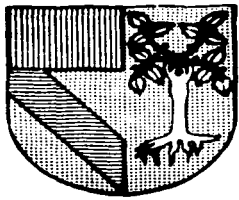


9
308909

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México
FACULTAD DE DERECHO



SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN MEXICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARTIN OLLE CASALS

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO

MEXICO, D.F.

2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa, por su amor, comprensión y apoyo incondicional, que siendo mi novia desde la Universidad supo entender mis circunstancias.

A mi hija Daniela, por ser el fruto del amor con mi esposa y darle luz a ésta vida.

A mis padres, por su amor, apoyo y comprensión, los cuales sin duda alguna son los que motivaron una vida recta y sin vicios, y el destino nos unió en otro país lejano al nuestro.

A mis hermanas, Montserrat, Marta y Mariazel, por su cariño y apoyo a pesar de lo complicado de nuestras vidas.

A mis abuelos, que a pesar de que el destino nos alejó, siempre los tuve en mi corazón.

A mis suegros y cuñadas, por su cariño y apoyo en todo momento.

Al Lic. Gonzalo Uribarri Carpintero, por su paciencia, apoyo y dirección para la realización de ésta tesis.

A mi jurado, porqué gracias ellos habré culminado una ilusión.

A todos y cada uno de mis amigos, por su lealtad y estar conmigo en los buenos y malos momentos.

A mis compadres, Paco, Raquel, y Darik, por su amistad y comprensión.

A mis compañeros de trabajo, y en especial a Armando, por el apoyo en mi vida laboral.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Martín Ochoa Casals

FECHA: 5 de febrero de 2003

FIRMA: Martín Ochoa Casals

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

INTRODUCCION	3
CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FIGURA DE LOS "TRABAJADORES DOMÉSTICOS".	6
I.- Estados Unidos Mexicanos	6
I.a) Código Civil de 1870	6
I.b) Código Civil de 1884	8
I.c) Constituyente de Queretaro de 1917	9
I.d) Ley Federal del Trabajo de 1931	10
I.e) Ley Federal del Trabajo de 1970	12
I.f) Los Trabajadores Domésticos como "Trabajo Especial"	13
II.- Otros Países	22
II.a) Europa	22
II.a.1) La Regulación Francesa	23
II.a.2) La Regulación Alemana	24
II.b) América Latina	25
II.b.1) La Regulación Argentina	25
II.b.2) La Regulación Boliviana	26
II.b.3) La Regulación Uruguaya	26
II.b.4) La Regulación Brasileña	27
CAPITULO SEGUNDO: "TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	28
I.- Regulación actual	28
II.- Diferencia con otro "Trabajo especial" semejante	38
III.- Relación con el Trabajo de Mujeres	40
IV.- Relación con el Trabajo de los Menores	42
V.- Empleados de "Entrada por Salida"	44
VI.- Jurisprudencia	45
VII.- Propuesta de Reforma presentada a la H. Cámara de Diputados	55

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO: PROPUESTA DE REGLAMENTACION PARA LOS "TRABAJADORES DOMESTICOS". - CUESTIONARIOS.	60
CONCLUSION.	84
BIBLIOGRAFIA.	86

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

En los últimos años, ha aumentado de manera alarmante el desempleo, la pobreza, la migración de gente proveniente de pueblos del interior de la República a la capital en busca de trabajo, creyendo poder tener una mejor calidad de vida o por lo menos, el poder tener mínimo un alimento al día.

Son éstas personas o la mayoría de ellas, que con deficiente preparación y pobreza, se emplea como "Trabajadores Domésticos", ya sea como sirvientas, choferes, mozos, nanas, jardineros, porteros, etc...

Obviamente sus oportunidades de desarrollo dentro del ámbito laboral son mínimas o de plano nulas, ya que a lo único que pueden aspirar es trabajar de casa en casa para ganar unos centavos más o para tener un trato más decoroso.

Esta situación es preocupante y durante años, en especial desde que cumplí veinte años, edad en la cual comenzaron las primeras experiencias en mi vida laboral dentro del ramo profesional del Derecho, me he preocupado por la situación discriminadora que sufre la clase obrera, y en especial las mujeres y hombres de limpieza de casa ajena, los mozos, mayordomos,... en suma los "Trabajadores Domésticos", término por el cual nuestra Ley Federal del Trabajo así los denomina.

TEMA CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe destacar que la Ley Federal del Trabajo designa a este tipo de trabajo de una forma muy decorosa y digna, pero la realidad es muy diferente, ya que existen maltratos hacia éstos trabajadores, y además entre la sociedad las denominan de diferentes maneras, cuyos nombres no me gustaría insertar en éste trabajo, pero que todos sabemos cuales son.

No obstante lo anterior, no pretendo demostrar que el ser "Trabajador Doméstico" no sea un trabajo digno para el ser humano, sino que lo que intentaré esclarecer es el trato desigual y las desventajas que tienen frente a otros empleos, lo cual se sustrae de la propia Ley Federal del Trabajo en vigor, o si ellos mismos se sienten inferiores a los demás seres humanos por su propia incultura y su situación económica.

Nuestra Ley Suprema en su artículo 123, que es la máxima garantía social, prevé que "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", y si además incluimos de que existe el derecho del trabajo, cuya expresión del liberalismo jurídico que arranca de Kant y que tanta influencia ha ejercido y ejerce aún en el derecho público, pues entonces siento desde mi punto de vista que no se ha hecho lo suficiente para crear nuevos empleos, ya que los "Trabajadores Domésticos" no trabajan en dicho empleo por gusto, sino que trabajan por necesidad, ya sea porque no tuvieron los recursos económicos suficientes para estudiar, por falta de oportunidades u otras causas que trataremos de profundizar a continuación.

TESIS COM
FALLA DE ORIGEN

Para lo anterior, en el capítulo primero analizaremos la legislación previa a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, así como dedicaremos un espacio importante a la comparación de legislación extranjera para tratar nuestros objetivos y el alcance que pretendemos dar a este trabajo de investigación.

En el capítulo segundo se dedicó completamente a la exposición de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan a este tipo de trabajo especial.

En el capítulo tercero exponemos una propuesta de reglamentación que asumimos dignifique y reivindique la condición laboral de este tipo de trabajo remunerado. Cabe señalar que este mismo capítulo se llevaron a cabo diversas encuestas a diferentes trabajadores domésticos, a efecto de darnos cuenta de la situación en que se encuentran.

Finalmente, como es indispensable en estas investigaciones académicas, se incluyó el capítulo de conclusiones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA FIGURA DE LOS "TRABAJADORES DOMÉSTICOS"

Se debe de tomar en cuenta para la explicación de este primer capítulo, los elementos esenciales de la vida, y así fundamentar el motivo que originó al legislador al consagrar las relaciones laborales entre los patrones y trabajadores en la Ley Federal del Trabajo que existe hoy en día, estos son: (i) Tener una alimentación adecuada; (ii) Contar con habitación higiénica; (iii) Una indumentaria o vestimenta; (iv) Mantenimiento de la salud; e (v) Impulso a la recreación familiar.

I.- Estados Unidos Mexicanos:

I.a) Código Civil de 1870;

En primer término es necesario señalar que nuestras antiguas leyes no reglamentaron el servicio doméstico, ni siquiera la materia laboral, pues no había preocupación por la cuestión social y, es cuando, posteriormente nuestros legisladores lo incluyeron.

Para poder entender la figura de los "Trabajadores Domésticos" en los Estados Unidos Mexicanos debemos de situarnos en una primera etapa, no sin antes mencionar que el trabajo doméstico surge a finales del siglo XIX, en el Código Civil de 1870, promulgado por Benito Juárez, en el cual se incluyó en su

libro tercero llamado "De los Contratos", en el título décimo tercero, capítulo I, el término "Del Servicio Doméstico" el cual se encontraba dentro de los Contratos de Obra y Prestación de Servicios.

Cabe mencionar que en el Código Francés se le denominaba a este tipo de contrato como Alquiler ó Locación de obras, teniendo en cuenta que dicho contrato se encontraba dentro del capítulo tercero del título de Arrendamiento.

No obstante lo anterior, en México se pensó que no se le podía llamar a este tipo de contrato como se le denominaba en Francia, ya que no podía ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, llamarle alquiler a la prestación de servicios personales, ya que podía parecer un atentado contra la dignidad del ser humano. Es por eso que se incluyó en el capítulo de Contratos de Obra y Prestación de Servicios.

La situación en México fue encaminada de una manera más racional a las relaciones sociales de los seres humanos, ya que nadie puede obligar a persona alguna a realizar un trabajo, se necesita para ello la libre voluntad de llevarlo a cabo, la cual es un elemento esencial de un contrato y además al ser un contrato de servicios bilateral producía obligaciones recíprocas.

En México encontraron a ésta prestación de servicios, una semejanza con el contrato de mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no puede o no quiere ejecutar por sí mismo; porque en ambos contrae el mandatario proporcionalmente obligaciones personales, y porque en ambos se busca la aptitud. Por éstas razones es que la Comisión redactora del Código Civil de 1870 lo incluyó en el libro tercero, colocándolo después del Contrato de Mandato, por los muchos puntos de semejanza entre los dos contratos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Código Civil de 1870, como ya lo he mencionado, incluía en el capítulo I del título décimo tercero el denominado "Del Servicio Doméstico" el cual comprendía desde el artículo 2551 al 2576. El artículo 2551 definía al trabajador doméstico o como lo denominaban antes: "Se llama Servicio Doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive en él y mediante cierta retribución".

Asimismo el artículo siguiente disponía que: "Es nulo el contrato perpetuo de servicio doméstico" (Artículo 2552 del Código Civil de 1870)

Por último, el Código Civil de 1870 señalaba al contrato de servicio doméstico al sirviente, que dicho de otra manera es aquella persona que servía a otro pero mediante una retribución acordada entre ambas partes.

I.b) Código Civil de 1884;

Posteriormente en el Código Civil de 1884, promulgado por Manuel González, cuyo código derogó al anterior, también incluyó en su libro tercero "De los Contratos", en el título décimo tercero, capítulo I, el término "Del Servicio Doméstico", el cual se encontraba dentro de los Contratos de Obra y ya no incorporado dentro de los Contratos de Prestación de Servicios.

Los artículos que se ocupaban de este capítulo abarcaban desde el artículo 2434 al 2457, y definía al servicio doméstico de igual manera que en el Código Civil de 1870, y que es el siguiente: "Se llama Servicio Doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive en él y mediante cierta retribución" (Artículo 2434 del Código Civil de 1884), y casi bajo las mismas características, con la salvedad de que se excluía en este código lo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

relacionado a la acción de cobrar los salarios vencidos y no pagados, en caso de despido, se entablará ante el juez competente, según la cuantía del negocio, y en la forma prescrita en el Código de Procedimientos. (Artículo 2572 del Código Civil de 1870)

I.c) Constituyente de Querétaro de 1917;

Todo lo anterior motivó al Constituyente de Querétaro de 1917 a dotar a las relaciones de los trabajadores domésticos de naturaleza laboral, al determinar en la Declaración de Derechos Sociales: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán de expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las leyes siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, *domésticos* y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo ..." ¹, y se dejó plena libertad a las entidades federativas del país para reglamentar, de acuerdo a sus necesidades legales, la relación de trabajo.

