

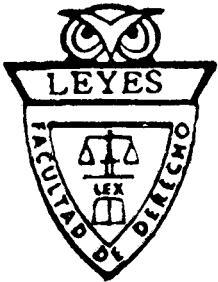


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

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

PROPUESTA DE MODIFICACION AL TRABAJO DOMESTICO DE LOS ARTICULOS 331 AL 343 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
CINTYA ISIS MENDOZA MELENDEZ



ASESOR: LIC. JORGE MANUEL GARZUOLATA GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Demetrio y Josefina a quienes les debo la vida y todo lo que soy. gracias por su amor desmedido y su apoyo incondicional; esta tesis es el reflejo de su esfuerzo constante y de mi gratitud infinita, gracias por ser mis padres. A mi madre por ser un ejemplo de fortaleza y superación constante. A mi padre, que desde donde se encuentra se que siempre está cerca de mi corazón.

A mis hermanos, Ali y Augusto, por ser la inspiración y motivación para ser mejor como persona, gracias por existir y por comprenderme en todos mis momentos.

A mis abuelitas, Layo y Oli, por ser la guía espiritual de mi vida y las fundadoras de una familia llena de amor, de respeto y de alegría.

A mamá Claus, Enrique, Alejandra, Reina, Rebeca, Tomás, René, Alberto, Vicente, Antonio, Carlos y toda mi familia por creer en mí y encontrarse conmigo en todos los momentos de mi vida.

A mi Bolo que me apoyó para que este proyecto se concluyera en forma exitosa, gracias por tu amor.

A todas mis amigas por acompañarme siempre y creer en mí.

A Dios por permitirme llegar hasta esta etapa de mi vida.

Le agradezco infinitamente a la
Universidad Nacional Autónoma de México
por la oportunidad que me brindó

desde el bachillerato hasta este momento en que concluyo mi carrera profesional, así como a todos los académicos que con su experiencia y dedicación hicieron de mí una profesionista que se enorgullece de su universidad y que ama su carrera.

A mi asesor el profesor Jorge Garizurieta, quien con su paciencia, experiencia, guía y dedicación, logró que concluyera mis estudios y el presente trabajo, gracias.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en los catálogos a fin de uso el contenido de mi tesis profesional.

NOMBRE: Mendoza Melendez Cintya

ISIS

FECHA: 12-Sep-06

FIRMA: 

**“PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO DE LOS
ARTÍCULOS 331 AL 343 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

ÍNDICE

Págs.

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

1.1	Conceptos Generales	1
1.1.1	Derecho del Trabajo	1
1.1.2	Relación de Trabajo.....	5
1.1.3	Elementos de la Relación de Trabajo	11
1.1.3.1	Trabajo.....	12
1.1.3.2	Trabajador	12
1.1.3.3	Trabajador Doméstico	14
1.1.3.4	Patrón	15
1.1.3.5	Empresa	16
1.1.4	Condiciones de Trabajo.....	17
1.1.4.1	Jornada de Trabajo.....	17
1.1.4.2	Salario.....	21
1.1.4.3	Días de Descanso	27
1.1.4.4	Vacaciones	30
1.1.4.5	Prima Vacacional.....	31
1.1.4.6	Prima de Antigüedad	32
1.1.4.7	Prima Dominical.....	35
1.1.4.8	Aguinaldo.....	35

1.1.4.9 Reparto de Utilidades	35
1.1.5 Contrato Individual de Trabajo	38
1.1.5.1 Duración de los Contratos Laborales	39
1.1.6 Trabajos Especiales	41
1.1.7 Trabajo Doméstico	41
1.2 Definición del Derecho Individual del Trabajo	42
1.3 Características del Derecho Individual de Trabajo	42
1.4 Principios Generales del Derecho Individual del Trabajo	43
1.5 Naturaleza Jurídica del Derecho Individual de Trabajo	54

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y DEL TRABAJO DOMÉSTICO

2.1 Evolución Histórica y Nacimiento del Derecho Individual del Trabajo	56
2.1.1 Internacional	68
2.1.2 Nacional	76
2.1.2.1 Época Precolonial	77
2.1.2.2 Época Colonial	79
2.1.2.3 Época Independiente	82
2.1.2.4 Después de la Constitución de 1917	88
2.2 Evolución histórica del Trabajo Doméstico	93
2.2.1 En el Código Civil de 1870	95
2.2.2 En el Código Civil de 1884	96
2.2.3 En la Ley Federal de Trabajo de 1931	96
2.2.4 En la Ley Federal del Trabajo de 1970	99

CAPÍTULO 3

MARCO LEGISLATIVO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

3.1 Legislación	103
3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	104
3.1.2 Ley Federal del Trabajo	109
3.1.3 Ley del Seguro Social	112
3.1.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	115
3.2 Jurisprudencia y Tesis Jurisprudenciales	116
3.3 Tratados Internacionales	133
3.4 Costumbre	140

CAPÍTULO 4

MARCO FUNCIONAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS Y PROPUESTAS PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

4.1 Naturaleza Jurídica de los Trabajadores Domésticos	149
4.2 Elementos Constitutivos y Características de los Trabajadores Domésticos	150
4.3 Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Domésticos	154
4.4 El Trabajador Doméstico ante la Seguridad Social	177
4.4.1 Dentro del IMSS	178
4.4.2 Dentro del INFONAVIT	203
4.5 Planteamiento Actual del Problema	208
4.6 Propuestas	212
4.6.1 Que existan modificaciones a la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a los artículos 331 al 343	212
4.6.2 Que los Trabajadores de entrada por salida se consideren como Trabajadores Domésticos en circunstancias especiales	219

4.6.3 Que los Trabajadores Domésticos tengan Condiciones Similares a los Trabajadores Ordinarios.....	220
4.6.4 Que los Trabajadores Domésticos tengan Derecho a la Seguridad Social.....	221
4.7 Consecuencias de las Propuestas.....	222
4.7.1 El Reconocimiento por parte de la Autoridad Competente.....	222
4.7.2 Modificación en Leyes.....	222
4.7.2.1 Ley Federal del Trabajo.....	223
4.7.2.2 La Ley del Seguro Social.....	223
4.7.2.3 La Ley del Infonavit.....	223
4.7.3 Indemnización.....	224
4.7.4 Pensiones.....	224
CONCLUSIONES.....	225
BIBLIOGRAFÍA.....	230

INTRODUCCIÓN

La finalidad de este trabajo es un estudio práctico del Derecho Laboral Mexicano vigente, y específicamente del Trabajo Doméstico, mismo que aunque actualmente se encuentra legislado y/o regulado, puede ser mejorado y puede perfeccionarse, en muchos aspectos.

Como sabemos muchas de las instituciones laborales devienen de acuerdos o tratados internacionales suscritos por México desde 1919, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de Tesis Jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de los logros que obtuvieron diversos movimientos obreros a lo largo de la historia, y todos ellos con el objetos de proteger al trabajo y a la clase trabajadora.

Recordemos que todos los trabajadores tienen algo en común, pugnar por conquistar mejores condiciones de trabajo y que sus derechos como trabajadores tanto en lo individual como en lo colectivo, se les reconozcan y respeten.

Es preciso, tener presente que el Derecho del Trabajo tiene por finalidad buscar el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, entre el trabajador y el patrón y que su objetivo es buscar que exista la justicia social. De ahí el interés en el presente tópico, hacer un análisis de la actual situación jurídica de los Trabajadores Domésticos dentro de nuestro marco normativo aplicable.

El primer capítulo expondrá los conceptos generales que se relacionan con el Derecho Laboral y en particular con el trabajo de los domésticos, para tener un panorama claro de cuales son las garantías laborales mínimas con que cuentas todos los trabajadores y de ahí partir para finalizar con las propuestas y conclusiones del presente trabajo.

El segundo capítulo contendrá los antecedentes del Derecho del Trabajo y del Trabajo Doméstico, para averiguar la evolución y desarrollo que ha prestado esta actividad a través de los tiempos y de esta forma comprender el presente existente.

El tercer capítulo se abocará al marco jurídico legal existente de acuerdo al orden jerárquico aplicable en nuestro sistema, comenzando por la Carta Magna y concluyendo por la costumbre.

El cuarto y último capítulo expondrá el funcionamiento práctico del sistema laboral actual para los domésticos, haciendo hincapié y resaltando las normatividades que de acuerdo a la postulante no son adecuadas, proponiendo que sean reformadas para buscar el equilibrio y la dignificación de este tipo de actividad, misma que reviste gran importancia.

Finalmente y derivado del estudio realizado habrá un apartado final que expondrá las conclusiones a las cuales se llegó, derivado de la investigación realizada y del criterio jurídico de la postulante.

Como auxiliar del presente proyecto se incluirá la bibliografía respectiva utilizada, con el propósito de que el lector pueda dirigirse a ella para ampliar el tema en cuanto despierte su interés.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Comenzaremos la presente investigación con el desarrollo de aquellos conceptos que son básicos para la materia y que a su vez permitirán entender y generar las bases, para que posteriormente en el último capítulo se justifiquen las propuestas de modificación a la ley de la materia respecto de la reglamentación vigente sobre los trabajadores domésticos.

Básicamente el presente capítulo abarcará las instituciones esenciales de ésta materia del Derecho del Trabajo, donde aparecerán los elementos fundamentales de la materia así como aquellas figuras jurídicas que son objeto del presente estudio.

1.1 Conceptos Generales

Como ya lo manifestamos, los conceptos generales que en el presente apartado serán estudiados no son más que, las figuras jurídicas fundamentales que contienen los logros que durante años han luchado y obtenido todos los trabajadores, es decir, son los derechos de carácter laboral alcanzados en beneficio de todos aquellas que realizan un trabajo personal y subordinado.

Dichos elementos son necesarios para entender el funcionamiento del Derecho Laboral vigente y de ahí partir para encontrar las propuestas más acordes con la realidad jurídica existente para los trabajadores domésticos.

1.1.1 Derecho del Trabajo

Este derecho es una conquista a favor de la protección y el apoyo a la clase trabajadora, comenzamos con esta definición porque se trata de la disciplina que es objeto de estudio de la cual se deriva el tópico del presente trabajo.

Para poder emitir una definición es necesario tomar en cuenta ciertos elementos tales como los sujetos, el objeto de la disciplina, su naturaleza jurídica y los fines de estudio.

De acuerdo a lo que manifiesta el Dr. Miguel Borrell Navarro el Derecho del Trabajo se puede definir como "El conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad."¹

El Dr. y catedrático José Dávalos define el Derecho de Trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"².

En México, el Derecho del Trabajo, individual y colectivo se encuentra constitucionalizado, esto es debido a que nuestra Constitución lo reconoce y protege desde 1917.

También esta definido el Derecho del Trabajo como "una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. México, D.F. 1989. Pág. 3

² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa. México. 1998. Pág. 44

por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones”³.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y de lo contrario el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones a los infractores por sus violaciones.

La Constitución en su artículo 123 apartado A en la fracción XVII establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia de algún derecho favor del trabajador, al igual que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 5° establece que sus disposiciones son de orden público y que no establecerá efecto legal alguno la estipulación que establezca o se refiera a cualquiera de los 12 supuestos que expresamente señala, así como la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Otra característica del Derecho del Trabajo es, que los beneficios que se señalan al trabajador solo son mínimos, es decir, que estos derechos pueden superarse pero nunca disminuirse.

Otra característica de este derecho es que no solo protege y regula al trabajador, sino que va mas allá al normar también los derechos y las obligaciones de los patrones, organismos jurisdiccionales e incluso protege intereses y derechos de la sociedad en conjunto.

El Derecho del Trabajo mantiene estrecha relación con otras figuras e instituciones así como con otras área jurídicas como, tal es el caso del Derecho a la Seguridad Social, con el Derecho Civil, que sigue muchas veces presente en lo establecido y regulado por el Derecho del Trabajo; con el Derecho Mercantil en cuanto a diversas instituciones y figuras jurídicas tales como empresa,

³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 4

comisionistas, agentes de comercio y otras figuras reguladas por dicha legislación, aunque con diversas connotaciones, también con el Derecho Procesal Civil; con el Derecho Internacional Público creador del Código Internacional del Trabajo, con sus convenios y recomendaciones en el campo laboral, en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en el territorio nacional; con el Derecho Administrativo, con el Derecho Fiscal en todo lo relacionado a los derechos, los impuestos y contribuciones de carácter impositivo en relación con el trabajo; con el Derecho Penal que castiga en forma expresa las sanciones y omisiones a determinadas normas laborales como pagar un salario menor al mínimo general vigente. El Derecho del Trabajo se relaciona con otras ciencias que son las sociales y económicas, como por ejemplo con la ciencia médica en cuanto a lo referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

El Derecho del Trabajo es autónomo debido a que cuenta con una autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal e histórica.

La importancia que tiene el Derecho del Trabajo en la sociedad la cual deriva en que de todos los millones de habitantes que somos en el mundo, salvo los niños, los incapaces y los retirados, todos de una u otra forma somos trabajadores y patrones, e incluso podemos llegar a tener ambas circunstancias y considerar que entre mejor sea la armonía, comprensión y solidaridad entre los factores de la producción de un país, se lograrán mayores avances y justicia social e institucional.

El Derecho del Trabajo deriva de tres tipos de fuentes: las primera de ellas son las fuentes **formales** que son los procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, dentro de las que se encuentran: La Constitución, los Tratados Internacionales, la Ley Federal del Trabajo, la Analogía, los Principios Generales del Derecho, la Jurisprudencia, la Costumbre, la Equidad, entre otras.

Las segundas fuentes son las **reales**, son los factores y elementos que determinan el conjunto de normas jurídicas. Las terceras son las fuentes **históricas** son los elementos como libros, escrituras, etc., que contiene el texto de una ley o conjunto de ellas.

1.1.2 Relación de Trabajo

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se confunde el término de relación de trabajo con el contrato de **trabajo**, debido a que en ambos supuestos (relación de trabajo y contrato de trabajo) manifiesta que se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo se inicia **hasta** que empieza a prestar el servicio. Es suficiente que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo.

La relación de trabajo implica la **existencia** de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es una falta imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.

La diferencia que existe entre **Relación de Trabajo** y **Contrato de Trabajo**, radica en que la primera existe independientemente de que haya un contrato de trabajo, es decir, el **Contrato de Trabajo** puede ser escrito o verbal, mediante el cual se estipulan las condiciones de **trabajo** y las especificaciones mediante las cuales se va a desarrollar la relación de **trabajo**.

La relación de trabajo puede verse afectada por tres grupos importantes, que a su vez encuadran cada uno de esos grupos, hipótesis para cada caso concreto y estos son:

- **Suspensión de la Relación de Trabajo:** se refiere a que los efectos contractuales desaparecen, pero no en un carácter definitivo, es decir, solo en forma provisional, con el objeto de que renazcan en un futuro, lo que significa que conserva la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajo o para el patrón. La regla general es que durante la suspensión no se presta el servicio ni tampoco se paga el salario, excepto en el caso de la maternidad.

La suspensión tiene las siguientes características: La continuidad en los beneficios de la seguridad social; la temporalidad; reserva de la plaza para el trabajador; continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa e inalterabilidad del contrato.

Las causas legales de la suspensión son de acuerdo al **artículo 42, 170 fracción II, y 423 fracción X** de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

Las disposiciones anteriores son aquellas a las que hace referencia específicamente el artículo 42 de la ley de la materia.

La siguiente fracción es la señalada en el artículo 170 mismo que establece: "II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto".

Por último se encuentra la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala lo siguiente: "X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y".

- **Rescisión de la Relación de Trabajo:** Es la disolución de la relación de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones.

La rescisión tiene las siguientes características: Es un acto unilateral; es un acto potestativo; es un acto formal.

Dentro de la rescisión se encuentran dos figuras: el **despido** y el **retiro**. El **despido** es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Las causas del despido están señaladas en el **artículo 47** de la ley de la materia que expone:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al

trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

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

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que si un trabajador es despedido sin causa justificada tiene dos acciones: el cumplimiento del contrato o su reinstalación y la indemnización constitucional a la que tiene derecho, en ambos casos tiene derecho al pago de salarios caídos.

Por lo que hace al **retiro** es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral. Es un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación del trabajo con causa imputable al patrón.

Son causas del retiro, las establecidas en el **artículo 51** de la ley laboral, mismas que a continuación se mencionan:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

Las acciones que puede intentar un trabajador bajo cualquiera de estos supuestos es: la acción rescisoria y exigir la indemnización en términos del artículo 50 de la ley de la materia.

- **Terminación de la Relación de Trabajo:** Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la celebración de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores, o de los patrones que hacen imposible su continuación.

Las circunstancias por las cuales se puede dar por terminada la relación de trabajo, mismas que se encuentran numeradas en el **artículo 53** de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.
- VI. La jubilación”.

1.1.3. Elementos de la Relación de Trabajo

Tiene dos clases de elementos:

- Elementos Subjetivos —→ Trabajador y patrón
- Elementos Objetivos —→ Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

1.1.3.1 Trabajo

El artículo 8° de la Ley Federal el Trabajo define el concepto de trabajo, como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

El trabajo proviene del latín *trabs, trabis* que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Del griego *Thlibo*, que significa apretar, afligir, oprimir. Otros autores opinan que viene de un sinónimo en la palabra *laborare o labrare*, que quiere decir labrar, lo relativo a la labranza de la tierra.

El trabajo es toda "actividad humanan dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio, público o privado"⁴.

Trabajo de acuerdo al vocabulario jurídico de Henry Capitant, trabajo proviene "del verbo *travailler*, latín popular *tripaliare* literalmente "torturar con el instrumento de tortura llamado *tripalium*"⁵.

1.1.3.2 Trabajador

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

⁴ DE PINA VARA, Rafael y De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimotercera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1985. Pág. 467

⁵ CAPITANT, Henry. Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1986. Pág. 546

La denominación de trabajador responde a la naturaleza de este sujeto del derecho del trabajo, unificando el carácter de aquellas personas que viven de su esfuerzo, preponderantemente material o intelectual.

La definición de trabajador tiene cuatro elementos:

- **La persona física**, es decir, que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales y evitar que se den en la práctica los contratos por equipo que entorpecen el vínculo directo con el patrón, y provocaba el detrimento de la acción del sindicato.
- Esa persona física **ha de prestar un servicio** a otra física o moral.
- **La prestación personal del servicio**, es la obligación que tiene el trabajador de hacer, la cual no puede sustituirse por otra persona diferente a menos que exista el consentimiento del patrón, y
- **La subordinación** este aspecto implica un vínculo de jerarquía, que supone el poder de mandar del patrón y el deber de obedecer del trabajador.

También existen los **trabajadores de confianza**, aunque el concepto de trabajadores es genérico y no admite distinciones en atención al principio de igualdad, existe esta categoría especial que se regula en la Ley Federal del Trabajo, en el título sexto, capítulo II, en el rubro de "Trabajos Especiales"; en los artículos 181 y 182, pero es el **artículo 9°** de la Ley Federal del Trabajo que expone: "La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que le dé el patrón. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Las características de los trabajadores de confianza son las siguientes:

- La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto

- Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento, se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que esta abarque a toda la empresa o establecimiento o a una parte de la empresa o establecimiento que funcione como una unidad de la administración.
- Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, que se encuentran en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.

1.1.3.3 Trabajador Doméstico

El doméstico es un trabajador de uno u otro sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás propias e inherentes al hogar de una persona o familia.

Para la Real Academia de la Lengua, la palabra Doméstico, proviene del latín *Domus o domesticus*, que significa casa, es decir, lo relativo a la casa.

De acuerdo al Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas los Trabajadores Domésticos "son los que prestan servicio de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona, familia, dependientes o visitas, bien se alberguen en el lugar donde prestan sus servicios o fuera de él"⁶.

De lo anterior podemos obtener algunas características:

- **Finalidad:** No debe buscar el fin de lucro, es por ello que la Ley Federal del Trabajo excluyó a una serie de trabajadores que si bien tenían actividades afines con este tipo de trabajadores como por ejemplo, las personas que

⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos III. P-Z. Editorial Porrúa. México, D.F. 2004. Pág. 3702

prestan el mismo servicio pero en restaurantes, casas de asistencia, fondas, bares, hospitales, colegios, internados, en edificios, departamentos, oficinas, etc.; porque en estos lugares si se busca un fin lucrativo.

- **Actividad:** Desempeñar labores de aseo, asistencia y en general todas aquellas propias e inherentes a un hogar.
- **Lugar:** Debe tratarse de la casa y hogar del empleador o patrón, donde se va a prestar el servicio.
- **Permanencia:** Se trata de que el Trabajador Doméstico permanezca todo el día y la noche en el hogar, sin embargo, en la actualidad y debido a la realidad imperante en nuestro tiempo, estos trabajadores solo están unas horas para desarrollar su labor. Respecto de esta última característica podemos citar dos ejemplos: Argentina la cual exige una labor mínima de cuatro horas en el lugar donde presta sus servicios el trabajador para que sea considerado como doméstico, mientras que en España es irrelevante si el trabajador doméstico permanecer o no en el lugar donde presta sus servicios.

1.1.3.4 Patrón

El **artículo 10** de la Ley Federal del Trabajo define al patrón como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Se puede entender como la persona que recibe los servicios del trabajador, y también recibe otro tipo de denominaciones entre las cuales encontramos, empleador, patrono, empresario, entre otras.

Entonces existen dos elementos de la definición de patrón:

- El patrón es una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador

Existen también los llamados **intermediarios** que son definidos por el **Artículo 12** como: "La persona que contrata o interviene en la contratación de otra

u otras para que presten servicios a un patrón". Los intermediarios participan antes de que se inicie la relación de trabajo y consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento, estos intermediarios tienen prohibido recibir retribución o comisión con cargo en los salarios de los trabajadores.