Se destaca que no todas las entidades federativas se ocuparon de la facultad de reglamentar la relación de trabajo, pero sí lo hizo la mayoría de ellos. Siendo la necesidad de los Estados, unos distinguieron del trabajo en general el de las mujeres y de los menores de edad, de meritorios y aprendices, y otros dieron mayor importancia al trabajo agrícola, al trabajo de las minas o al trabajo doméstico, pero todos en alguna forma, se ocuparon de los trabajos especiales.

La Constitución Política del Constituyente de 1917, en su artículo 123 llamado "La Máxima Garantía Social" resaltó en sus diferentes fracciones las garantías individuales de los trabajadores y de igual forma las garantías

¹ Davalos José Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1992, p. 370

sociales, sin dejar de reconocer la desigualdad en que viven los trabajadores en una sociedad concreta y determinada. Por lo tanto el artículo 123 Constitucional constituye la máxima garantía social hacia el trabajador y por consecuencia aporta el respeto a la dignidad del trabajador.²

Con esto algunas leyes de las Entidades Federativas, expedidas entre el período comprendido entre los años de 1917 a 1929, reglamentaron el trabajo doméstico.

1.d) Ley Federal del Trabajo de 1931;

Posteriormente Pascual Ortiz Rubio, el día 12 de Marzo de 1931 envió al Honorable Congreso de la Unión, la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de Agosto de 1931, y es cuando el trabajo de los domésticos se incluye en el capítulo XIV del título segundo denominado "Del Contrato Individual de Trabajo". El capítulo XIV se le denominó ya como "*Del Trabajo de los Domésticos*" y aún cuando sólo se le destinaron a su regulación los artículos 129, 130 y 131, los legisladores vieron esto como un avance en materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 129, definió a los trabajadores domésticos de la siguiente manera: "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".

² Ley Federal del Trabajo Datos Históricos, Anaya Editores, México, 1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 130 de la misma ley, señalaba las obligaciones del patrón para con el doméstico, siendo éstas las siguientes:

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

Por último el artículo 131 disponía que: "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago del 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".

En el año de 1933 se adicionó al artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo un absurdo párrafo que señalaba: "Salvo el caso de los domésticos de establecimientos comerciales no se aplicarán a los domésticos las disposiciones al salario mínimo".³

³ Davalos José. Ob Cit., p. 370-371

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mario de la Cueva indica al respecto que es un concepto carente de sentido ya que es de suponerse que los autores de la adición a este artículo tuvieron varios trabajadores domésticos a su servicio, a los que pagaban más con limosnas que con salarios.⁴

I.e) Ley Federal del Trabajo de 1970;

El primero de Abril de 1970 fue promulgada la Ley Federal del Trabajo por Gustavo Díaz Ordaz, cuya obra es la que hoy en día sigue en vigor en nuestro derecho y cuyo texto será la que con mayor amplitud se discutirá en ésta investigación.

Esta "nueva" Ley Federal del Trabajo incluyó a los "Trabajadores Domésticos" en el capítulo XIII del título sexto denominado "Trabajos Especiales" y los legisladores le destinaron a su regulación los artículos 331 al 343.

Para tipificar los "Trabajos Especiales" se tomaron en cuenta dos circunstancias muy importantes (i) la existencia de trabajos en los que la aplicación de las disposiciones generales de la ley resultaban insuficientes en cuanto a su reglamentación; y (ii) la solicitud hecha por sectores diversos de trabajadores y empresas para incluir en capítulos propios el mínimo de derechos y beneficios que debían disfrutar, debido tanto a la naturaleza de los servicios a desempeñar como al interés de mantener en situación independiente un regular número de condiciones de trabajo que pudieran incluirse, sin oposición, en las convenciones colectivas de cada especialidad.

⁴ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo Cuarta Edición, Porrúa, México, 1996, p. 572

La Ley Federal del Trabajo en vigor define a los "Trabajadores Domésticos" en su artículo 331 como: "Trabajadores Domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

I.f) Los Trabajadores Domésticos como "Trabajo Especial";

La existencia de los contratos especiales tanto en el campo de la doctrina como en el de la legislación del trabajo no debe considerarse una novedad, ya que su tratamiento se ha llevado a cabo por el impulso actual de las relaciones laborales en los países industrializados y en países en vías de desarrollo.

Los primeros contratos especiales de trabajo se encuentran en la Alemania Imperial al inicio del presente siglo, provocado por el intenso trabajo fluvial y marítimo derivado por los preparativos secretos de ese país ante la posibilidad de un conflicto bélico, lo cual dio origen a que las autoridades otorgaran diversas excepciones respecto de las relaciones contractuales de trabajo.

Posteriormente otros sectores de los trabajadores se incorporaron a otras diversas excepciones respecto de las relaciones laborales, como eran las mujeres obreras y los trabajadores migrantes o extranjeros. A las mujeres obreras se les prohibió el trabajo en las minas, canteras e industrias extractivas, limitándose su campo de trabajo a la construcción, reconstrucción, reparación, modificación y demolición de edificios. Respecto de los trabajadores migrantes o extranjeros se trataron de diferente manera por su condición de que no se les podía tratar de igual forma que a los nacionales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También se incorporó el trabajo de los menores a diversas excepciones a la relación laboral, por la gran explotación que se hacía de ellos, sobre todo en las actividades agrícolas.

Por último se incluyó el carácter de especial a tres tipos de relaciones de trabajo, los cuales son el trabajo ferroviario (su origen se da por la primera guerra mundial); el trabajo minero (su origen se da por el gran auge que existe para la explotación de recursos naturales); y el desarrollo del trabajo de la radiotelefonía y radiotelegrafía (a estos trabajos se le da el carácter de especial por su temporalidad y por la naturaleza del servicio).

Todo lo anterior provocó la creación de diversas relaciones de trabajo, para lo cual se han tenido que considerar diferentes negociaciones y tratos para con los sujetos de la relación laboral.

En este punto, debemos de señalar los trabajos especiales que nuestra legislación laboral ha incluido en el título sexto, los cuales son los siguientes:

- Trabajadores de confianza.
- Trabajadores de los buques.
- Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.
- Trabajo ferrocarrilero.
- Trabajo de autotransportes.
- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- Trabajadores del campo.
- Agentes de comercio y otros semejantes.
- Deportistas profesionales.
- Trabajadores actores y músicos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Trabajo a domicilio.
- Trabajadores domésticos.
- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- Industria familiar.
- Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Baltazar Cavazos menciona que además de los trabajos especiales que hoy en día están regulados en la Ley Federal del Trabajo en vigor, podría en un futuro aumentarse en número al incorporarse el trabajo de las instituciones de crédito para sustituir el reglamento bancario vigente que tanto se ha impugnado de inconstitucional⁵, y Néstor de Buen también menciona que en un futuro podrían incorporarse a este título sexto los trabajos de los artesanos y de los profesionales libres.⁶

Otros autores consideran que algunos de los trabajos especiales que hoy en día están regulados en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo no tendrían que pertenecer a la normatividad común de dicho título, y que otros que no están regulados por ésta normatividad deberían de permanecer en este título, como son el trabajo de las mujeres y el trabajo de los menores, los cuales son tratados en los títulos quinto y quinto bis, respectivamente.

Para poder inmiscuirse en la regulación laboral de los trabajadores domésticos en su ámbito de trabajo especial, que es donde los redactores de

⁵ Cavazos Flores Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1994, p. 220

⁶ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena Edición, Porrúa, México, 1994, p. 413

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

esta ley situaron a este tipo de trabajo, debemos de justificar la razón de por qué incluirlo en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Los Trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las reglas generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

No obstante, el artículo que acabamos de transcribir tiene contradicciones, ya que el trabajador como tal tiene por implícito las disposiciones de carácter general, las cuales vienen dirigidas por el mismo artículo 123 Constitucional, y como la Constitución es por norma, la ley suprema, pues no puede contravenirse por ninguna ley de inferior rango, sin embargo el legislador quiso con esto reglamentar las relaciones de trabajo regidas por el artículo antes mencionado para adaptar normas a algunos trabajos especiales.

Por lo anterior y como punto esencial para poder entender al legislador, debemos de apuntar los que menciona el artículo 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que niega expresamente la posibilidad de que alguien pueda ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales.

La razón de señalar el artículo 13 Constitucional es para esclarecer si realmente el título sexto de la Ley Federal del Trabajo es una reglamentación anticonstitucional como señalan algunos autores, por cuanto contiene normas que regulan casos y situaciones especiales, lo cual es contrario a los principios generales del derecho y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al respecto cabe mencionar que el carácter de "especial" no se genera por tener situaciones privativas que resten generalidades a las normas legales, sino que contemplan formas y condiciones de trabajo que por no identificarse

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

con las que están normadas por los 180 artículos anteriores a nuestra ley, requieren de disposiciones que contemplen las peculiaridades de tales trabajos.⁷

Es muy importante señalar un concepto que manejan algunos autores al mencionar que si el derecho del trabajo constituye una rama especial frente al derecho común, pues con esto se está hablando de una doble especialidad, ya que tenemos por una parte la que por su naturaleza le corresponde por al derecho del trabajo dentro de la clasificación general del derecho y por otra parte la que se desprende de la propia Ley Federal del Trabajo, al considerar los trabajos especiales dentro de la propia ley, como un aspecto de condiciones generales de algún sector de los trabajadores.

Para continuar con este tema debemos de considerar diferentes definiciones de lo que se entiende por "derecho especial", las cuales algunas son sustraídas de la obra del maestro Néstor de Buen Lozano.

Barassi dice que el derecho especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común.⁸

Federico de Castro lo define como al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial.⁹

Mario Deveali, dice que un contrato especial es el limitado a regular a aquellas actividades que exigen cierta categoría de conocimientos en una

⁷ Soto Carbon Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992, p. 189

⁸ Citado por De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit., p. 409

⁹ Ibid., p. 409

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

industria u oficio, en los que el elemento subordinación se encuentra condicionado a factores técnicos o económicos.¹⁰

Néstor de Buen, dice que el derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia.¹¹

Mario de la Cueva dice que con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten de caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.¹²

Santiago Barajas Montes de Oca define al contrato especial como aquel que establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales o los principios protectores establecidos en la ley en beneficio de los trabajadores para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad.¹³

Otra definición del mismo autor es que los contratos especiales son un conjunto de normas que sin apartarse de las disposiciones comunes operan con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio al público.¹⁴

De las anteriores definiciones, el maestro Santiago Barajas desprende cuatro características distintivas del contrato especial de trabajo, las cuales de una manera muy genérica son las siguientes:

¹⁰ Devesali, Mario. Ligamientos de derecho de trabajo. Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, p. 407

¹¹ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit., p. 410

¹² De la Cueva, Mario. Ob. Cit., p. 455

¹³ Barajas Montes de Oca, Santiago. Los Contratos Especiales del Trabajo. Unam, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1992, p. 22

PRIMERA.- La naturaleza de la profesión u oficio que se desempeña.

SEGUNDA.- La relación propia surgida en un centro industrial entre patronos y trabajadores.

TERCERA.- La presencia de condiciones propias del trabajo.

CUARTA.- Factores que integran la estructura orgánica del servicio.