Otra figura es la del **patrón sustituto**, dicha sustitución consiste en la transmisión de una propiedad, de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente sume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo, es decir, salen de un patrimonio y entran a otro. Esta sustitución de patrón no deben afectar las relaciones laborales, ya que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo. De las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, vencido el plazo el único responsable es el patrón sustituto.

1.1.3.5 Empresa

Es definida como la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios.

Los elementos de esta definición son:

- **Elementos esenciales:** Que son los trabajadores, patrones, que a su vez son los elementos subjetivos. Así como el capital también conocido como elemento económico.
- **Elementos accidentales:** Son aquellos que presumen la existencia de la empresa: ejemplo el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

1.1.4 Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral. Se pueden clasificar en tres categorías:

- **Condiciones de trabajo de naturaleza individual:** Normas que se aplican estas normas a los trabajadores en lo particular.
- **Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva:** Normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
- **Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social:** Normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

El trabajador puede solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma el patrón puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, siempre y cuando el cambio de condiciones de trabajo no sean menores a las establecidas en la ley.

1.1.4.1 Jornada de Trabajo

De acuerdo con el **artículo 58** de la Ley Federal del Trabajo "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo". Sin embargo, el profesor Baltasar Cavazos opina que esta definición es incorrecta y debe entenderse que "la jornada de trabajo es el

tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él”⁷.

La jornada por definición, es el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón y la jurisprudencia afirma que el trabajador esta a disposición desde que sale el trabajador de su casa para dirigirse al trabajo, la opinión del profesor Baltasar Cavazos a éste respecto, es que resulta absurdo lo señalado por la jurisprudencia porque entonces desde que el trabajador sale de su casa, correría su jornada de trabajo y con ello se aumentaría o reduciría dicha jornada, dependiendo de la distancia de la casa del trabajador hacia donde desempeñe sus labores.

Los patrones buscan una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, de ahí la necesidad de delimitar la jornada de trabajo que es en atención a varios aspectos: desde el punto de **vista médico**, una jornada de trabajo prolongada disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo; desde el **punto de vista psicológico** la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden causar disturbios emocionales al trabajador; desde el **punto de vista económico** la jornada excesiva repercute en la disminución de la productividad, ya que el trabajador no labora en plenitud de sus facultades; y desde el **punto de vista social**, la jornada excesiva impide al trabajador que se desenvuelva, ya que no convive con el medio social que lo rodea⁸.

Actualmente la Constitución en el artículo 123-A fracción XXVII y el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo en la fracción II en la que contempla esta

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales.

“Orientación Teórico-Practico”. Editorial Trillas. México, D.F. 2003. Pág. 83

⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 184

situación de la jornada, y donde se señala que la jornada máxima debe ser de 8 horas, así como nula la jornada de trabajo inhumana.

La jornada de trabajo se clasifica en:

- **Jornada Diurna:** Que es la que comprende de las 6 a las 20 horas, con duración máxima de 8 horas. (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada Nocturna:** Comprende de la 20 a las 6 hrs., con duración máxima de 7 horas. (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada Mixta:** Comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, pero el nocturno deberá ser menor de tres horas y media, si excede de este tiempo se entenderá que es nocturna, la jornada mixta no debe exceder de 7 horas, y media. (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada Reducida:** Es para los trabajadores menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en tres horas con un reposo de media hora. Al igual que las tripulaciones aeronáuticas. (artículos 177 y 221 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada Especial:** Es la que acuerdan los trabajadores y el patrón con respecto con el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente.
- **Jornada Indeterminada:** Es la que se aplica a los trabajadores domésticos, quienes tienen derecho a disfrutar reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada Continua:** Es la que se concede al trabajador un descanso de media hora por lo menos. (artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada Discontinua:** Es la que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, entonces se suponen dos momentos del inicio de la jornada. (artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Jornada de Emergencia:** La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligran la vida del trabajador, de sus compañeros o del

patrón, o de la existencia misma de la empresa. (artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo)

- **Jornada Extraordinaria:** Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, es decir, nueve horas como máximo. (artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo)⁹.

La jornada de trabajo legal u ordinaria puede prolongarse lo que daría pauta a que se dé la figura del **tiempo extra**. Respecto a este punto es necesario mencionar que de acuerdo al artículo 123 de la constitución apartado A, fracción XI y el artículo 68 de la ley de la materia, limita la jornada extraordinaria, "la cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana", así como que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por este capítulo."

Las horas extras se deben pagar con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria y si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana se debe pagar con un 200% más, es decir, se pagara un total de 300%.

La jornada de trabajo se puede ver interrumpida, la interrupción significa que se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral.

Las causas de interrupción de la jornada de trabajo se clasifican en:

- **Legales**, son como su nombre lo indica las que se encuentran consignadas en la ley, por ejemplo, la media hora de descanso, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora, entre otras.
- **Voluntarias**, son las concedidas por el patrón.

⁹ Cfr. Ibidem. Págs. 185-186

- **Convencionales**, son las pactadas entre trabajador y patrón, o entre el sindicato y la empresa, como ejemplo están las licencias o las que se obtienen en virtud de la celebración de un contrato colectivo.

1.1.4.2 Salario

Salario proviene del latín *salarium* y esta a su vez de sal porque fue una costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

El diccionario de la Enciclopedia Jurídica dice que salario es la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

En la ley de 1931 se definía al salario como la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo. En la ley actual en su **artículo 82** "el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

También podemos entender el salario como una prestación económica, cuya garantía mínima debe cubrirse en dinero y que también puede integrarse en especie.

Las características de salario son:

- Que sea remunerador, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo
- Que sea equivalente al mínimo.
- Que sea suficiente
- Que sea determinado o determinable
- Que se cubra periódicamente
- Que se pague en moneda de curso legal
- Que sea apropiado y proporcionado al salario en especie al que deba pagarse en efectivo

Podemos entender que el salario lo podemos clasificarlo en varios tipos:

El salario por **unidad de tiempo** el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir, en función del tiempo que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

El salario por **unidad de obra o a destajo**, es el que se le paga al trabajador en virtud de número de obras que realice, es decir, en virtud de los resultados que ofrezca al patrón.

El salario por **comisión**, es el que se le paga al trabajador mediante un porcentaje sobre el precio final de la venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida, en otras ocasiones se les paga un salario base más las comisiones que se realicen por la venta.

El salario a **precio alzado**, el trabajador pone su actividad y se le pagara conforme a la cantidad del trabajo materializado.

El salario en **efectivo**, es el que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal.

El salario en **especie**, es el que recibe el trabajador y que se compone de otros bienes diferentes a la moneda, así como son servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. (Este salario es el que se le pago al trabajador doméstico, mismo que analizaremos a detalle en capítulos posteriores).

El **salario integrado**, se compone con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. También se pueden incluir las horas extras, pero de acuerdo al criterio que

ha emitido la Corte, las horas extras integraran el salario siempre y cuando estas horas extras sean permanentes. Del salario integrado quedan exceptuadas la participación en las utilidades y las aportaciones que el patrón hace al INFONAVIT. Este tipo de salario se ocupa para calcular y pagar las indemnizaciones a las que los trabajadores. Para evitar que ciertas prestaciones no formen parte del salario integrado, se debe especificar por el patrón que son útiles o herramientas de trabajo, como por ejemplo: los uniformes o el automóvil que proporciona la empresa.

El salario **extraordinario**, es aquel que se le paga al trabajador por haber trabajado tiempo extraordinario, pero que no forma parte integrante del salario a menos que éste se pague al trabajador en forma regular y fija.

El **salario mínimo** esta definido por el **artículo 90** de la ley de la materia que establece: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos..."

Los salarios mínimos se rigen por las áreas geográficas que estén determinadas.

El salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuentos de ninguna especie, excepto:

- Cuando se trate de pensiones alimenticias,
- Cuando se trate de pago de rentas, en cuyo caso no podrá exceder del 10%.
- Para el pago de abonos con el fin de cubrir préstamos provenientes al INFONAVIT, en cuyo caso el descuento no podrá exceder del 20%.

- Cuando se trate de pagos al Fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores (FONACOT) en que se utiliza un descuento hasta del 10% del salario.

Existen 111 zonas económicas en las que se han fijado diversos salarios mínimos generales, teniéndose en cuenta las condiciones particulares de cada región, actualmente integrada en cuatro grupos.

Los **salarios mínimos profesionales** son aquellos que han sido fijados para una determinada rama de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas. Estos salarios son la cantidad mínima que puede pagarse aun trabajador por un trabajo que requiere capacitación o destreza en un rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. En la actualidad existen 86 categorías de estos salarios¹⁰.

De acuerdo a la Secretaría de Trabajo, por conducto del su departamento de Participación de Utilidades y Salarios Mínimos, resolvió mediante oficio 5,IV/000297, con fecha 29 de abril de 1970, lo siguiente: Esta Dirección considera que el salario mínimo profesional no puede gozar de los mismos derechos y de la misma protección que el salario mínimo general criterio que se funda en los nuevos estudios hechos por el departamento en las diversas consideraciones contenidas en la opinión de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Los salarios mínimos profesionales son siempre superiores a los salarios mínimos generales, pues pueden ser remuneraciones que queden relacionadas con la capacitación calificada y el adiestramiento de los trabajadores; por tanto, no entran dentro de la razón jurídica de protección del mínimo familiar irreductible, a lo cual obedece la fracción VIII del artículo 123 los salarios mínimos profesionales permiten la cotización al Seguro Social y el pago del Impuesto sobre la renta.

¹⁰ Crf. Ibidem. Págs. 205-217

México se inspiró en la legislación de Nueva Zelanda para adoptar los salarios mínimos profesionales.

El salario debe pagarse al trabajador en efectivo, en moneda de curso legal, aunque debemos tener presente que también se puede pagar el salario en especie, siempre y cuando las prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se paga en efectivo.

Los salarios de los trabajadores y las indemnizaciones, de acuerdo al artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, son preferentes sobre cualquier otro crédito.

Existen casos en que el salario es variable, en cuyo caso se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 30 días efectivamente trabajados, antes del nacimiento del derecho, si en ese lapso se encuentra con que hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Si el salario se fija por semana se dividirá entre 7, si es por mes, se dividirá entre 30, para determinar el salario diario.

Existen plazos para pagar los salario, cuando los trabajadores desempeñan un trabajo material el plazo será por semana y para los demás trabajadores por quincena.

Los patrones con el objeto de evadir el pago del salario mínimo profesional y pagar tan solo el mínimo general, cambiando en la empresa la denominación de los puestos señalados como profesionales, o bien, argumentando que lo trabajadores no cumplen con la totalidad de los requisitos o funciones necesarios para que su actividad sea considerada como profesional.

Existen normas protectoras del salario, con el objeto de proteger al trabajador, haciendo que eleve su nivel de vida. Estas normas protectoras son:

- **Derecho a disponer libremente del salario**, ya que el patrón no puede limitar al trabajador, sobre el uso, goce y disfrute de su salario. (artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Irrenunciabilidad del salario**, el trabajador no puede renunciar al cobro de su salario, ni podrá renunciar a cobrar los salarios vencidos, también es nula la cesión del salario. (artículos 99, 33 y 104 de la Ley Federal del Trabajo)
- **El cobro del salario**, el trabajador deberá ser quien reciba directamente el pago de su salario, salvo que esté imposibilitado, entonces el pago se le hará a la persona que el trabajador designe mediante carta poder suscrita ante dos testigos. El pago se debe hacer durante días laborales durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, de lo contrario la espera equivaldría al pago de tiempo extraordinario (artículo 109 de la ley de la materia. El pago se debe realizar en el lugar donde se prestan los servicios (artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo). El instrumento de pago es la moneda de curso legal. El salario no se puede compensar, debiéndose pagar íntegramente, salvo los descuentos autorizados por la ley.
- **Prestaciones en especie**, estas deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.
- **Almacenes y tienda de las empresas**, el Ejecutivo Federal reglamenta la forma en que se establece el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que se encarga de otorgar financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas y de conceder créditos institucionales, baratos y oportunos, para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores ejemplo el FONACOT.
- **Prohibición de imponer multas a los trabajadores**, independientemente de la causa o concepto está prohibido poner multas, ya que con ello se causaría un detrimento al patrimonio del trabajador (artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo)

- **Prohibición de suspender el pago del salario**, si el pago se suspende de manera unilateral por parte del patrón la relación de trabajo se puede rescindir. (artículos 106 y 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo)
- **Descuentos autorizados**, son los que establece el artículo 110 de la ley de la materia.
- **Salarios frente a las acciones judiciales**, debemos tener presente que el salario mínimo no puede embargarse, compensarse o descontarse (artículo 123 constitucional apartado A fracción VIII). Sólo se puede embargar para el pago de pensiones alimenticias. Los salarios devengados durante el último año así como las indemnizaciones de los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito. (artículos 113, 114 de la Ley Federal del Trabajo)
- **Preferencia absoluta del crédito salarial**, los trabajadores tiene su crédito salarial por encima de cualquier otro tipo de crédito que afecte los bienes del patrón.
- **Prescripción de las acciones del salario**, como no tienen una forma de prescripción especial, se sujetan a la general de un año, computable a partir del día siguiente en que se haga exigible la obligación¹¹.

1.1.4.3 Días de Descanso

Los días de descanso se pueden dividir en dos:

- Días de descanso semanal, y
- Días de descanso obligatorio

Los días de **descanso semanal** tienen un origen religioso, y deriva de la época de los judíos, ellos dedicaban el **sabath** a Dios, posteriormente esta **sabath** se cambio por el domingo que significa día del Señor. Actualmente el descanso semanal perdió el carácter religioso y se otorga con el fin de favorecer al trabajador para que pueda pasar tiempo con su familia.

¹¹ Cfr. Ibidem. Págs. 219-227

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 69 se previene que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro.

Sin embargo, este día de descanso no tiene que ser obligatoriamente el día domingo, puede ser cualquier día que se pacte entre las partes.

No se puede obligar a ningún trabajador a que labore en su día de descanso, pero si por su voluntad decide laborarlo, entonces el patrón tiene la obligación de pagarle su salario ordinario más un salario doble, lo que vendría pagando el patrón en total sería un salario al triple.

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que se encuentra sujeto en virtud del trabajo y de ésta forma pueda reponer y recuperar energías que pierde diario con las actividades que desempeña en su trabajo.

También nuestra legislación laboral contempla una serie de días que se consideran como días de **descansos obligatorios**, los cuales se les conceden a los trabajadores con el objeto de que puedan celebrar o conmemorar, ciertos sucesos o fechas relevantes para el país o para los mismos trabajadores.

Estos descansos obligatorios se encuentran en el **artículo 74** de la Ley Federal del Trabajo que expone:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre

El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de las elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

Se **reforma el artículo 74** de la Ley Federal del Trabajo, mediante decreto publicado en el diario Oficial de la Federación de fecha 17 de enero del 2006 para quedar de la siguiente forma:

Artículo 74. “Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

En el caso de los días de descanso obligatorio si se puede obligar a los trabajadores a laborarlos de acuerdo al **artículo 75**, específicamente en el segundo párrafo, de la misma ley que establece: “En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado”.

De lo que podemos deducir, que se les paga al triple el día de descanso obligatorio que haya sido laborado.

1.1.4.4 Vacaciones

El objeto que tienen las vacaciones, es que en el periodo que se les concede a los trabajadores por este concepto, estos puedan olvidarse de su trabajo, de forma que le ayude a liberar tensiones a que está sujeto todos los días, recuperar las energías perdidas, es decir, que pueda descansar, sin preocupaciones de carácter laboral.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en el **artículo 76**, “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio”.

Para la Secretaría del Trabajo la interpretación de este precepto, es que para que un trabajador tenga derecho a 14 días de vacaciones, debe haber cumplido 9 años de servicio. Resolución que emitió con fecha 27 de julio de 1970 del Departamento Jurídico, mediante el oficio 9.000373.

Lo anterior lo podemos explicar con el siguiente ejemplo:

Al concluir el primer año	6 días
Al concluir el segundo año	8 días

Al concluir el tercer año	10 días
Al concluir el cuarto año	12 días
Al concluir el quinto año	12 días
Al concluir el sexto año	12 días
Al concluir el séptimo año	12 días
Al concluir el octavo año	12 días
Al concluir el noveno año	14 días
Al concluir el décimo año	14 días
Al concluir el decimoprimer año	14 días
Al concluir el decimosegundo año	14 días
Al concluir el decimotercero año	14 días
Al concluir el decimocuarto año	16 días ...
Al concluir el decimonoveno año	18 días ...

Las vacaciones son un derecho que no pueden canjear los trabajadores con los patrones, laborando dichos días a cambio de dinero.

Los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores, dentro del periodo de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios del trabajador.

1.1.4.5 Prima Vacacional

El pago de esta prima consiste en el pago del 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante su periodo vacacional.

El objeto de que se le pague al trabajador esta prestación es que el trabajador obtenga esta ayuda para que pueda disfrutar de sus vacaciones con una cantidad extra, la cual en la realidad es insuficiente para lograr este objetivo.

La prima vacacional debe pagarse por todos los días comprendidos por el periodo de vacaciones.

1.1.4.6 Prima de Antigüedad

La antigüedad no es un derecho, es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho. La antigüedad es objeto de una amplia reglamentación jurídica.

La antigüedad genera derechos, los cuales son:

- **Estabilidad en el Empleo:** Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo con excepción de aquellos trabajadores que son despedidos injustificadamente.
- **Indemnización al Trabajador por Rescisión de la Relación de Trabajo Imputable al Patrón:** El trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dió la causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.
- **Vacaciones:** Todo trabajador que tenga más de un año de servicios, debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será se periodo de vacaciones.
- **Constancia de Servicios:** todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajador y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados.
- **Preferencia en los Ascensos:** Las vacantes pueden ser de dos tipos. Provisionales o definitivas. Las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

- **Inmunidad después de 20 años de Servicios:** El trabajador que ha prestado sus servicios por más de 20 años, es justificable la rescisión pero sólo por alguna de las causas señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que tenga la característica de ser grave o que haga imposible la comunicación de la relación laboral.
- **Prima de Antigüedad:** los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. El importe de la prima de antigüedad es de doce días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duro la relación. La antigüedad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual se pagara la prima, será el salario mínimo general y la cantidad máxima será el doble de dicho salario¹².

Debe pagarse la prima de antigüedad, cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, tendrán derecho al pago de esta prima, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios por lo menos.

Los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que se han separado de su empleo cualquiera que sea la antigüedad independientemente de la justificación o injustificación del despido. También tiene derecho a esta prima los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo. Las causas previstas que consignan las causas de determinación colectiva de las relaciones de trabajo. Los trabajadores que han sido reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajos nuevos. También en el caso de la jubilación se debe pagar la prima de antigüedad.

¹² Cfr. Ibidem. Págs. 239-245

La naturaleza jurídica de la prima de antigüedad, es una prestación *sui generis*, legal y condicionada, de importe limitado.

La prima de antigüedad no forma parte del salario, por no ser originada por el trabajo, sino por el sólo transcurso del tiempo no puede considerarse ni como fondo de ahorro ni como salario.

Existen normas para el pago de la prima de antigüedad en los casos del retiro voluntario de los trabajadores las cuales son:

- Si el número de trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro
- Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores

Otras prestaciones que se pueden obtener derivado de la antigüedad son por ejemplo, otorgar una vivienda o prestar hasta cierta cantidad de dinero según el tiempo trabajado.

El cómputo de la antigüedad de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, opina que quien afirma debe probar su acción de pago de la prima de antigüedad; el actor tiene la carga de la prueba.

1.1.4.7 Prima Dominical

Esta prestación se paga, sin excepción, siempre que se trabaje en días domingos. La prima dominical consiste en pagar un 25% extra al salario ordinario.

La justificación de que se pague, es porque es el día domingo por costumbre cuando las familias se reúnen para convivir y realizar diversas actividades, pero si al trabajar se le está privando de ello, merece a cambio una compensación del 25 %, sobre su salario ordinario.

Para el supuesto en que coincida, que el día domingo que se labora es el día de descanso semanal u obligatorio, debe pagar en total un 325%, porque recordemos que esos días se pagan al 300%, más el pago de la prima dominical del 25%.

1.1.4.8 Aguinaldo

Es el derecho que tienen los trabajadores anualmente, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, y que equivale a 15 días de salario por lo menos.

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

1.1.4.9. Reparto de Utilidades

La participación de los trabajadores en las utilidades es un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se trata de un derecho de todos los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.

De acuerdo al **artículo 117** de la Ley Federal del Trabajo: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

El artículo 123 de la Constitución, fracción IX, establece que deben aplicarse en toda empresa agrícola, comercial, fabril, minera.

Los sujetos que intervienen en el Reparto de Utilidades son los trabajadores, las empresas de distribución de bienes y servicios y en general, todos los causantes, personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio.

Tienen derecho al reparto de utilidades todos los trabajadores, excepto, conforme al artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo fracción I, los directores, administradores y gerentes generales y fracción VI los **trabajadores domésticos**. Mientras que los trabajadores de confianza tienen derecho al reparto de utilidades de forma restringida, el artículo 127 de la ley de la materia fracción II, los limita a un 20% del salario más alto del trabajador sindicalizado o a falta de este del trabajador de planta.

Las utilidades no forman parte del salario según el **artículo 129** de la Ley Federal del Trabajo.

Están exceptuadas del pago de utilidades según el **artículo 126** de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primera año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de nuevo producto, durante los dos primeros años de funcionamiento;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el periodo de explotación;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios, sin propósitos del lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio”.

El reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. Pero si existe importe de utilidades no reclamadas, ese importe deberá agregarse a la utilidad del año siguiente.