En relación al primer punto, señala que las particularidades de algún tipo de actividad humana independientemente de los métodos técnicos o científicos que se pongan en ejercicio. El ideal industrial, es la utilización permanente de las instalaciones a su máxima capacidad, pero al no ser esto posible ha resultado necesario el ajuste temporal para el manejo de unidades de servicio que requieren de preparación en el obrero, al que con el tiempo se le convierte en especialista de un determinado oficio.

En relación al segundo punto, señala que no es actualmente de simple jerarquía sino de libertad y confiabilidad. De libertad al dejar al trabajador al ser responsable de su tarea, y de confiabilidad por ser el factor confianza el punto que sirve de base para que el empleador descanse en el empleado. Por lo tanto aceptar los errores, si estos son mínimos y gratificar los aciertos.

En relación al tercer punto, señala que es característica del trabajo especializado la imposición combinada de métodos o sistemas de operación que obliguen al alejamiento no substancial, pero sí lógico de la diaria actividad. Al no existir en estos contratos especiales contratos formales debe ser la ley

¹¹ Ibid. p. 22

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

quien garantice los derechos de estos trabajadores, sin dejar a un lado que no por ello los trabajadores claudiquen de sus derechos, sino que al contrario, exigen el cumplimiento de las obligaciones a que tienen derecho pero lo hacen bajo condiciones no rígidas.

En relación al último punto, señala que se desprenden varios factores que integran la estructura orgánica del servicio, siendo el conjunto de los factores que a continuación se enuncian lo que permite a cada empresa ajustar las normas de su funcionamiento interno y le obliga a la práctica de alguna especialidad, estos factores son:

- 1) Las necesidades de cada empresa varían de caso a caso por estar dirigidas a metas muy limitadas;
- 2) La medida en que se conocen facultades a la persona contratada para una labor específica, en donde cuenta en mayor grado las aptitudes frente a otro tipo de requerimientos;
- 3) La autoridad concedida al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, ello lo hace menos dependiente pero más responsable de su trabajo; y
- 4) El grado de flexibilidad de las contrataciones hasta donde permita modificaciones o adaptaciones a los cambios que vayan surgiendo en la empresa o aquellas exigencias que un momento determinado se presenten; todo esto con la finalidad de hacer posible cualquier alteración industrial sin afectar las cláusulas contractuales.

Después de redactar diferentes definiciones del derecho especial, no hay que dejar de un lado que al tener derechos especiales no equivale a tener diferentes ventajas sobre otros individuos, sino que en ocasiones es totalmente

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

al contrario, ya que al sustraer de determinadas reglas generales a los individuos se puede convertir en innumerables desventajas para el sujeto que este reglamentado en este tipo de trabajos especiales.

Importante señalar que los trabajos especiales no pueden contradecir en ninguna forma las mínimas garantías que están consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Néstor de Buen al respecto menciona que la única garantía constitucional que puede ser afectada por las disposiciones de los trabajos especiales, es la relativa al principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.¹⁵

De igual manera concluye que el derecho especial se le hace un derecho parchado, individualizado, y por lo tanto injusto.¹⁶

Después de haber analizado las diferentes definiciones que hemos insertado en ésta investigación, respecto del por qué se le da el carácter de "especial" a los trabajadores domésticos en la Ley Federal del Trabajo, en mi opinión estoy de acuerdo con la última conclusión que menciona el maestro Néstor de Buen, ya que si el mismo artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, entonces porqué individualizar este tipo de trabajos, parece que el legislador quiso diferenciar de entrada a todos ellos, y por consecuencia dejar con menos ventajas a todas estas personas, aunque para efectos del legislador lo haya hecho para darles más protección a este sector de la población, lo cual creo que fue todo lo contrario.

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit., p. 410-411

¹⁶ Ibid., p. 411

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II.- : Otros Países:

II.a) Europa;

A continuación y para una mejor ubicación de la figura que nos ocupa, expondré el régimen laboral que encontramos en otros países europeos, destacando la participación que tienen los "Trabajadores Domésticos" en ella, no sin antes comentar la existencia de tres documentos internacionales que sirvieron de base para la aparición de numerosos contratos especiales, estos son: a) El Tratado de Roma; b) El Convenio de Luxemburgo; y c) El Convenio de Munich.

a) El Tratado de Roma (1957): La creación de este tratado fue fundado en el principio de la necesidad de encontrar medios rápidos que permitieran elevar el nivel de vida de los trabajadores europeos.¹⁷

b) El Convenio de Luxemburgo (1965): La creación de este convenio se da por el principio de que las personas incluidas en esta reglamentación se le puedan aplicar las disposiciones locales favorables cuando respondan a exigencias del país receptor y no tenga éste en vigor principios similares. Este tipo de contrataciones debe tener las siguientes características: (i) Exigirse la probada cualificación del trabajador en la profesión que pretende desempeñar; (ii) El trabajador queda sujeto a estrictos requisitos que pueden ampliarse o reducirse según la escasez de profesiones existentes en el país receptor; y (iii) Por estar sujetas las condiciones de trabajo a revisión de las autoridades de cada país, las cuales se encargaran de examinar conocimientos y cualificación de las personas contratadas.¹⁸

¹⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago. Ob. Cit., p. 33

¹⁸ Ibid., p. 34-35

c) El Convenio de Munich (1967): La creación de este convenio se da en virtud de que diversas profesiones, independientemente de la rama de la economía en la que el trabajador se encuentre empleado, necesita de reglas especiales para ejercer la relación laboral sin ningún contratiempo, y estos derechos especiales deben de considerarse en un cuerpo del Código de Trabajo.¹⁹

II.a.1) La Regulación Francesa.

Francia es el país que más número de leyes ha promulgado a la destinación y procuración de la regulación de las condiciones de trabajo que deben de prevalecer en determinadas profesiones u oficios, de los cuales destacan las condiciones especiales que se han destinado a los periodistas, representantes del comercio o agentes, el trabajo a domicilio, el trabajo de los artistas y modelos, y el trabajo temporal y asalariados de empresas nacionalizadas.

En todos estas relaciones laborales se les han insertado condiciones especiales, a unos en cuanto a la forma de pago, servicios, jornadas, vacaciones,... y a otros en cuanto a determinadas condiciones especiales que son en esencia la característica más importante en lo que los inserta en ésta categoría de "especiales" como son, por ejemplo, la "cláusula de conciencia" en la relación laboral de los periodistas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II.a.2) La Regulación Alemana.

Alemania siendo un país, como lo conocemos, de carácter fuerte y robusto, al principio no señalaba ningún contrato especial, ya que era un país acostumbrado a regirse por leyes concretas y poco afecto a modificaciones o alteraciones de sus principios generales.

Pero con el transcurso del tiempo y con el derrumbe del "Muro de Berlín", lo cual significó la unificación de las dos Alemanias, se vieron con la necesidad de que al existir particularmente diferencias de salarios y de otras condiciones de trabajo, llevar a cabo una reorganización de la legislación laboral.

Por lo anterior, se implantaron en Alemania condiciones de trabajo especiales para unificar las relaciones laborales entre las dos Alemanias, sobre todo en las relaciones de trabajo de los transportistas, el trabajo de los pequeños talleres, el trabajo en la industria acerera y el trabajo en la industria química.

Obviamente dicho cambio fue provocado por el gran movimiento de los individuos hace la otra Alemania, respectivamente, y por tal motivo encontrasen las mismas condiciones de trabajo.

¹² Ibid. p. 35

II.b) América Latina;

En América Latina no ofrece muchos ejemplos de trabajos especiales, los países que han otorgado leyes especiales a las relaciones laborales son: Argentina, Bolivia, Uruguay y Brasil.

II.b.1) La Regulación Argentina.

Argentina cuenta con diecisiete tipos distintos de contrataciones, pero que dándoles el carácter de especial, no se les otorga una reglamentación autónoma, sino que se encuentran dentro de la normatividad del código de trabajo, como sucede en la Ley Federal del Trabajo de nuestro país.

Los contratos que en Argentina tienen características distintas que los hace verse como "especiales" son los siguientes: el aprendizaje; el trabajo a domicilio; los agentes y viajantes de comercio; los trabajadores de temporada; el socio-empleado; el conductor de motores móviles; las profesiones liberales; además se incluyen el trabajo de las mujeres; el trabajo de los menores; los empleados públicos; los empleados bancarios; el trabajo ferroviario; el trabajo marítimo; el trabajo subterráneo; y el trabajo universitario.

Como nos podemos dar cuenta, en Argentina se tiende cada día más ha aumentar el número de leyes especiales destinadas a regir situaciones de trabajo.

RECIBO CON
FALLA DE ORIGEN

II.b.2) La Regulación Boliviana.

Visto lo anterior, se comentará el caso de Bolivia, que ha diferencia de lo que sucede en Argentina, sólo existen tres tipos de contratación con carácter de especial, estos son: el aprendizaje; el contrato de servicio doméstico; y los talleres de trabajo manual.

Ya que nuestro tema es de los "Trabajadores Domésticos", a continuación definiré a estos trabajadores como lo hacen en Bolivia, y se les define como: "El servicio que se presta en forma continua a un solo patrono en menesteres propios de un hogar". Lo que se regula en especial a este tipo de trabajo es lo conducente a las jornadas de trabajo y al salario.

En Bolivia también se les considera trabajadores domésticos a los porteros, guardas, pastores y obreros de la agricultura, estos últimos cuando dispongan de habitación en el huerto o en la granja.

II.b.3) La Regulación Uruguaya.

En Uruguay sucede algo muy distinto a los demás países de América Latina que cuentan con trabajos especiales, y es que en vez de reglamentar trabajos especiales dentro de una norma jurídica general, lo que hacen es llevar a cabo convenios directos celebrados entre patronos y trabajadores, y es en estos convenios donde se plasman los derechos especiales que entre las partes pactan. A este tipo de arreglos o convenios se le denomina "Arreglos ad-hoc".

TRABAJOS
FALLA DE ORIGEN

II.b.4) La Regulación Brasileña.

Brasil cuenta con diecinueve tipos distintos de relaciones laborales que tienen el carácter de especial, estos son los siguientes: el trabajo bancario; el trabajo del servicio telefónico y telegráfico; el trabajo de los radiotécnicos; el trabajo de los músicos; el trabajo de los operadores cinematográficos; los periodistas; el trabajo de los profesores en cualquier grado de enseñanza; el trabajo de los químicos; el equipamiento de embarcaciones; los deportistas profesionales; el servicio ferroviario; el transporte marítimo y fluvial; el tráfico portuario y lacustre; el servicio de frigoríficos; los servicios de estiba; el servicio de los capataces de los puertos; el trabajo de las minas y el subsuelo; el trabajo de las mujeres; y el trabajo de los menores.

CAPITULO SEGUNDO

"TRABAJADORES DOMÉSTICOS" EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I.- Regulación actual:

Antes que nada y con el propósito de plasmar integralmente la redacción del capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo referente a los "Trabajadores Domésticos" a continuación transcribiré textualmente los artículos que se le han destinado a su regulación:

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

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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

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

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo 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.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

Con el propósito de continuar con la exposición de éste segundo capítulo hay que mencionar de que del artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden los elementos de la relación doméstica, los cuales a decir son: (i) el lugar en el desempeño de sus funciones; (ii) la finalidad de la actividad a desarrollar; y (iii) la actividad a desempeñar. Es decir, el lugar de desempeño de las funciones a desarrollar por los trabajadores domésticos, tal y como lo menciona el mismo artículo debe ser necesariamente al hogar de una persona o familia, entendiéndose por esto, el lugar donde reside un individuo o individuos que forman una familia. En cuanto a la finalidad es clara al señalar que deben prestar sus servicios a una persona o familia. Y en relación al último elemento que es la actividad, también lo señala el propio artículo, y es que consiste en el aseo, asistencia y demás propios o inherentes, aunque este último concepto puede ser muy amplio.