El pago de la utilidad repartible se divide en dos partes iguales, la primera se repartirá entre todos los trabajadores, teniendo en consideración el número de días trabajados por cada uno de ellos en el año, independientemente del monto de los salarios; y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. El porcentaje a repartir de la utilidad es el equivalente al 10%. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno de los trabajadores en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

El derecho al reparto de las utilidades prescribe en un año y el importe de las utilidades reclamadas en el año en que sean exigibles serán agregadas a la utilidad repartible del año siguiente.

1.1.5 Contrato Individual de Trabajo

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, sostenía que así como una persona podía rentar una casa a cambio del pago de una renta, también una persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio del pago de un salario.

A partir del nacimiento del Derecho del Trabajo el contrato de trabajo es definido como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Los contratos tienen los siguientes elementos:

Elementos esenciales	{ Consentimiento. Objeto posible
Elementos de validez	{ Capacidad. Ausencia de vicios del Consentimiento. Licitud den el objeto Forma
Elementos de eficacia	{ Prestación de servicios fuera de la republica o de la residencia habitual del trabajador. Interpretación de los contratos Modificación de las relaciones individuales de las relaciones individuales de trabajo.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente desde el momento en que se celebra. El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de las voluntades.

Debemos tener en cuenta las diferencias que existen entre el convenio y el contrato, el primero es el género y crea, transmite, modifica y extingue derechos y obligaciones y el segundo es la especie y este sólo crea y transmite derechos y obligaciones.

1.1.5.1 Duración de los Contratos Laborales

Los contratos individuales de trabajo, al igual que las relaciones de trabajo pueden celebrarse por:

- Tiempo fijo o determinado.
- Tiempo indefinido, y
- Por obra determinada
- A Prueba (cabe mencionar que únicamente se permite este contrato para los trabajadores domésticos).

Si no existe una estipulación expresa, se deberá entender que las relaciones son por **tiempo indeterminado o indefinido**.

Si el contrato se celebra por **tiempo fijo o determinado**, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiera fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Este contrato es susceptible de algunas variantes como son el plazo y la condición, pero en este caso la duración de la relación esta sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Si la relación de trabajo es por **obra determinada**, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra, este contrato atiende a

la temporalidad del objeto de la relación laboral, y una vez realizado este, produce la extinción de la relación laboral.

El **Contrato del Servicio Doméstico** podemos definirlo de la siguiente manera: Como aquel por el cual una de las partes se obliga, respeto a la otra, a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo y la otra parte a su vez se obliga a abonar por dichos servicio un salario. El primero es el doméstico, servidor, criado; el segundo, el amo, señor o dueño de la casa. El **Contrato de Trabajo de Servicio Doméstico** es aquel que presta con carácter económico el trabajador para el servicio propio y de terceros, en este convenio la parte que contrata los servicios ajenos lo hace con ánimo de lucrarse económicamente con tal actividad, la contratación del doméstico se hace en beneficio de las necesidades propias y de la familia del contratante, en cambio la contratación del Trabajador Doméstico tiene por objeto servir una necesidad o personal del patrono o de su familia.¹³

Los llamados **contratos a prueba**, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha fijado un criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y de 30 días, carecen de relevancia jurídica en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dicho contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia y se daban casos en que trabajadores con un antigüedad de muchos años, estaban sujetos a un contrato a prueba, con el objeto evidente de no generar antigüedad. La aplicación de estos contratos en la vida práctica origina, inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajador en la empresa. Actualmente el periodo de prueba solo se admite en la ley en un periodo no mayor a treinta días, únicamente para el caso de los domésticos. Mientras que los contratos colectivos si admiten una cláusula a prueba, donde los trabajadores están a prueba, con el objeto de ver si en el tiempo

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII R-S. Vigésima Sexta Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1998. Págs. 394-395.

señalado tienen la capacidad o aptitud para realizar las actividades que les corresponden por los puestos encomendados.

1.1.6 Trabajos Especiales

Los trabajos especiales son definidos como "el conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, son desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico"¹⁴, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño, presentan características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

En la ley se encuentran los trabajos especiales regulados, los cuales podemos dividir en cuatro grupos:

- Comprende los trabajadores del transporte del mar, aéreo, terrestre, dentro de este último por ferrocarril y por autotransportación o caminos carreteros;
- Comprende a los deportistas profesionales, los actores y los músicos, los maniobristas en zonas de jurisdicción federal o estibadores
- Comprende el trabajo a domicilio, el de los domésticos y el de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, y
- Comprende a los agentes de comercio, al trabajo de campo, al de los trabajadores de las universidades y el de los médicos residentes.

1.1.7 Trabajo Doméstico

Es importante definir este tipo de trabajo, mismo que se encuentra dentro de los llamados trabajos especiales, debido a que es el punto fundamental del estudio del presente trabajo y al respecto el autor Guillermo Cabanellas le llama también Servicio Doméstico y lo define como lo relativo al cuidado, atención,

¹⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 3716

limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que lo ocupa¹⁵.

1.2. Definición del Derecho Individual del Trabajo.

De acuerdo con nuestra opinión y basándonos en las definiciones de Derecho del Trabajo de los catedráticos José Dávalos y Néstor Buen, podemos definir al Derecho Individual del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que protegen de la prestación personal, subordinada y remunerada cuya función y objeto es conseguir el equilibrio de los factores de la producción y la justicia social en las relaciones de los trabajadores en lo individual.

1.3 Características del Derecho Individual de Trabajo.

Las características más distintivas de este derecho, de acuerdo con el Dr. José Dávalos son:

- **Es un Derecho Protector de la Clase Trabajadora:** Ya que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil de la relación trabajador-patrón. Lo cual se fundamenta en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el trabajo es un derecho y un deber social.
- **Es un Derecho en Constante Expansión:** Esta en constante crecimiento, ya que a esta rama del derecho tienden a incorporarse otras actividades que no se consideraban por esta legislación laboral.
- **Es un mínimo de Garantías Sociales para los Trabajadores:** este derecho existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, más nunca

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII R-S. Vigésima Sexta Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1998. Págs. 394-395

reducidos o negados, se les ha denominado normas sociales porque están destinadas a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquella.

- **Es un Derecho Irrenunciable:** La legislación laboral es un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, y si son un mínimo no procederá su renuncia.
- **Es un derecho Reivindicado de la Clase Trabajadora:** Porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista¹⁶.

1.4. Principios Generales del Derecho Individual del Trabajo.

Estos principios son aquellos que podemos ver consagrados en las normas laborales vigentes de nuestro país, ya sea de forma tácita o expresa. Y los principios los podemos entender como los postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.

De acuerdo con la clasificación que realiza el autor Ramón Muñoz Roberto, existen dos categorías de los principios:

- **Constitucionales:** las que como su nombre lo indica se encuentran consagradas en la Constitución.
- **Ordinarios:** son los que se encuentran admitidos en las leyes ordinarias¹⁷.

La finalidad de los Principios del Derecho Laboral es que las relaciones sean armónicas.

¹⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Op. Cit. Págs. 15-20

¹⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Teoría Fundamental". Tomo I. Editorial Porrúa. México, D.F. 1976. Pág. 114

Así, a continuación señalaremos los principios que existen en nuestro Derecho Laboral Positivo.

- **Principio de Preeminencia:** Dentro de este principio el hombre es el centro, fuente y fin del derecho del trabajo, es decir, el hombre es la base para estructurar las relaciones jurídico-laborales. Lo que significa que dentro del derecho laboral mexicano vigente tiene como fin a los trabajadores, a los patrones o a los grupos sociales organizados en sindicatos.

Sobre este principio existen dos teorías: la **personalista**, que considera que el Derecho y el Estado tienen solo sentido como medios puestos al servicio de la persona humana, como instrumentos que tienen como fin al hombre; así como la teoría **transpersonalista**, donde el hombre y el Derecho son medios para el engrandecimiento y del poder del estado, son instrumentos que tienen como fin el propio Estado.

De acuerdo a nuestro ordenamiento legal se adopta la teoría personalista, ya que tanto los trabajadores así como los patrones tiene derecho de coligarse en sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, por lo que el derecho de asociación es un instrumento puesto al servicio de los respectivos intereses de las personas individualmente consideradas y no al servicio de los intereses transhumanos del grupo social sindicato; esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 , apartado A, fracción XVI de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

- **Principio de Dignidad:** Consiste en que tanto los trabajadores y los patrones sean tratados como personas con dignidad, como personas con inteligencia, con voluntad y fines propios que cumplir por si mismos. Situación que se encuentra regulada en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo.

Este principio también consiste en reconocer que la relación jurídico-laboral es un vínculo personal comunitario, es decir, que la relación laboral no se limita al intercambio de prestaciones patrimoniales, sino que se ligan directamente la personas del trabajador con la del patrón.

Este principio también se ve reflejado mediante la imposición de dos deberes fundamentales: uno a cargo del patrón que es el deber de previsión de la vida y la salud de los trabajadores y el otro deber a cargo del trabajador que es el deber de fidelidad para guardar los secretos del patrón, así como no competir con el patrón, obligaciones que se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 51 fracción VI y 132 fracción XVI, XVII Y XVIII, así como en los artículos 47 fracción IX y 134 fracción XIII.

Este principio de dignidad también lo podemos entender, en el sentido de que independientemente de la relación jurídico-laboral, se les debe guardar como personas a los trabajadores, "la debida consideración", tal como lo establece el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio de dignidad también lo podemos relacionar con el **principio de estabilidad en el empleo**, lo que significa que el trabajador puede ser expulsado de la relación de trabajo por una decisión arbitraria o por capricho del patrón. La estabilidad en el empleo abarca dos modalidades la **primera** es la duración indefinida de la relación de trabajo y la **segunda** es la exigencia de una causa razonable para su disolución. A su vez esta segunda modalidad puede ser: Absoluta o Relativa.

La absoluta consiste en que "el trabajador tiene derecho a permanecer o ser reinstalado en su empleo salvo que haya motivo justificado para un despido y la relativa cuando el patrón lo puede separar o abstenerse de reinstalarlo aun cuando no haya motivo justificado para el despido"¹⁸.

¹⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 121.

Dentro de la Carta Magna, específicamente en el artículo 123 fracción XXII del apartado A, pareciera que contiene la estabilidad absoluta al referirse que: el patrón no podrá despedir a ningún trabajador sin causa justificada, y en caso de que lo haga esta obligado a reponerlo en su empleo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; sin embargo, más adelante menciona la estabilidad relativa al disponer que la ley establecerá los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, así como de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización, así también dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentra dispuesto en el artículo 49 cuales son los supuestos en los que el patrón no tienen la obligación de reinstalar al trabajador (cabe hacer mención que en la fracción IV. se mencionan los trabajadores domésticos).

Este principio de dignidad también permite que el trabajador pueda intervenir en determinados asuntos de la empresa, ya sean personales, sociales o económicos. El aspecto **social** se refiere a la ordenación del trabajo, a su duración, a participar en eventos que realice la empresa, a vacaciones, a prevenir riesgos de trabajo, etc. El aspecto **personal** se refiere a las cuestiones de contrataciones, despidos, traslados, del personal que se encuentra en la empresa. Y el aspecto **económico** se refiere a las decisiones adoptadas por el empresario que se refieren al proceso productivo.

- **Principios de Vitalidad:** Se refiere a permitirle a cualquier persona que se pueda ganarse la vida mediante el trabajo, principio que se encuentra consagrado en el **artículo 3°** de la ley de la materia, "el trabajo como derecho y deber sociales" y que significa el deber de todo hombre de trabajar para ganarse la vida y el derecho de que la sociedad cree condiciones que le permitan cumplir con el deber de trabajar.

Otro aspecto importante que implica este principio es el de darle la oportunidad al trabajador de recibir una retribución tal que pueda obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, aspecto que también se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 3°, situación que se relaciona claramente con el precepto que habla de los salarios mínimos generales los cuales deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. (Situación que se encuentra en el artículo 123 de la Constitución apartado A fracción VI segundo párrafo); así también podemos citar otro ejemplo de como aplica este principio de acuerdo a la fracción XII del citado artículo constitucional que dispone: que los patrones están obligados, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

El principio de vitalidad también se relaciona con la obligación que tiene el patrón de prescribir condiciones que fomenten y defiendan la vida y la salud del trabajador, misma que se encuentra detallada en el artículo 123 apartado A fracción XV de la Constitución que a continuación se transcribe: El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; así también se encuentra la fracción I del mismo artículo que dispone que La duración de la jornada máxima será de ocho horas; este establecimiento de la jornada máxima tiene como finalidad y derivado de una serie de estudios que se

han practicado al respecto, proteger la vida y la salud del trabajador, ya que después de ocho horas de trabajo, la atención del hombre disminuye lo que genera mayor número de accidentes y el trabajo excesivo afecta la salud y precipita la invalidez y muerte del trabajador. Por otro lado este principio de vitalidad también se encuentra en los artículo 3º, 487 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante dentro de este principio que el trabajador cuente con procedimientos necesarios para sobrellevar la subsistencia del trabajador cuando este sea incapaz de sostenerse así mismo a sus familiares por su propio esfuerzo, principio consagrado en la fracción XIV del artículo 123 apartado A de la Constitución que a la letra dice: Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario; así como en la fracción XIX del mismo artículo que a la letra dispone: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

Otra característica de este principio de vitalidad se refiere a otorgar al trabajador la posibilidad de desarrollar su naturaleza de ser humano, y para lograr esta finalidad se requiere que se regule la jornada máxima, así como el pago del tiempo extraordinario, el descanso de un día por cada seis de trabajo, las vacaciones, los salarios mínimos, el establecimiento de escuelas por los patronos, y la obligación de los patronos de fomentar actividades culturales y deportivas

situaciones que se encuentra reguladas las fracciones I, II, XV, IV, XII del artículo 123 apartado A de la Constitución y los artículos 61 y 76 de la Ley Federal del Trabajo.

- **Principio de Libertad:** Consiste en permitir tanto al trabajador como al patrón en la elección libre de su ocupación, situación reconocida por la Constitución en el artículo 4°, así como en los artículos 3°, 4° y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 47 de la ley de la materia indica en la fracción XI que el trabajador tiene un deber de obediencia con el patrón, pero solamente mientras dura la jornada, es decir, en horas de labores sin interferir en la vida y en la libertad del trabajador.

También este principio de libertad implica que tanto lo trabajadores y los patrones puedan asociarse libremente, de acuerdo con la fracción XVI del artículo 123 Constitucional dentro del apartado A que a la letra dice que: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

- **Principio de Dotación:** Se refiere a instituir la retribución al trabajo de tal manera que le permita al trabajador tener acceso a la propiedad. Se encuentra consagrado en el artículo 123 fracción XII del apartado A que a continuación se refiere: "la obligación que tiene patrón de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones"; así como la fracción XXX del mismo artículo que considera de utilidad pública a las cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas...

- **Principio de Igualdad:** Consiste en equiparar a los trabajadores y a los patrones como personas humanas, ya que la constitución consagra en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

- **Principio de Desigualdad:** Distinguir a los patrones y a los trabajadores tomando en cuenta que los trabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo y los patrones con los medios de producción.

- **Principio de Nivelación:** Consiste en equilibrar las fuerzas de las clases sociales. Consagrado en nuestro derecho positivo como el derecho con que cuentan los trabajadores de coligarse y asociarse en defensa de sus intereses y de declararse en huelga para buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

- **Principio de Producción:** Consiste en promover el desarrollo de la producción mediante la coordinación, es decir, es la facultad que tienen los patrones para organizar y dirigir el trabajo.

Este principio implica también que se impida que el trabajo se interrumpa por actos de violencia o indisciplina, situación que se encuentra regulada en la fracción XVII y XIX del artículo 123 apartado A de la Constitución.

Así como también procurar el patrón proporcionarle al trabajador los medios por los cuales de su mejor rendimiento en la prestación de un servicio, este supuesto se encuentra en el artículo 134 fracción IV que dispone: "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes"; y XV del 132 de la Ley Federal del Trabajo que menciona que:

“Son obligaciones de los patrones: Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores”.

- **Principio de Protección:** Consiste en proteger al trabajador dentro de los límites que impongan la idea de justicia, este principio lo podemos demostrar con las siguientes disposiciones: la protección contra los peligros en la ejecución del trabajo (fracción XV del artículo 123 apartado A de la Constitución), la protección del tiempo en el trabajo (fracciones I, II, III, IV artículo 123 de la Constitución apartado A, la protección dispensada a los menores(fracción II, III y XI del artículo 123 apartado A de la Constitución), la protección de las mujeres embarazadas (fracción V, XV del artículo 123 apartado A de la Constitución), la protección del salario fracción VIII, X, XXIII, XXIV y XXVII incisos b), c), d), e) y f) del artículo 123 apartado A Constitucional), entre otros.

Pero especialmente podemos ver consagrado este principio en a fracción XXVII del artículo 123 apartado A Constitucional que contiene la irrenunciabilidad por parte de los trabajadores de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, así como las contenidas en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esa ley, así como la que señala el artículo 18 de la misma ley que indica que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador.

- **Principio de Participación:** Consiste en disponer una parte de los beneficios para el patrón y otra para los trabajadores en proporción, respectivamente del capital invertido y la intervención que tuviera para generarlos. Principio consagrado tanto en la Constitución artículo 123 fracción IX, así como en la Ley Federal del Trabajo del artículo 117 al 131, consiste en el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa como reconocimiento

a la contribución de la fuerza de trabajo en el rendimiento que obtiene la empresa.

- **Principio de Prelación:** Consiste en ordenar en perspectivas de preferencia los diversos quehaceres según el grado de apremio de las necesidades de los trabajadores y de los recursos con los que cuentan, para lo cual se toman en cuenta las siguientes reglas: Es menester dar preferencia a lo que necesario, frente a lo que es socialmente útil; es preferible una solución parcial de fácil realización a una integral cuya realización sea problemática o dificultosa, y en caso de servicios que se condicionan recíprocamente es menester empezar con los más elementales.

- **Principio de Experimentación:** Consiste en sustituir las normas e instituciones que fracasen o funcionen imperfectamente, por otras que ilustradas por la experiencia sufrida y sujetas a los mismos principios, cristalicen con mayor eficacia la armonía y la proporcionalidad en las relaciones obrero patronales. Como ejemplo podemos plantear el funcionamiento de la guarderías que inicialmente se encontraban reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo como una obligación del patrón, como obligación de cumplimiento de manera insuficiente, por lo que el Ejecutivo le puso como condición para que cumplieran con las guarderías que los patrones que tuvieran más de 50 mujeres a su servicio, ya después en 1962 se reformó la ley laboral se estableció que el servicio de guarderías debía proporcionarse por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y actualmente los patrones tienen la obligación de cubrir una prima al instituto del 1% de la cantidad que paguen por salario a todos sus trabajadores en efectivo por cuotas diarias, para el financiamiento de la prestación de las guarderías.

- **Principio de Progresión:** Consiste en que los principios se vayan ajustando a las nuevas realidades impuestas por los cambios sociales y los avances de las investigaciones de las disciplinas que estudian al hombre y a la sociedad.

- **Principio Autorrestauración:** Este principio se subdivide en dos:
 - Autocomposición:** Consiste en dar a los interesados la oportunidad de que de común acuerdo restauren la armonía y la proporcionalidad perdida, es la facultad que tienen los trabajadores y los sindicatos de celebrar convenios con los patrones para fijar nuevas condiciones de trabajo, al igual que los patrones y los sindicatos revisen los contrato colectivos de trabajo. **Autodefensa:** Establece la posibilidad de que una de las partes mediante la presión y la resistencia se imponga a la otra parte para restaurara la armonía y la proporcionalidad perdida, como por ejemplo podemos citar las huelgas consagradas en la Constitución en el artículo 123 fracción XVIII del apartado A.

- **Principio de Heterorrestauración:** Este principio se subdivide en dos:
 - Heterocomposición:** Consiste en instituir a favor de una tercera persona la facultad de restaurar la armonía y proporcionalidad perdida, mediante la aplicación del derecho a casos concretos o a través de la formulación de nuevas normas. **Heterodefensa:** Consiste en otorgar a una tercera persona la posibilidad de restaurar la armonía u proporcionalidad perdidas mediante la presión y resistencia.

El profesor Dávalos resume estos principios en cuatro puntos:

- **La Idea de Trabajo como un Derecho y un Deber Social:** de acuerdo a lo que establece el artículo 123 Constitucional y 3° de la Ley Federal del Trabajo; es decir la sociedad tiene la obligación de proporcionar a los hombre la oportunidad de desarrollar sus oportunidades, y a su vez tiene el derecho de esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y los hombres tienen el derecho al trabajo.

- **La Libertad de Trabajo:** El individuo tiene plena libertad de escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, de acuerdo a lo que establece el artículo 5° constitucional.

- **La Igualdad en el Trabajo:** Es la igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin distinción resultante de la naturaleza del trabajo, aquí encontramos dos subprincipios: Para trabajo igual, salario igual, y para trabajo igual, prestaciones iguales.

- **La Estabilidad en el Empleo:** Es fundamental para cualquier economía asegurar, la permanencia en el empleo a los trabajadores. En este supuesto los trabajadores tienen dos opciones: 1. Pueden renunciar en cualquier momento, con la sola responsabilidad del pago de daños y perjuicios que puedan ocasionar a la empresa, solo si no han cumplido el año de servicios. Y 2. Pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen a su favor, ya sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba aun en contra de la voluntad del patrón, o a indemnizarlo con el importe correspondiente. Podemos entender a la estabilidad en el empleo como el derecho que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la voluntad del patrono que hagan imposible su continuación, teniendo por objeto la estabilidad, evitar restringir la extinción del contrato de trabajo.