Lo peculiar de este capítulo se encuentra en el artículo siguiente, es decir, el 332 de la Ley, al señalar que no son trabajadores domésticos las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención a clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros análogos; y los porteros y

veladores de los establecimientos anteriores y los de edificios de departamentos y oficinas, siendo que en todos ellos existe una identidad de carácter material en el servicio que desempeñan, o dicho de otra manera es el mismo, sólo que no prestan sus servicios para una persona o familia.

Asimismo el artículo 333 de la Ley, redacta lo referente a la jornada de trabajo, la cual textualmente no limita la duración de la jornada de los trabajadores domésticos, sino que sólo les garantiza el disfrute de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Al respecto cabe señalar que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970, quiso garantizar suficientes reposos a los trabajadores domésticos durante la noche, siendo que ésta redacción fue por la presión por parte de las esposas de los legisladores conscientes de que ésta norma no opera en la realidad, ya que al trabajador doméstico se le obliga a levantarse a cualquier hora de la madrugada para atender necesidades personales del patrón, o se le obliga a laborar hasta muy altas horas de la noche, sin cobrar pago alguna por horas extras, atendiendo al patrón y a sus invitados cuando tienen alguna reunión o fiesta en su casa.²⁰ También hay que mencionar que en las ocasiones en que existen invitados de los patrones en la casa, cualquier invitado se convierte por el sólo hecho de ser invitado en patrón, por lo que en esas ocasiones el trabajador doméstico tiene más de un patrón, cosa que queda comprendido dentro del mismo artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, que es el de servicio de asistencia al hogar de una persona o familia.

Por otro lado y continuando con el mismo artículo 333 de la Ley, menciona que se darán suficientes reposos para tomar sus alimentos, pero nunca menciona a que horas los tomará, ya que como resulta en la vida cotidiana, el trabajador doméstico sirve primeramente al patrón, y después o en

²⁰ Davalos, José. Ob. Cit., p. 371

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cualquier momento y en forma rápida los tomará el trabajador doméstico, cosa que rompe con la dignidad del ser humano, ya que no son animales para que tomen sus alimentos en forma de mas rápida.

Continuando con la exposición de los artículos que versan sobre los trabajadores domésticos, pasemos ahora a la redacción del artículo 334 de la Ley, referente al salario de estos, en cuanto dice que: "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".

Cabe señalar que el artículo 90 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". En virtud de lo anterior, el artículo 334 de la Ley es una excepción a la regla general, porque como lo señala se debe de pagar el 50% en efectivo y el otro 50% en especie, entiéndase por especie, habitación y alimentación. El gran problema aquí es la estimación del valor monetario que tiene la habitación y la alimentación, ya que puede ser mucho o poco dependiendo de las condiciones en que este el lugar para que viva el trabajador doméstico y la alimentación que se le proporcione, ya que puede ser muy variado dependiendo de para que patrón este laborando el trabajador doméstico.

Los siguientes artículos, es decir, los artículos 335 y 336 de la Ley, establecen que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y que para lo cual se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse. Lo importante de estos artículos es que el ámbito espacial de aplicación de los salarios mínimos profesionales, por las diferentes zonas que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

existen en nuestro país, puede llegar a ser una limitante para ellos mismos, porque esto puede permitir que nunca se de el caso de aplicarlo. Y otro problema es que realmente si a duras penas se les paga el salario mínimo general, menos se les puede pagar el salario mínimo profesional. Por lo que a mí me compete el Legislador quiso con estos artículos asegurarles el pago del salario mínimo general, pero lo cierto que hasta la fecha no se ha determinado un salario mínimo profesional para este tipo de trabajadores.

Tal y como me cercioré con algunas encuestas llevadas a cabo con diferentes personas dedicadas al trabajo doméstico, y que posteriormente analizaremos en ésta investigación, el salario que perciben por el desempeño de su trabajo oscila entre los setecientos cincuenta pesos y los un mil pesos, quincecenas aproximadamente. Creo que dicho salario no cubre con el propósito del legislador y mucho menos cubre con las del trabajador doméstico, ya que si bien es cierto que también perciben habitación y alimentación, con el salario mencionado no se logra cubrir necesidades mínimas de la persona, como son la vestimenta y la salud, de cuyo último rubro hablaremos más adelante.

Cabe señalar lo que prevé la fracción VI del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo: "Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades". Toda vez que en el servicio doméstico la persona a quién se presta el servicio cumple con todos y cada uno de los atributos para ser considerado patrón en los términos del artículo 10 de la ley, sin embargo, el servicio que recibe el patrón no le produce ninguna utilidad o garantía económica, de ahí que este justificado desde mi punto de vista la excepción al pago de participación de utilidades, cuyo derecho lo prevé el artículo 117 de la misma ley, al mencionar que los trabajadores participarán en las utilidades de la empresas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otro punto importante es el referente a la "Prima vacacional" y al "Aguinaldo", de conformidad con los artículos 80 y 87 de la ley, respectivamente, pero como hemos observado los artículos que regulan a este tipo de trabajo especial no lo menciona, por lo que se debería de regir por las reglas generales de la ley. La única pregunta es si se cumple o no y que supervisión se podría llevar a cabo para que los patrones cumplieran con éstas disposiciones de carácter general tan esenciales en la Ley Federal del Trabajo.

Para seguir analizando los artículos que le dedica nuestra ley a este tipo de trabajo especial, ahora es el turno a lo referente a las obligaciones de los patrones, consignadas en los artículos 337, 338 y 339, además de las que la propia ley enumera como obligaciones genéricas. Estas obligaciones especiales pueden agruparse en: (i) Obligaciones humanitarias; (ii) Obligaciones relacionadas con las condiciones de trabajo; y (iii) Obligaciones en caso de enfermedad o muerte.²¹

Quedan comprendidas dentro de las obligaciones del rubro (i) las enumeradas en las fracciones I y III del artículo 337. Las obligaciones con el rubro (ii) son las de la fracción II del mismo artículo 337, y por último las obligaciones del rubro (iii) son las contenidas en las fracciones I, II y III del artículo 338 y el artículo 339 de la ley.

Con estos artículos en mi opinión personal, el legislador quiso proporcionarles y garantizarles una seguridad social a los trabajadores domésticos, aunque cuya incorporación al Seguro Social debería de ser una obligación del patrón y no que los mismos trabajadores domésticos puedan voluntariamente ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del Seguro

²¹ Ibid., p. 373

Social como lo menciona la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social entrada en vigor el primero de enero de 1997.

Por otro lado están las obligaciones de los trabajadores, las cuales quedan comprendidas en el artículo 340 de la ley, y son: guardar consideración y respeto al patrón y a las personas que concurren al hogar; y poner el mayor cuidado posible en la conservación del menaje de la casa.

En la primera fracción del artículo mencionado quedan comprendidos los invitados que vayan al hogar, convirtiéndose por tal motivo como si fuera patrón del trabajador doméstico, y por consecuencia este último tendrá en ese momento varios patrones.

En el caso de los daños que se puedan causar al menaje de la casa, si no son suficientemente graves no son causales de rescisión de contrato, a menos que se acredite dolo o negligencia inexcusable.²²

Veamos ahora lo conducente a la terminación de las relaciones de trabajo, tanto por el patrón como por el mismo trabajador doméstico (artículos 341, 342 y 343 de la ley).

Los dos sujetos de la relación laboral pueden disolverla mediante una decisión unilateral. Por lo que se refiere al trabajador doméstico, de conformidad con el artículo 342 de la ley, puede dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, y sólo está obligado a dar aviso al patrón con 8 días de anticipación. No creo que ésta disposición realmente se cumpla, ya que la violación de la misma no trae aparejada ninguna sanción para el trabajador doméstico, ni para el patrón, ya que normalmente y como todos sabemos, el trabajador doméstico se va cuando lo desea y frecuentemente sin aviso previo.

²² Ibid., p. 374

Por lo que se refiere al patrón, el artículo 343 de la ley lo faculta para dar por terminada la relación sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio, lo que constituye tácitamente un periodo de prueba; asimismo, podrá el patrón separar al trabajador en cualquier tiempo, sin necesidad de demostrar una causa justificada, mediante el pago de una indemnización de conformidad con la fracción IV del artículo 49 y con el artículo 50 de la ley.

Para mayor señalamiento transcribiré el artículo 50 de la ley: "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán":

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

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

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

Asimismo la fracción IV del artículo 49 de la ley, establece que el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador, es decir, el trabajador doméstico no puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, y el patrón quedará eximido de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reinstalación pagando las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la ley.

Pero ahora la pregunta que realmente tenemos que hacernos es ¿ Se cumple verdaderamente ésta disposición legal ? No creo que se cumpla ya que el patrón y como todos sabemos hace lo que quiere cuando decide separar al trabajador doméstico de sus labores, sacándolo de la casa sin pagarle indemnización alguna por los servicios prestados, o en algunas ocasiones se les da unos centavos que obviamente no corresponde ni por mucho a lo que les correspondería legalmente, pero el trabajador doméstico lo acepta sin reclamación alguna.

Antes de entrar al siguiente punto de este capítulo, me gustaría mencionar que los derechos procesales que tienen los trabajadores domésticos pueden aplicarse en su integridad las que están previstas para el trabajo en general, más sin embargo, en la práctica es totalmente diferente por su escasa preparación y su precaria condición económica. Cabe mencionar que los tribunales competentes para conocer los conflictos de los trabajadores domésticos son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

II.- Diferencia con otro "Trabajo Especial" semejante:

A continuación y de forma muy concreta señalaré un "trabajo especial", que aunque la ley lo regula por separado, tiene mucha semejanza con el de los trabajadores domésticos, y es el que se menciona en el capítulo XIV del título sexto (Trabajos Especiales) de la Ley Federal del Trabajo.

La diferencia esencial con los trabajadores domésticos (así es como la ley realmente los diferencia) es el lugar de la prestación del servicio, es decir, el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ámbito de aplicación, tal y como lo menciona el artículo 344 de la ley, al decir: "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos".

Cabe señalar que la legislación mexicana es por hoy la única que consigna un capítulo propio dedicado a la reglamentación de este trabajo, ya que en otras legislaciones lo asimilan más al de los trabajadores domésticos.²³

Para entender este capítulo realmente hay que situarnos en las naciones donde existe un alto índice turístico como son entre otros España, Suiza, Italia, Francia, Argentina, Brasil, ..., porque la diferencia substancial con otros trabajos es que estos reciben la denominada " Propina ", que el mismo artículo 346 de la ley, establece que la propina forma parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo y que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Aunque en este capítulo no se menciona la cantidad en propinas que el trabajador debe de recibir, vemos una semejanza con los trabajadores domésticos, ya que estos también reciben además del salario, los alimentos y la habitación (no entender alimentos y habitación como propina, sino que reciben algo más independientemente del salario).