1.5 Naturaleza Jurídica del Derecho Individual de Trabajo

La naturaleza de este derecho surge del artículo 123 Constitucional que menciona el respeto al trabajo, la afirmación a la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores, para que desaparezca la explotación de los hombres.

Algunos autores opinan que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo derecho distinto al público y al privado, que se llama Derecho Social.

El autor y profesor Trueba Urbina indica que este Derecho Social puede ser entendido como el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

El Derecho del Trabajo tiene autonomía: **Legislativa:** ya que cuenta con un sistema normativo jerárquico y fuentes formales propias. **Científica:** ya que cuenta con un sistema de doctrinas que le dan fisonomía propia. **Didáctica:** ya que se contempla dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior. **Jurisdiccional:** cuenta con tribunales propios como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Para poder entender como es que actualmente se encuentra regulado el Derecho Laboral y en particular el Derecho de los Trabajadores Domésticos, es necesario estudiar su evolución a través del tiempo, para así estar en posibilidades de comprender la existencia de las figuras jurídicas.

Es importante tener presente como el trabajo en los inicios de su historia no era reconocido, ni valorado ni mucho menos bien visto, sin embargo, debido a las intensas luchas de la clase trabajadora actualmente se ha logrado la significación del trabajo y el reconocimiento y protección de las autoridades.

2.1 Evolución Histórica y Nacimiento del Derecho Individual del Trabajo

La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

El Derecho del Trabajo, es consecuencia necesaria de la lucha de clases, cuyos orígenes en el mundo se remontan desde varios siglos, pues existen antecedentes anteriores a las Leyes de las Indias que datan de 1550.

El primer documento importante sobre el Derecho del Trabajo, se encuentra en el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban de forma un tanto anárquica algunos aspectos del trabajo, como el salario mínimo, el aprendizaje y la forma de ejecutar algunas labores, en el se determinaban los salarios de los ladrilleros, marineros y pastores.

Una de las primeras formas de trabajo fue **la esclavitud**, régimen por el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros. En comienzos de la humanidad el hombre llegaba a tierras en grupos pequeños y cuando estallaban guerras entre las poblaciones enemigas, la que ganaba exterminaba a la perdedora; sin embargo, llegó un momento en que los vencedores decidieron que en lugar de exterminar a los prisioneros podían mantenerlos vivos para exterminarlos después y mientras eso sucedía podían utilizarlos en diversos trabajos, tal vez esta situación les permitió darse cuenta de las ventajas de utilizarlos en vez de matarlos y de esta forma nació la esclavitud. Los esclavos se utilizaban en actividades de minas, talleres, reparación de caminos, fabricación de monedas, en los quehaceres domésticos, incluso muchas personas compraban esclavos para alquilarlos a otros. Llegó un momento en la vida donde las personas se dividían en dos grupos en personas libres y esclavas, y eran considerados como esclavos los prisioneros de guerra, los nacidos de madres esclavas, los deudores insolventes y los reos a cadena perpetua. El esclavo para su dueño tenía la condición de objeto. Debido a que el esclavo representaba un valor patrimonial de manera que había que cuidarlos. Aunque este sistema de esclavitud duró varios siglos, con el tiempo la economía basada en los esclavos comenzó a decrecer, con el paso de los años se les comenzó a vender como esclavos pero garantizándoles su derecho a seguir cultivando la tierra a cambio de una participación en la cosecha, esta práctica cada vez más frecuente trajo consigo la desaparición de la esclavitud y el comienzo de un nuevo régimen, el feudalismo.

El **feudalismo** estaba integrado por tres grupos: los clérigos que poseían la cultura y el poder; los **bellatores** o guerreros, que eran los dueños de la riqueza y; los siervos, villanos y aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen¹⁹, éste último grupo pertenecía al señor feudal quien los podía dar,

¹⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. México, D.F. 2000. Pág. 5

vender o cambiar por otros incluso los podía heredar a sus parientes, a la mujer en ésta época no se le presto atención. La riqueza del feudo se debía propiciar en sus propias tierras, sin permitir que lo producido saliera del feudo, la sociedad feudal se convirtiera en un sistema de economía agrícola y cerrada. Éste sistema propicio tres nuevas instituciones:

- **Servidumbre:** Es una corriente tenue de la liberación de los esclavos, hacia que el hombre estuviera toda su vida en la tierra que cultivaría sin poderse mudar se ese lugar, la servidumbre no era esclavo, sino hombres subordinados a su amo con obligación de ayudarles en el campo, en los trabajos domésticos o hasta en algún oficio. A los siervos se les permitía casarse y tener familia. Los siervos podían aspirara a ser libres cumpliendo algunas condición tales como: 1) Si el siervo descubría a algún falsificador de moneda. 2) Si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte. 3) Si el sometido descubría alguna traición al reino. 4) Si el siervo se casaba con una persona libre.
- **Colonato:** A través de estos el señor feudal logro dos objetivos: 1. Someter a un hombre libre y hacer producir tierras conquistadas, el colono, aceptaba el compromiso de producir y gozar el producto de la tierra con la sola obligación de darle una cuota o parte al señor feudal; aunque el colono no podía alejarse o mudarse de las tierras, si se le permitía que pudiera tener a su familia ahí y por lo mismo se consideraba libre.
- **El Vasallaje:** Se trataba del sometimiento de una persona a otra, por medio de lo que se buscaba era una oportunidad laboral, consistía en que el candidato a vasallo besara públicamente la mano de su señor, a fin de que desde ese momento existiera el sometimiento de una hombre a otro.

Después viene la **Edad Media**, es hasta esta época en que el hombre conoce por primera vez el trabajo libre, debido a que se trataba de una economía cerrada, de tal manera que un villa producía todos los satisfactores que su comunidad requería y para ello tenían que existir los talleres artesanales capaces

de producir lo que necesitaban. Es entonces cuando las grandes propiedades feudales comienzan a desaparecer y es entonces cuando comienzan las aparcerías o los arrendamientos con contrato temporal y a renta fija. Es cuando, cuando los siervos se comienzan a convertir en obreros libres o artesanos.

Ahora existía el aprendiz, del cual sus padres le pagaban al maestro una suma determinada y a su vez el maestro tenía sobre el aprendiz derecho de guarda, de vigilancia y de corrección; tratando al aprendiz con buenas maneras y enseñándole el oficio. Una vez terminado el aprendizaje, el obrero era admitido en la corporación, después de haber pagado cierta cantidad, lo que implicaba un festejo de su admisión.

Las condiciones de trabajo en esa época consistían en trabajar por jornal o por unidad de obra, con la única obligación de entregar el producto con calidad, el salario era fijado por el grupo de patrones que a su vez se integraban en corporaciones y que nombraban a un consejo de maestros quienes establecían estatutos, fijaban precios, vigilaban la compra del material y controlaban la producción de los talleres agremiados.

Cuando el artesano concluía su periodo de aprendizaje, faltaba tiempo para que fuera considerado como obrero y así perfeccionar su profesión para convertirse en obrero u oficial, debía jurar por los santos y en presencia de dos maestros que ejercería el oficio bien y lealmente y a su vez que cumpliría con los estatutos y denunciaría cualquier infracción de la que el tuviera conocimiento. Después de que el aprendiz, se había convertido en oficial, podía convertirse en maestro; quien para tener esa calidad era interrogado ante un jurado para comprobar sus conocimientos y tenía que hacer ciertas aportaciones a la cofradía, en algunos casos debía comprar el oficio. Una vez adquiridos dichos derechos el candidato prestaba juramento de observar los usos y las costumbres e oficio, de hacer obra buena y ser leal.

En los talleres artesanales surgieron algunas organizaciones como las corporaciones: que eran asociaciones de maestros de un mismo oficio residente de una misma ciudad o villa y practicaban un monopolio de fabricación y venta de productos en el mercado.

El trabajo gremial fue decayendo, por efectos económicos, políticos y sociales, también por causas internas. La decadencia del sistema se produjo en gran medida por los abusos, ya que los monopolios se convirtieron en un freno para el desarrollo; tres fueron los factores determinantes:

- "Un incipiente modernismo tecnológico que aunque débil en un principio, culminó muchos más tarde en un revolución industrial superando las técnicas artesanales que imperaron durante la Edad Media, que no alcanzaban a cubrir la demanda.
- Una incapacidad del sistema laboral de la Edad Media para adaptarse a las nuevas fuerzas económicas que comenzaban a integrarse en Europa.
- El monopolio ejercido por los maestros dueños de los talleres, pues, al controlar la producción y la venta a la larga reportaron más daño que beneficio. Se prolongaba el aprendizaje y cuando se convertía en maestro ya era en una edad muy avanzada, además de que se ampliaron las vías de comunicación y con ello la diversidad de opciones de trabajo"²⁰.

En la Edad Media se presentan dos caras por una parte, el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del trabajo, porque la servidumbre era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivía pegado a la tierra sin poderla abandonar y obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor.

De la **manufactura** al taller moderno, reunió desde sus comienzos todos los caracteres de la gran industria, implicó la inversión de importantes capitales, la

²⁰ Ibidem. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Págs. 9-10

concentración de obreros en talleres, la división del trabajo entre ellos y la utilización de instrumentos mecánicos. Esta etapa representó un gran golpe para los artesanos, pues prácticamente los suprimió como sistema laboral.

Los cuatro elementos fundamentales de la **Manufactura** eran los siguientes:

- Concentración de los instrumentos de trabajo.
- Concentración de productores inmediatos, que permitían la productividad del trabajo, exigido por la creación del mercado mundial durante XV y XVI.
- Separación entre el productor y el consumidor.
- Se requería un capital considerable para instalar un taller así como para contratar al trabajador.

Estos cuatro elementos generaron en un futuro dos cuestiones importantes **el maquinismo y la división de trabajo.**

El empresario de la manufactura era el propio comerciante, que veía más lucro si el mismo producía los satisfactores además de venderlos.

Los sistemas de trabajo en ésta etapa eran duros, prohibían absolutamente abandonar el taller durante las horas de trabajo y la jornada duraba de 14 a 18 horas diarias. La división de trabajo propició el surgimiento del maquinismo, que mejoró la productividad y las técnicas, perfeccionándose la maquinaria, y la herramienta simple fue desplazada por herramienta compleja y más tarde apareció la máquina accionada por algún tipo de fuerza natural.

El **maquinismo** se caracterizó por la introducción de maquinaria movida por fuerza diferente a la tradicional fuerza del hombre, y porque la producción masiva suplió a lo que se hacía en forma artesanal.

Esta etapa surge con John Kay quien inventó en 1763 la lanzadera volante, con la cual podía producirse hilo en gran cantidad, ello propició otros adelantos

técnicos, hasta que en 1771 Arkwright instaló la primera hiladora mecánica y en 1785 se inventó el telar capaz de producir todo tipo de telas. Otro paso crucial para el trabajo fue la invención de la máquina de vapor de Watt.

Con la instalación de máquinas se aumentó la productividad, pero así mismo crecieron las inquietudes de los trabajadores que eran explotados.

En la **Época Liberal** el hombre contempló sus realidades y surgió en todos los órdenes: en lo artístico el renacimiento, en lo religioso la reforma, en lo político el absolutismo, en lo social la aparición del asalariado y en lo económico la presencia del capitalismo. Con todo lo anterior cambió la apreciación hacia el trabajo pues dejó de ser indigno y se le atribuyó la calidad de creador de riquezas y desarrollo.

En el siglo XVIII se presenciaron 2 revoluciones. La primera fue a Revolución Francesa, punto de partida hacia el hombre libre. La segunda fue la Revolución Industrial, inició la modernidad con la aparición del maquinismo, con la que se transformaron las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo.

La revolución de la técnica también trajo como consecuencia el desplazamiento del trabajo del campo hacia las ciudades, con lo que la población obrera creció y se concentró en los grandes centros urbanos para darle al trabajo una importancia que nunca había tenido.

También surgió la división del trabajo que consistió en una separación de los procedimientos fabriles que implicaba también que los obreros tuvieran que repetir constantemente los mismos movimientos, lo que generó una especialización incipiente y se racionalizó el trabajo. La forma de retribución varió y en forma negativa. Se pagaba miserablemente al trabajador y no con dinero sino con vales canjeables por mercancía en los almacenes de la propia empresa

situación que agravó la dependencia del trabajador hacia el patrón. Lo anterior junto con el principio de libertad absoluta y de igualdad total, generó las condiciones políticas y jurídicas que necesitaban una nueva filosofía surgida de un sistema de concentración urbano de grandes ciudades fabriles en donde emergió una nueva clase social llamada **el proletariado**.

Las consecuencias de lo anterior eran que las partes eran absolutamente libres para concretar las condiciones laborales, que regulaba sólo una legislación civil que erróneamente veía como iguales a quienes manifiestamente no lo eran, en realidad, la gran diferencia económica condicionaba esa relación laboral entre dos desiguales, la del poderoso y la del desposeído.

Los trabajadores estaban en conflicto no sólo con los patrones, sino también y principalmente contra el propio Estado, al que consideraban detentor de la fuerza y del interés capitalista, tal estado creía en un orden natural y sostenía el principio económico del *laissez faire, laissez passer*. Derrocarlo era el fin para colocar en su lugar un estado acorde con la situación de los asalariados. Durante el liberalismo el trabajo fue libre en todos los sentidos ahora los trabajadores estaban aglutinados en fábricas, en donde totalmente despersonalizados eran objeto de una explotación inclemente que ignoraba o quería ignorar, la evidente disparidad existente entre el patrón poderoso y el trabajador desposeído y sin ninguna alianza solidaria, si bien la contratación era libre por otro lado era injusta, pues el trabajador se veía obligado a aceptar por necesidad la humillantes ofertas patronales.

En esta época se lograron grandes desarrollo en la producción, pero también fue culpable de sumir a gran parte de la sociedad en la miseria, resultado del pago de pocos salarios a cambio de prolongadas jornadas de trabajo.

De esa manera el hombre, creó filosofías y doctrinas nuevas a partir de los medios de producción dividió a la sociedad en capitalistas y proletarios; a la vez,

propició el desarrollo del concepto socioeconómico conocido como **lucha de clases**.

Después de lo anterior comenzó la **nacionalización del trabajo** a partir del siglo XIX existía el establecimiento de amplios locales laborales, costosas instalaciones fabriles que dependían para su movimiento de maquinarias, hechos que facilitaron la aparición de lo que se ha dado en llamar la racionalización científica del trabajo, con la que se logró una mayor productividad y se evitó la pérdida de tiempo y de material.

En la **actualidad**, y desde el inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició una etapa intervencionista en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley, solo dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales, se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.

Seguramente los aspectos más importantes de la evolución del derecho del trabajo de nuestro tiempo son el derecho a la **sindicalización**, además del derecho de **huelga**.

La legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizadora, es decir, organizaba a casi todos los trabajadores, lo que dió fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos surgidos se integraron primero por regiones formando uniones más numerosas y sólidas.

La huelga pasó de una situación inicial de hecho a ser un derecho reconocido por el Estado.

La contratación colectivas representa sin duda la evolución más eficiente de todo el derecho del trabajo, ya que a través de la se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas.

El Derecho del Trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario. En esta relación se presentan dos intereses contrapuestos: el de quien desea trabajar menos y ganar más y, el de quien pretende ganar más y pagar menos.

En el siglo XIX la sociedad percibía la necesidad de un nuevo derechos que regulara lo anterior y surgiera así un derecho protector de clase, capaz de establecer un equilibrio social que el mundo no conocía en esos días, el origen del Derecho del Trabajo solo puede encontrarse en el último cuatro del siglo XIX, que fue la época en la que el individualismo liberal que imperaba en Europa se declaró incompetente para solucionar el grave problema del enfrentamiento de dos enormes estratos sociales, los cuales no encontraban el marco jurídico existente ninguna formula que regulara los intereses fundamentales del capital y del trabajo.

El estado liberal se caracterizó por su escasa o nula reglamentación del trabajo y es hasta ciertos acontecimientos que propusieron el inicio y desarrollo de un verdadero derecho del trabajo, tales como: La Ley Inglesa de 1802 que prohibía las jornadas laborales de más de 12 horas diarias; en toda Alemania en 1856, se expidieron legislaciones incipientes que prohibían el trabajo de los niños menores de 8 y 10 años, en especial de las niñas, en la industria de la lana; también se prohibió el trabajo nocturno para los niños y se ordenaba establecer condiciones de higiene en los centros laborales; surgió en Francia en 1870 la reglamentación del trabajo gracias a la Comuna de Paris; en 1884 el trabajador en Francia conquista el derecho a la sindicalización, mientras tanto, en Alemania se creó el seguro de accidente de trabajo; en México en 1917 se promulgación de la Constitución Mexicana que establece los derechos sociales como una garantía más dentro de sus normas, además de crear los principios del derecho del trabajo

más avanzado del mundo en esa época y en 1919 se proclamó en Alemania la famosa Constitución de Weimar, con gran contenido de derechos sociales²¹.

El derecho del trabajo nació bajo diversas doctrinas sociales: un liberalismo que lo negaba; un socialismo que lo propiciaba, hasta llegar a un intervencionismo de estado que lo estructura, pasando por filosofías que de una forma u otra propiciaron su nacimiento y desarrollo, como fue en su época el socialismo utópico, el socialismo, el sindicalismo, el anarquismo, la doctrina social católica, etc., mismas que a continuación se exponen brevemente:

- **Liberalismo:** Corriente filosófica que sostiene que las leyes económicas son inexorables y que en tal calidad deben regir a la sociedad, ya que tales leyes no pueden variar porque no han sido hechas por los hombres. Mantiene, además, la idea de culto individual a la libertad humana y a la libertad de trabajo.
- **Socialismo utópico:** Fuerte corriente critica el régimen económico que imperaba. Sus fundamentos de censura al régimen se basaban en el argumento de que la propiedad privada propiciaba el enriquecimiento de unos pocos, lo que permitía aprovecharse del trabajo de los demás mediante un régimen de explotación. Por ello, el socialismo utópico proponía soluciones solo idílicas, al menos para esa época, y por esa razón se les llamo utópicos.
- **Socialismo científico:** Contrapropuesta frente al socialismo utópico, que proponía tácticas inoperantes; el socialismo científico ofreció tácticas y medios para lograr el cambio social y económico.
- **El anarquismo:** Doctrina social que propuso la desaparición del Estado y sus leyes para sustituirlo por un régimen en el que no existan ni lo uno ni lo otro.
- **El comunismo:** Conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas orientadas a la sustitución del sistema económico y social basado en el individualismo liberal por otro en el que la sociedad en su totalidad sea la que esté por encima del individuo, subordinando el interés individual de una persona o de un grupo al interés general de la colectividad.

²¹ Cfr. Ibidem. Bermúdez Cisneros, Miguel. Págs. 18-19

- **La doctrina social de la Iglesia:** la iglesia también preocupada por los desajustes sociales que sacudían al mundo y lo dividían en clases antagónicas, hizo propuestas políticas de aplicar principios de reparticiones más justas, que no lleven a la explotación de los trabajadores. A pesar de su limitada sanción, que era puramente moral, logró gran influencia en el cambio social.
- **Sindicalismo:** Fue la reacción de la clase obrera frente a la injusticia social e Integra su propia teoría basada en: a) lograr cambiar la contratación individual por una contratación colectiva; b) lograr que se le reconozca fuerza política al sindicalismo, para conseguir el cambio; c) la utilización de varios métodos de presión, como la huelga.
- **Sindicalismo Revolucionario:** Preconizaba la lucha y sostiene que las huelgas son necesarias porque habitúan a la clase obrera a la acción y defensa de sus intereses. Se opuso al militarismo y a todos los privilegios de la burguesía.
- **Sindicalismo reformista:** Sostuvo que las reformas sociales deseadas se obtendrían por medio de la conciliación. La huelga debía reservarse como último procedimiento utilizable.
- **Solidarismo:** Encuadrado en el intervencionismo de Estado, sostuvo una concepción organicista de la sociedad. Afirmaba que todos los hombres son dependientes entre sí y forman un organismo en el que cada uno de ellos es una célula.
- **El cooperativismo:** Se trata de otra variante de las doctrinas intervencionistas, un sistema asociacionista para producir en común y repartirse las utilidades, o para comprar en común directamente a fin de evitar intermediarios. Éste sistema es más bien práctico y rinde beneficios a los agremiados.

El derecho del trabajo tuvo que romper el pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su estado, pero uso también algunas medidas consideradas ilícitas, tales como la asociación sindical no autorizada y la huelga, persiguió tres metas fundamentales: Las libertades sindical, de

negociación y contratación colectivas y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara una mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

De acuerdo con, el Profesor Mario de la Cueva fueron muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha para el nacimiento del Derecho del Trabajo; uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. El segundo de los factores es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos. Un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento, coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos²².

2.1.1 Internacional

Siempre han existido individuos o familias que para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno y siempre han existido, quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades más elementales. Estos trabajadores domésticos carecieron de protección durante mucho tiempo en las leyes.

²² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Decimosegunda edición. Editorial Porrúa. México. 1990. Págs. 13-14

En Roma en cuanto a trabajo se refiere, se desarrollo bajo las formas esclavistas, aunque con algunas aperturas a la libertad que posibilitaron avances en la dignificación del trabajo.

En Roma se aplicaba el Derecho Civil que es el estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo.

En España era reglamentado por ordenanzas municipales, algunas de éstas de muy curiosa redacción, la ordenanza de 1614, instituyeron en Madrid las "Casas de Madres de Mozas", en las cuales se establece, entre otras obligaciones, la de llevar un libro encuadernado en el cual ha de escribirse el nombre, edad y lugar de donde salieron las postulantes de empleo, como también la casa que dejaron de servir, lo mismo que el monto del salario últimamente ganado