Otra de las semejanzas con este tipo de trabajadores es que deberán de recibir alimentación, pero se anexa que tiene que ser sana, abundante y nutritiva. No sé porqué el legislador incorporó estos tres adjetivos a la alimentación de este tipo de trabajadores, ya que entonces se podría interpretar que a los trabajadores domésticos se les puede dar las sobras de los patrones o algo parecido.

²³ Barajas Montes de Oca, Santiago. Ob. Cit., p.184

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La gran diferencia que encontramos con estos dos tipos de trabajadores, es que por un lado a los trabajadores del capítulo XIV los Inspectores de Trabajo tienen la vigilancia respecto de que se les respeten las normas sobre la jornada de trabajo de conformidad con el artículo 350 de la ley, y en cambio, a los trabajadores domésticos no les vigila nadie las normas respecto a la jornada de trabajo, sino que los propios patrones a su juicio les deberán dar suficientes reposos tanto para tomar sus alimentos, así como de descanso durante la noche.

III.- Relación con el "Trabajo de las Mujeres":

Como todos sabemos, la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, pero éstas a su vez tienen una regulación especial dentro del título quinto de la Ley Federal del Trabajo, dedicándole del artículo 164 al 172 de la mencionada.

El mismo artículo 164 de la ley menciona que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, tal y como se desprende del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo que realmente viene a proteger este capítulo es la maternidad, y es por ello se crean estas disposiciones legales para las mujeres trabajadoras, pues aún cuando existe igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, hay gran diferencia física y psicológica entre ambos, que de modo necesario repercute en el desarrollo del trabajo.²⁴

²⁴ Davalos, José - Ob. Cit. - p. 289

Aquí es donde nos encontramos con el gran problema desde mi punto de vista, si bien son claras las disposiciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo a proteger a la mujer trabajadora para proteger a la maternidad, no todos las obedecen, ya que en el momento de que una de ellas se embaraza se tendrían que otorgar todos los beneficios que la ley establece, pero verdaderamente rompería con la finalidad del trabajo doméstico, porque si su función es la de prestar los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, pues no tendría caso el que siguiera prestando sus servicios en el hogar, ya que no podrían hacer durante el embarazo trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, así como el estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso (fracción I del artículo 170 de la ley). Además se les tendría que otorgar un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto (fracción II y III del artículo 170), o bien podría incrementarse ese periodo de descanso en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

Como nos podemos dar cuenta la finalidad de contratar a una mujer para un trabajo doméstico es el de aseo, asistencia o demás propios o inherentes al hogar, por lo que cuando la mujer trabajadora se embaraza no es posible continuar con dicha relación contractual entre el patrón y el trabajador doméstico, aunque con esto no digo que no se pueda hacer, sino que sería ilógico.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV.- Relación con el "Trabajo de los Menores":

¿ Quién no ha contratado algún menor para desempeñar un trabajo doméstico ? El título quinto bis de la Ley Federal del Trabajo regula el trabajo de los menores, y en su artículo 173 dice que: "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo".

El ingreso de los menores al trabajo, que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico. De ser una urgencia de los patrones de las empresas, se convirtió en una necesidad vital para las familias de pocos recursos, las que se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes, con fines de subsistencia.²⁵

Lamentablemente la escasa protección legal al trabajo de los menores y mucho más cuando se trata de trabajadores domésticos, puede frenar ésta situación, ya que si bien es cierto que el mismo artículo 173 de la ley menciona que quedaran sujetos a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, y que además los patrones deben de proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten, en la práctica tratándose de trabajadores domésticos de personas menores no ocurre.

Además la fracción I del artículo 180 de la ley dice que los patrones quedan obligados a exigir a los menores les exhiban los certificados médicos que los acrediten estar aptos para el trabajo ha desempeñar. Tratándose de trabajadores domésticos de personas menores ¿ Quién cumple con este requisito ?

²⁵ Ibid. p. 294

Por lo contrario, desde mi punto de vista, el abuso que existe en el trabajo de los menores, aún se ve mucho más reflejado en los trabajos domésticos, ya que ni estos se hacen los exámenes médicos pertinentes, ni dan aviso a las autoridades que corresponden. Estos lo que quieren es trabajar para poder satisfacer en muy poca medida sus necesidades básicas o para ayudar a sus padres, y los patrones en virtud de lo anterior abusan de dicha situación.

Con esto no quiero decir que no haya protección sobre los trabajos de los menores, ya que inclusive existen convenios de protección internacionales, creándose para ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales versan entre otros temas sobre la edad mínima, trabajo nocturno y examen médico.

Se puede afirmar que el Gobierno Mexicano, en términos generales, sí ha adecuado su legislación a lo preceptuado en los ordenamientos internacionales aprobados, por lo que podemos decir que la situación del trabajo de los menores no constituye un problema de desprotección legal, se trata más bien de la falta de aplicación de las normas.²⁶

Para terminar con este punto, en el trabajo de los menores en trabajos domésticos es que no haya normas que no sean aplicables, sino que lo que falta o no ha existido es voluntad política de aplicarlas o saber hacerlo, y en todo caso aplicar sanciones severas por el incumplimiento a dichas normas.

²⁶ Ibid. p. 302

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

V.- Empleados de " Entrada por Salida ":

Como hemos observado a lo largo de ésta investigación, el trabajador doméstico es la persona que presta los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, con la característica que la retribución que recibirá por dicho servicio comprenderá además del pago en efectivo, también los alimentos y la habitación.

Por lo que las personas que trabajan prestando sus servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, con la característica de que llegan a cierta hora del día y se retiran posteriormente, no otorgándoles ni alimentos ni habitación, no son trabajadores domésticos según la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en la práctica tanto los trabajadores domésticos como los trabajadores a los que nos estamos refiriendo en este punto, son tratados de la misma forma, el legislador no los colocó en el supuesto de la regulación especial consignada en el capítulo XIII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, sino que deben regirse por las normas de carácter general de la ley en cuestión.

En mi opinión el hecho de no colocarlos en el mismo supuesto, siento que fue un error del legislador, ya que este tipo de trabajadores han existido de forma muy paralela con los trabajadores domésticos, y realmente no por qué no se les de alimento ni habitación deben de ser considerados diferentes, ya que en la práctica tienen los mismos derechos y obligaciones consignados en el capítulo de "Trabajadores Domésticos" de la Ley Federal del Trabajo, ya sea éste un trabajo por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VI.- Jurisprudencia:

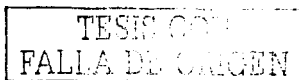
No obstante que este no es el tema central de la elaboración de mi trabajo, me gustaría exponer una definición de jurisprudencia bastante completa, en mi punto de vista, y es la del maestro Alfonso Noriega, a decir: "Es el criterio constante y uniforme de aplicar el derecho, mostrado en las sentencias de un tribunal supremo; criterio que es obligatorio reconocer y aplicar por parte de los inferiores jerárquicos de dicho tribunal".²⁷

Antes de exponer algunas jurisprudencias relacionadas con el tema expuesto, debo mencionar que los únicos tribunales legalmente aptos para constituir jurisprudencia definitiva son los tribunales federales (Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito), claro que la jurisprudencia establecida por la honorable Corte tiene un efecto *erga omnes*; es decir, para todas las autoridades y tribunales de la República. En cambio la jurisprudencia establecida por los Tribunales Colegiados de Circuito tienen un efecto únicamente para las autoridades y tribunales que en materia de su competencia funcionen dentro de su jurisdicción territorial.²⁸

Atento a lo anterior, y aunque los únicos tribunales aptos para constituir jurisprudencia definitiva son los que se mencionaron en el párrafo anterior, es oportuna recordar que entre otras facultades, la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la de ser órgano encargado de unificar los criterios contradictorios que surjan con motivo de las resoluciones pronunciadas por la Junta y las Juntas Especiales. A decir las fracción IV del artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Uniformar

²⁷ Noriega, Alfonso. Lecciones de Amparo. Editorial Porrúa, Segunda Edición, México, 1980, p. 980

²⁸ Hernández Cervantes, Gonzalo. La Constitución de Tesis y la Fijación de Jurisprudencia. Editado por Eduvem, Editorial de la Universidad del Valle de México, Primera Edición, México, 1988, p. 69



los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias".

Pero cuando se trata de resolver los conflictos de criterios que surjan entre las Juntas Especiales, la propia Ley en su artículo 615, establece las normas a seguir, a decir:

(i) El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;

(ii) Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros;

(iii) Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

(iv) Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros que lo integran, por lo menos;

(v) Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

(vi) Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patronos, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

(vii) El Pleno publicará un boletín cada tres meses por lo menos con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A continuación y después de la breve explicación arriba mencionada, transcribiré alguna de las jurisprudencias que más me llamaron la atención y que son las siguientes:

Primera Jurisprudencia.-

Instancia: Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Época: Octava.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: IV Segunda Parte-1

Página: 560

Rubro: TRABAJADORES DOMÉSTICOS. SALARIOS DEVENGADOS Y NO CUBIERTOS, PACTO DE LOS.

Texto: El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "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". Lo cual permite concluir que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos, debe ser equivalente al numerario que recibía, sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos que constituye el cincuenta por ciento restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.

Precedentes: Amparo Directo 5016/89.- María del Carmen Lira Romero.- 25 de septiembre de 1989.- Unanimidad de Votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Segunda Jurisprudencia.-

Instancia: Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito.

Época: Séptima.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 145-150 Sexta Parte

Página: 107

Rubro: DOMÉSTICOS, SALARIO DE LOS TRABAJADORES.

Texto: 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 al 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

TESIS CON
FALLA DE CUMPLIR

mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes.

Precedentes: Amparo Directo 267/79.- Ma. Concepción Zamora Rodríguez.- 15 de mayo de 1981.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Ignacio Patlán Romero.

Tercera Jurisprudencia.-

Instancia: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Épocas: Octava y Séptima.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomos: III Segunda Parte-2 y 145-150 Sexta Parte

Páginas: 845 - 131

Rubros: TRABAJADORES DOMÉSTICOS. SU PERMANENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO NO PRUEBA QUE SE LABORARON HORAS EXTRAS y HORAS EXTRAS DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS, PAGO IMPROCEDENTE DE.

Texto: Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era de doméstica y toda vez que esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el Título Sexto, Capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo, en 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.

TESE
FALLA DE ORIGEN

Precedentes: Amparo Directo 721/89.- Porfirio Escalante Chávez.- 30 de marzo de 1989.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Amparo Directo 2121/80.- Rosa Alvarez Ortega.- 18 de junio de 1981.- Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Cuarta Jurisprudencia.-

Instancia: Cuarta Sala.

Épocas: Quinta.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomos: CXI

Páginas: 1511

Rubros: DESPIDO JUSTIFICADO. (TRABAJADORES DOMÉSTICOS).

Texto: Si la Junta responsable consideró como faltas de probidad y honradez el hecho de que un trabajador quejoso, hiciera uso de un pasaje de primera clase que se le proporcionó, canjeándolo por dos de segunda, para llevar consigo a una persona, y posteriormente llevar a esta misma a vivir a la casa de sus patrones, sin conocimiento ni consentimiento de ellos, es evidente, por lo que hace a la primera falta cometida, que tal hecho no causó perjuicio alguno a la parte patronal ni la misma puede considerarse engañada ni lesionada moralmente, en virtud de que se había desprendido ya del valor del pasaje de primera clase y para ella era lo mismo que el trabajador sacrificara su comodidad en beneficio de un familiar; pero respecto a la segunda falta cometida por el trabajador, sí entraña una carencia de probidad, porque en ella sí hay perjuicio económico y lesión moral para la parte patronal, pues al llevar el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador a vivir en el domicilio familiar de sus patrones, a una persona, independientemente de que formara parte de su familia, sin solicitar el permiso de los mismos, sino por el contrario ocultando deliberadamente el hecho si revela falta de probidad y abuso de la circunstancia de estar alejado del domicilio familiar, el jefe de la familia; no obstante para que exista la falta de probidad el que, como sostiene el trabajador quejoso, los perjuicios que pudo causar hayan sido mínimos, puesto que no es la cuantía de un daño causado al patrón lo que determina que un acto sea carente de probidad sino el hecho en sí que torna imposible las relaciones armónicas, la confianza y buena fe que deben existir entre patrón y trabajador.

Precedentes: Amparo Directo en Materia de Trabajo 4366/51.- García Quezada David.- 29 de febrero de 1952.- Unanimidad de cinco votos.- La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Jurisprudencia.-

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Época: Séptima.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 157-162 Sexta Parte

Página: 173

Rubro: TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NEGATIVA DEL DESPIDO Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL HORARIO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Texto: 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 de 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.

Precedentes: Amparo Directo 1943/81.- Mary Carmen Noguera de Aguirre.- 27 de abril de 1982.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Sexta Jurisprudencia.-

Instancia: Cuarta Sala.

Época: Sexta.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XLVIII, Quinta Parte

Página: 49

Rubro: TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

Texto: Las disposiciones relativas a trabajadores domésticos no son aplicables cuando se trata de labores consistentes en el aseo de oficinas públicas o privadas que no pueden considerarse relacionadas con el servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, quedando así quienes lo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hacen, colocados en el caso de excepción que respecto a los trabajadores de que se trata, establece el artículo 129 de la Ley Laboral.

Precedentes: Amparo Directo 7705/60.- Juventina Rodríguez Hernández.- 2 de junio de 1961.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Jurisprudencia.-

Instancia: Cuarta Sala.

Época: Sexta.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

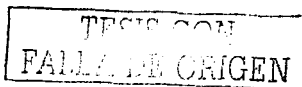
Tomo: LVII, Quinta Parte

Página: 74

Rubro: TRABAJADORES, SALARIOS DE LOS DOMÉSTICOS.

Texto: Si bien es cierto que el artículo 123 Constitucional, fracción X, dispone que el salario debe pagarse en moneda del curso legal, el artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo permite que la retribución del doméstico comprenda además del pago en numerario, la habitación.

Precedentes: Amparo Directo 4181/58.- María Santibañez Palacios.- 29 de marzo de 1962.- 5 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.



Octava Jurisprudencia.-

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Época: Séptima.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 97-102 Sexta Parte

Página: 91

Rubro: DOMÉSTICOS, JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Texto: 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 a la naturaleza de sus funciones, aquéllos 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.

Precedentes: Amparo Directo 126/76.- Eufrosina Toriz Rodríguez.- 31 de marzo de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ricardo Gómez Azcárate.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Después de transcribir las anteriores tesis de jurisprudencia, me permitiré exponer un breve comentario a las mismas, con el afán de verificar si el espíritu del legislador fueron acorde o no de otorgar una protección a los trabajadores domésticos, de las cuales se puede desprender que obviamente el legislador no otorgó ninguna protección a estos trabajadores, por lo que se refiere a sus derechos. La tesis de jurisprudencia más errónea es la enumerada con el número 5, ya que menciona que el horario de los trabajadores domésticos no se puede establecer, ya que legalmente no existe una definición de la jornada de trabajo de conformidad con el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual resulta totalmente inconstitucional en términos del artículo 123 Constitucional que prevé una jornada máxima de ocho horas.

VII.- Propuesta de reformas presentada a la H. Cámara de Diputados:

Antes de entrar al capítulo tercero de ésta investigación, me gustaría discutir las reformas a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de trabajo doméstico, presentado por la Diputada Josefina Hinojosa Herrera, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario (PRI), a la Honorable Cámara de Diputados en la sesión del 23 de abril de 2002, a efecto de someter a la consideración una iniciativa de decreto por el que se reforman los artículos 331 y 335, se adiciona la fracción IV al artículo 337, y se deroga el artículo 338, todos de la Ley Federal del Trabajo, así como se deroga la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social.

Dicha iniciativa fue elaborada de conformidad con la siguiente "Exposición de Motivos", la cual trataremos de resumir en algunos puntos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- (i) Dignidad de las mujeres y hombres que trabajan al servicio del hogar, redactada en nuestra Carta Magna, al prohibir toda discriminación por cualquier motivo o circunstancia.
- (ii) Toda vez que se encuentra prohibida toda discriminación, sabemos que existe, y se trata de combatirla en el ámbito de la vida laboral, en particular en el trabajo doméstico, a través de oportunidades de trato y de remuneración.
- (iii) En virtud de que el trabajo doméstico supone la realización de labores o actividades referidas al manejo, mantenimiento y desenvolvimiento de un hogar, pues entonces estamos en una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual, y cuyo contenido se traduce en la prestación de servicios de carácter doméstico, ya que existen ciertas condiciones en situación de subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración.
- (iv) Limitación en los derechos de igualdad salarial y de seguridad social para las personas dedicadas a este oficio.
- (v) Inscripción obligatoria de los trabajadores domésticos al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Después de mencionar brevemente la "Exposición de Motivos" presentada por la Diputada Josefina Hinojosa Herrera, a continuación transcribiremos la iniciativa de decreto que reforman los artículos 331 y 335, se adiciona la fracción IV al artículo 337, y se deroga el artículo 338, todos de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ley Federal del Trabajo, así como se deroga la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, los cuales quedarían de la siguiente manera:

1.- Ley Federal del Trabajo:

Artículo 331. Trabajadores domésticos son los que en forma permanente prestan servicios o desempeña actividades propias de la dirección, conservación y/o desenvolvimiento del hogar de una persona o familia, o participan en el cuidado de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, o en trabajos de limpieza, lavandería, jardinería, cocina, conducción de vehículos y otros análogos, cuando se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Artículo 335. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores, los que en ningún caso serán inferiores a los salarios mínimos legales vigentes para los demás trabajadores que contempla la ley.

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I a III.

IV. Inscribir al trabajador doméstico en el régimen obligatorio de seguridad social.

Artículo 338. Derogado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2 - Ley del Seguro Social:

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

I.

II. **Derogado**

De la iniciativa de reforma antes descrita resulta necesario comentar que desde mi punto de vista es interesante que un Grupo Parlamentario se interese por la dignidad de estos trabajadores, ya que la misma autoridad es la que resalta que el trato hacia ellos es injusto e indigno.

Ahora bien aprovechando dichas reformas nos damos cuenta que siendo de nuestro agrado, no son del todo adecuadas, ya que como se redactan nos imaginamos que la mencionada legisladora debe tener varios trabajadores domésticos en su hogar, y lo que está protegiendo de antemano en la remuneración que debe pagarles por su trabajo.

Por lo que se refiere a la reforma del artículo 331, ya queda más claro lo que se pretendía mencionar desde el principio de la redacción de este artículo, y es que los invitados de los patrones se convierten por el sólo hecho de ser invitados, en patrones de los trabajadores domésticos mientras estén en el hogar, lo cual me resulta lógico, siempre y cuando, el trato hacia ellos sea digno y cordial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte el derogar el artículo 338 de la Ley Federal del Trabajo y derogar la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social me parece perfecto, con el fin de que el régimen de aseguramiento al Seguro Social sea obligatorio por parte de los patrones.

Finalmente, creo desde mi punto vista que a la legisladora le faltó incluir un artículo en donde se prevea la vigilancia e inspección para que los patrones cumplan con la obligación de inscribir al trabajador doméstico en el Instituto Mexicano del Seguro Social como régimen obligatorio, así como sancionar aquellos patrones que no cumplan con sus obligaciones.

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO

PROPUESTA DE REGLAMENTACION PARA LOS **"TRABAJADORES DOMÉSTICOS"**

En éste último capítulo de la presente investigación, me gustaría proponer una reglamentación diferente para aquellas personas que se dedican al trabajo doméstico, sin embargo, la intención no es de cambiarla ni transformarla, sino que la intención es el de darles una mayor protección y vigilancia.

La proposición que en mi opinión debería de reglamentarse, no se podría realizar sin el apoyo continuo de todas y cada una de las autoridades del gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y del Congreso de la Unión, y sobre todo el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que sin ellas no se podría alcanzar ninguno de los objetivos que intentaré plasmar en este capítulo.

Antes de continuar con este tema, me atreví a llevar a cabo encuestas a diferentes trabajadores domésticos para poder lograr los objetivos que más adelante mencionaré. Lo más curioso de las respuestas fueron las consignadas en los puntos 5 y 16, es decir, ¿ Conoce la existencia de la Ley Federal del Trabajo ? y ¿ Sabe de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ? De las cinco personas encuestadas ninguna de ellas conoce ni la Ley Federal del Trabajo ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a lo que hace suponer que lo que más hace falta es preparar y educar a este tipo de trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9.- ¿ Sus patrones le dan los suficientes reposos tanto para dormir como para tomar sus alimentos ?

SI NO

10.- ¿ Cuanto le pagan quincenalmente sus patrones por su trabajo ?

Menos de \$500,00

Entre \$500.00 y \$750.00

Entre \$750.00 y \$1,000.00

Más de \$1,000.00

11.- ¿ Considera que su salario es digno y que con el mismo puede satisfacer todas sus necesidades ?

SI NO

12.- ¿ Los alimentos que consume son proporcionados por sus patrones ?

SI NO

13.- ¿ Sus patrones le proporcionan habitación ?

SI NO

14.- ¿ Conoce usted las causas que pueden originar su despido ?

SI NO

15.- ¿ Alguna vez a sido despedido/a por alguna causa que usted crea que sea injustificada ?

SI NO

16.- ¿ Sabe de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ?

SI NO

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

17.- ¿ Ha tenido alguna experiencia en que haya tenido que acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir alguna controversia con sus patrones anteriores ?

SI NO

18.- Mencione las obligaciones que sus patrones deberían de tener con usted.
- Aparte de pagarme, no tienen ninguna más.

19.- ¿ Sus patrones le dan vacaciones ?

SI NO

20.- ¿ Sus patrones le pagan aguinaldo ?

SI NO

21.- ¿ El aguinaldo que ha recibido es el justo ?

SI NO NO SE

22.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico es menor de edad ?

SI NO

23.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico mujer está esperando un hijo ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

10.- ¿ Cuanto le pagan quincenalmente sus patrones por su trabajo ?

Menos de \$500,00

Entre \$500.00 y \$750.00

Entre \$750.00 y \$1,000.00

Más de \$1,000.00

11.- ¿ Considera que su salario es digno y que con el mismo puede satisfacer todas sus necesidades ?

SI NO

12.- ¿ Los alimentos que consume son proporcionados por sus patrones ?

SI NO

13.- ¿ Sus patrones le proporcionan habitación ?

SI NO

14.- ¿ Conoce usted las causas que pueden originar su despido ?

SI NO

15.- ¿ Alguna vez a sido despedido/a por alguna causa que usted crea que sea injustificada ?

SI NO

16.- ¿ Sabe de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

17.- ¿ Ha tenido alguna experiencia en que haya tenido que acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir alguna controversia con sus patrones anteriores ?

SI NO

18.- Mencione las obligaciones que sus patrones deberían de tener con usted.
- Prestarme dinero cuando lo necesite y pagarme mi sueldo.

19.- ¿ Sus patrones le dan vacaciones ?

SI NO

20.- ¿ Sus patrones le pagan aguinaldo ?

SI NO

21.- ¿ El aguinaldo que ha recibido es el justo ?

SI NO NO SE

22.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico es menor de edad ?

SI NO

23.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico mujer está esperando un hijo ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C) Tercer cuestionario

- 1.- Sexo M E
- 2.- Edad 57
- 3.- Lugar de nacimiento *Distrito Federal*
- 4.- Escolaridad Máxima *Cuarto de Primaria*
- 5.- ¿ Conoce la existencia de la Ley Federal del Trabajo ?
SI NO
- 6.- ¿ Sabe usted que el trabajo que desempeña, la Ley Federal del Trabajo lo denomina "Trabajadores Domésticos" ?
SI NO
- 7.- ¿ Conoce usted los derechos y obligaciones que tiene ?
SI NO
- 8.- ¿ Alguna vez ha sido maltratado/a por sus patrones ?
SI NO
- 9.- ¿ Sus patrones le dan los suficientes reposos tanto para dormir como para tomar sus alimentos ?
SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

10.- ¿ Cuanto le pagan quincenalmente sus patrones por su trabajo ?

Menos de \$500,00

Entre \$500.00 y \$750.00

Entre \$750.00 y \$1,000.00

Más de \$1,000.00

11.- ¿ Considera que su salario es digno y que con el mismo puede satisfacer todas sus necesidades ?

SI NO

12.- ¿ Los alimentos que consume son proporcionados por sus patrones ?

SI NO

13.- ¿ Sus patrones le proporcionan habitación ?

SI NO

14.- ¿ Conoce usted las causas que pueden originar su despido ?

SI NO

15.- ¿ Alguna vez a sido despedido/a por alguna causa que usted crea que sea injustificada ?

SI NO

16.- ¿ Sabe de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

17.- ¿ Ha tenido alguna experiencia en que haya tenido que acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir alguna controversia con sus patrones anteriores ?

SI NO

18.- Mencione las obligaciones que sus patrones deberían de tener con usted.
- Alimento, sueldo, un trato digno y sobretodo confianza.

19.- ¿ Sus patrones le dan vacaciones ?

SI NO

20.- ¿ Sus patrones le pagan aguinaldo ?

SI NO

21.- ¿ El aguinaldo que ha recibido es el justo ?

SI NO NO SE

22.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico es menor de edad ?

SI NO

23.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico mujer está esperando un hijo ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D) Cuarto cuestionario

- 1.- Sexo M F
- 2.- Edad 41
- 3.- Lugar de nacimiento Estado de Guerrero
- 4.- Escolaridad Máxima Ninguna
- 5.- ¿ Conoce la existencia de la Ley Federal del Trabajo ?
SI NO
- 6.- ¿ Sabe usted que el trabajo que desempeña, la Ley Federal del Trabajo lo denomina "Trabajadores Domésticos" ?
SI NO
- 7.- ¿ Conoce usted los derechos y obligaciones que tiene ?
SI NO
- 8.- ¿ Alguna vez ha sido maltratado/a por sus patrones ?
SI NO
- 9.- ¿ Sus patrones le dan los suficientes reposos tanto para dormir como para tomar sus alimentos ?
SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

10.- ¿ Cuanto le pagan quincenalmente sus patrones por su trabajo ?

Menos de \$500,00

Entre \$500.00 y \$750.00

Entre \$750.00 y \$1,000.00

Más de \$1,000.00

11.- ¿ Considera que su salario es digno y que con el mismo puede satisfacer todas sus necesidades ?

SI NO

12.- ¿ Los alimentos que consume son proporcionados por sus patrones ?

SI NO

13.- ¿ Sus patrones le proporcionan habitación ?

SI NO

14.- ¿ Conoce usted las causas que pueden originar su despido ?

SI NO

15.- ¿ Alguna vez a sido despedido/a por alguna causa que usted crea que sea injustificada ?

SI NO

16.- ¿ Sabe de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ?

SI NO

FALLA DE ORIGEN

17.- ¿ Ha tenido alguna experiencia en que haya tenido que acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir alguna controversia con sus patrones anteriores ?

SI NO

18.- Mencione las obligaciones que sus patrones deberían de tener con usted.

- Tienen la obligación de pagarme mi salario, y ninguna más.

19.- ¿ Sus patrones le dan vacaciones ?

SI NO

20.- ¿ Sus patrones le pagan aguinaldo ?

SI NO

21.- ¿ El aguinaldo que ha recibido es el justo ?

SI NO NO SE

22.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico es menor de edad ?

SI NO

23.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico mujer está esperando un hijo ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

E) Quinto cuestionario

- 1.- Sexo M E
- 2.- Edad 27
- 3.- Lugar de nacimiento Estado de Veracruz
- 4.- Escolaridad Máxima Primaria
- 5.- ¿ Conoce la existencia de la Ley Federal del Trabajo ?
SI NO
- 6.- ¿ Sabe usted que el trabajo que desempeña, la Ley Federal del Trabajo lo denomina "Trabajadores Domésticos" ?
SI NO
- 7.- ¿ Conoce usted los derechos y obligaciones que tiene ?
SI NO
- 8.- ¿ Alguna vez ha sido maltratado/a por sus patrones ?
SI NO
- 9.- ¿ Sus patrones le dan los suficientes reposos tanto para dormir como para tomar sus alimentos ?
SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

10.- ¿ Cuanto le pagan quincenalmente sus patrones por su trabajo ?

Menos de \$500,00

Entre \$500.00 y \$750.00

Entre \$750.00 y \$1,000.00

Más de \$1,000.00

11.- ¿ Considera que su salario es digno y que con el mismo puede satisfacer todas sus necesidades ?

SI NO

12.- ¿ Los alimentos que consume son proporcionados por sus patrones ?

SI NO

13.- ¿ Sus patrones le proporcionan habitación ?

SI NO

14.- ¿ Conoce usted las causas que pueden originar su despido ?

SI NO

15.- ¿ Alguna vez a sido despedido/a por alguna causa que usted crea que sea injustificada ?

SI NO

16.- ¿ Sabe de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ?

SI NO

TRFIS CON
FALLA DE ORIGEN

17.- ¿ Ha tenido alguna experiencia en que haya tenido que acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir alguna controversia con sus patrones anteriores ?

SI NO

18.- Mencione las obligaciones que sus patrones deberían de tener con usted.
- No creo que mis patrones tengan obligaciones conmigo.

19.- ¿ Sus patrones le dan vacaciones ?

SI NO

20.- ¿ Sus patrones le pagan aguinaldo ?

SI NO

21.- ¿ El aguinaldo que ha recibido es el justo ?

SI NO NO SE

22.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico es menor de edad ?

SI NO

23.- ¿ Usted sabe los derechos que tienen cuando un trabajador doméstico mujer está esperando un hijo ?

SI NO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez leído las respuestas de los trabajadores domésticos, intentaré desde mi punto de vista, sin apartarme obviamente de todas las disposiciones legales existentes en la Ley Federal del Trabajo, dar una propuesta de reglamentación en los siguientes puntos: (i) Relaciones colectivas de trabajo; (ii) Huelgas; (iii) Protección y vigilancia de autoridades de trabajo; (iv) Capacitación y adiestramiento; (v) Obligaciones de los patrones y obligaciones de los trabajadores domésticos.

Cabe señalar que en los diferentes trabajos especiales existen condiciones de trabajo que no se mencionan, no por esto hay que pensar que la ley no las regula, por qué si se aplican, en términos del artículo 181 de la ley, menciona que los trabajos especiales se rigen por las normas del título de trabajos especiales y por las generales de la ley en cuanto no las contraríen.²⁹

Empezaré a tratar de incorporar algunos de estos puntos a la reglamentación de los trabajadores domésticos, comenzando por el tema establecido en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, que versa sobre las relaciones colectivas de trabajo.

La ley en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, mencionando que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Obviamente y como lo menciona el maestro José Dávalos, jurídicamente los trabajadores domésticos tienen acceso a la vida sindical, ya que como lo define el artículo 356 de la ley, el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

²⁹ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 375

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tal vez una de las propuestas que propondría para el mejoramiento de la vida digna de los trabajadores domésticos sería el de constituir un sindicato gremial, que es el que está formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Con lo anterior no quiero decir que la ley prohíbe la constitución de estos sindicatos para los trabajadores domésticos, sino lo que hace falta es conciencia entre ellos de que lo podrían formar sin ningún problema, ya que como no contradice ningún precepto legal de las disposiciones de carácter especial del capítulo XIII del título sexto, no existiría impedimento legal para formarlos.

Ahora bien, para poder concientizar a los trabajadores domésticos que tienen derecho a formar sindicatos falta una buena capacitación de lo que pueden o no hacer según la Ley Federal del Trabajo.

Al mencionar que sólo pueden formar sindicatos gremiales es porque el sindicato de empresa no funcionaría ya que el hogar de ningún modo se le puede conceptuar como empresa (según el artículo 16 de la ley empresa "es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios"), como tampoco se puede hablar de sindicatos industriales o nacionales de industria por la misma razón. El que podría formarse sin ningún problema, aparte del ya mencionado, es el sindicato de oficios varios, en el caso de que en los municipios en donde el número de trabajadores de una misma profesión (trabajadores domésticos) sea menor de veinte (artículo 360, fracción V de la ley).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior no es tan fácil, ya que si después de haber mencionado lo anterior, y de darnos cuenta que los trabajadores domésticos tienen el derecho a formar sindicatos sin ningún problema de carácter legal, el problema radica en que para formar un sindicato deben de pagarse las cuotas sindicales, y si ellos mismos se quejan de que no les alcanza el sueldo para cubrir sus necesidades básicas, pues menos para cubrir las cuotas sindicales.

Otro de los grandes problemas que desde mi punto de vista observo, es que, cuando hablamos de trabajadores domésticos desafortunadamente va emparejado de que tienen muy poca preparación educativa (no saben leer ni escribir la mayoría de ellos), entonces cuando tengan que elegir a sus representantes, organizar su administración, formular sus actividades y su programa de acción, el problema que encuentro es que las personas que se encarguen, teniendo estos un poco más de preparación, traten de engañar a los trabajadores domésticos y estos sin darse cuenta, les den toda su confianza a los representantes.

Por lo que hace al Contrato Colectivo de Trabajo y como lo establece el artículo 386 de la ley: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". En virtud de la definición que acabamos de redactar el elemento "empresa" es esencial para la celebración de un contrato colectivo, y dado que el hogar no se encuadra en la definición de empresa del artículo 16 de la ley, resulta, en consecuencia, imposible extender los beneficios de la contratación colectiva a los trabajadores domésticos. Como se señaló anteriormente el hogar en donde se presta el servicio doméstico no se ajusta al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

concepto de empresa o establecimiento a que alude la ley, por no tener éstos una connotación fundamentalmente económica.

Otra de los derechos en que la palabra "empresa" es esencial, es el que se contiene en el título octavo de la ley, que es el ejercicio del derecho de huelga ya que como se menciona en el artículo 440 de la misma: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Aunque no se menciona la palabra "empresa" en esta disposición, el artículo 442 de la ley menciona que: "La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos".

Como nos hemos dado cuenta en los párrafos anteriores, el hablar del derecho a la sindicalización por los trabajadores domésticos si podría llevarse a cabo, pero resultaría desde mi punto de vista un problema más grave del que hoy en día ya tienen estos por la complicación de que podrían ser engañados con mucha facilidad, y por lo que hace a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y al ejercicio al derecho de Huelga es imposible hablar de estos preceptos por que ambos se refieren a las empresas, y en ningún momento mencionar al hogar.

Pasando a otra de las reglamentaciones que podrían implementarse para que los trabajadores domésticos tuvieran una vida más digna, y desde mi punto de vista la más importante, es el de la capacitación y el adiestramiento.

Partiendo de las obligaciones que tienen los patrones, consignadas en el artículo 132 de la ley, podemos enunciar lo que menciona la fracción XV del artículo citado, el cual dice: "Son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de éste título". Este capítulo trata de fundamentar en un sólo artículo, de las

TESIS CON
FALEA DE ORIGEN

fracciones A a la X, todas las características para una adecuada capacitación y adiestramiento.

El problema de este derecho y que a todos nos atañe, es el de vigilar que se cumpla adecuadamente la aplicación de ésta disposición legal.

El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y , sobretodo, lo vivan realmente.³⁰

Con respecto a los antecedentes de la capacitación y adiestramiento, se ha podido observar que a lo largo de la historia el hombre ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente. Pero es evidente que no en todo tiempo se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derecho social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa, sino que es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, que se señala la obligación del patrón a capacitar y adiestrar al trabajador de conformidad con el artículo 132, fracción XV.

Antes de entrar plenamente al capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, es importante dejar muy claro que capacitar y adiestrar a los trabajadores es una actividad para el trabajo, y no debe asimilarse, por ningún motivo, a la educación básica, media, media superior, técnica o superior que imparten el Estado o los particulares. Son dos cosas muy distintas, los aspectos educativos que tienden al desarrollo cultural de México, por una parte, y la capacitación y adiestramiento que buscan mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país.

³⁰ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 277

TRIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante señalar que las autoridades del trabajo tienen el deber de vigilar que se cumpla en sus términos este derecho, y es esto que desde mi punto de vista podría incrementar los derechos de los trabajadores domésticos.

Cabe señalar antes de continuar con este tema, la definición tanto de capacitación como de adiestramiento según el Diccionario de la Lengua Española, a decir de la Real Academia Española: "Capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa) y "Adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar).

Como nos podemos dar cuenta no existen mayores diferencias entre ambos vocablos gramaticalmente.

El hecho de impartir una adecuada capacitación y adiestramiento a los trabajadores domésticos por parte del patrón, podría resultar conveniente para ambas partes, dependiendo del lado en que se mire, ya que el hecho de que los trabajadores domésticos tomen cursos de capacitación y adiestramiento podría incrementar la productividad de éstos en sus lugares de trabajo. Ahora bien por el lado de los patrones obviamente también sería conveniente, sin embargo habría algunos problemas que todos sabemos que no sería del agrado de los patrones, y es que al proporcionar una adecuada capacitación al trabajador doméstico implicaría que éste conociera a la perfección los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo por el trabajo realizado.

No obstante lo anterior, y que desde mi punto de vista, el proporcionar una adecuada capacitación y adiestramiento sería la solución más conveniente para ambas partes a efecto de que este tipo de trabajo se llevara a cabo de la manera más eficaz, aunque existen algunos problemas más, estos son: ¿ Quién

TEFIS CON
FALLA DE ORIGEN

debe pagar estos cursos de capacitación y adiestramiento ?, y ¿ En que horario deben impartirse estos cursos y quién los debe de impartir ?

La Ley Federal de Trabajo prevé que los cursos de capacitación y adiestramiento serán cubiertos por los patrones, de conformidad con su artículo 153-B, y que estos serán tomados en las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera, de conformidad con el artículo 153-E de la misma ley.

Después de analizar lo que prevé la ley, me permitiría manifestar que la solución a todo este problema, sería que las propias Autoridades, a través de una Comisión formada por "Inspectores de Trabajo" fueran los encargados de vigilar y supervisar todo lo relativo a este tipo de trabajo especial, la cual se encargaría de llevar a cabo una padrón de todos y cada uno de los trabajadores domésticos que existen, así como llevar a cabo una relación de sus lugares de trabajo.

Además cuando me refiero a que se deberían de impartir cursos de capacitación y adiestramiento a los trabajadores domésticos, no me refiero a tener mayor productividad en el trabajo, sino que los cursos deberían ser impartidos con un enfoque para que los trabajadores domésticos conocieran perfectamente sus derechos y obligaciones consignados en la ley.

Con lo anterior podría generarse una obligación más eficiente para que los trabajadores domésticos recibieran sus derechos, y que los patrones cumplieran con sus obligaciones, y viceversa, y obviamente tener la posibilidad de que los trabajadores domésticos fueran inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, como un régimen obligatorio para los patrones, y en el caso de incumplimiento por parte de estos últimos se impusieran sanciones rigurosas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por último quisiera mencionar que el hecho de imponer sanciones a los patrones por el incumplimiento de sus obligaciones, no debería ser así, si todos y cada uno de las personas que forman una relación laboral fueran conscientes de la situación en que viven estos trabajadores, y si las autoridades fueran más insistentes en que se les otorguen sus derechos constitucionales.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

No obstante lo mencionado en ésta investigación, resultaría negativo por mi parte, criticar la Ley Federal del Trabajo, ya que sin importar de que falta una reforma integral a la misma, la situación de los trabajadores domésticos no es del todo una situación de índole normativo, sino de conciencia de todos y cada uno de los participantes en las relaciones laborales.

Obviamente resulta necesario reformar la Ley Federal del Trabajo en los Estados Unidos Mexicanos, a efecto de adecuar las relaciones entre los patrones y los trabajadores, y que los derechos y obligaciones estén debidamente consignados en la ley.

Ahora bien durante los últimos años ha sido una necesidad familiar contratar a un trabajador doméstico en el hogar, en virtud de que la situación económica del país ha generado que tanto el hombre y la mujer deban aportar recursos para subsistir a efecto de tener una mejor calidad de vida para el matrimonio y sus hijos, pero no por eso debe quedar el hogar sin que nadie le de limpieza, por lo que se ha optado por la contratación de los trabajadores domésticos.

En virtud de lo anterior, resulta importante señalar que el trabajo de cualquier ser humano debe tener condiciones que garanticen a la persona una vida digna, lo que no ocurre con los trabajadores domésticos que en muchas de las ocasiones se les trata como esclavos, o mucho peor, como animales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El hecho de poner tanto incapié en ésta investigación para que a los trabajadores domésticos se les trate como lo que son, es decir, trabajadores, es realmente porqué siento que el trato que se les ha dado es casi como esclavos, y dicho término siento, que no debería existir, en virtud de que ya estamos en la era moderna, y que todos somos seres humanos, aunque no lo queramos sentir así.

Creo firmemente que si todos ponemos un poco de cada uno, el trato a los trabajadores domésticos podría ser más humano y decoroso, para que tuvieran una vida más digna y no se les tratara como hoy en día se les trata.

Finalmente, siento que las autoridades del trabajo son parte fundamental para que pudiese darse ese cambio, motivando a los patrones ha cumplir con sus obligaciones para con los trabajadores domésticos, sin llegar a poner sanciones por incumplimientos y tratos desiguales a estos empleados, aunque por otro lado no sería mala idea comenzar ha sancionar a los patrones que no cumpliesen con sus obligaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

- 1.- **BUEN LOZANO, NESTOR DE**
Razón de Estado y Justicia Social
México: PORRUA, 1991
- 2.- **BUEN LOZANO, NESTOR DE**
Derecho del Trabajo
México: PORRUA
Novena Edición 1994
- 3.- **CUEVA, MARIO DE LA**
Derecho Mexicano del Trabajo
México: PORRUA, 1949
- 4.- **CUEVA, MARIO DE LA**
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
México: PORRUA, 1996
Quinta edición
- 5.- **CAVAZOS FLORES, BALTASAR**
40 Lecciones de Derecho Laboral
México: TRILLAS, 1994
Octava edición
- 6.- **CAVAZOS FLORES, BALTASAR**
El Derecho Laboral en Iberoamérica
México: TRILLAS, 1984
- 7.- **BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO**
Los Contratos Especiales del Trabajo
México: UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, 1992
- 8.- **BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO**
Derecho del Trabajo
México: UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, 1990
- 9.- **SOTO CERBON, JUAN**
Teoría General del Derecho del Trabajo
México: TRILLAS, 1992
- 10.- **MUÑOZ, LUIS**
Comentarios a la Ley Federal del Trabajo
México: PORRUA, 1948

TESTES CON
FALLA DE ORIGEN

- 11.- **SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO**
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo
México: UNAM, FACULTAD DE DERECHO, 1967
- 12.- **DAVALOS, JOSÉ**
Derecho del Trabajo I
México: PORRUA, 1992
- 13.- **HERNANDEZ CERVANTES, GONZALO**
La Contradicción de Testis y la Fijación de Jurisprudencia
México: EDUVEM, 1988
- 14.- **NORIEGA, ALFONSO**
Lecciones de Amparo
México: PORRUA, 1980
- 15.- **ALONSO OLEA, MANUEL**
Introducción al Derecho del Trabajo
Madrid: REVISTA DE DERECHO PRIVADO, 1981
- 16.- **ALONSO GARCIA, MANUEL**
Derecho del Trabajo
Barcelona: BOSCHI, 1960
- 17.- **MONTOYA MELGAR, ALFREDO**
Derecho del Trabajo
TECNOS, 1978
- 18.- **DIEGUEZ CUERVO, GONZALO**
Lecciones de Derecho del Trabajo
Madrid: CIVITAS, 1991
- 19.- **DIEGUEZ CUERVO, GONZALO**
Derecho y Trabajo
Madrid: RIALP, 1963
- 20.- **DEVEALL, MARIO L.**
Lineamientos de Derecho del Trabajo
Buenos Aires: TIPOGRAFIA EDITORA ARGENTINA, 1953
- 21.- **COOR. BUEN LOZANO, NESTOR DE**
Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados: Perspectiva
México: PORRUA, 1993
- 22.- **GONZALEZ LUNA BUENO, MARIA DE LAS MERCEDES ADRIANA**
Tesis: " Fundamentos para la preparación de la ama de casa como capacitadora de la empleada doméstica "
México: UNIVERSIDAD PANAMERICANA, 1989

TESTIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 23.- **GRAN ENCICLOPEDIA RIALP**
Tomo VIII
Ediciones Rialp, S.A.
Madrid, 1993
- 24.- **ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA**
Tomo X
Driskill, S.A.
Buenos Aires, 1981
- 25.- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**
- 26.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL**
- 27.- **NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL**
- 28.- **TESIS JURISPRUDENCIALES**
- 29.- **CONSULTAS: DIVERSOS "TRABAJADORES DOMESTICOS"**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN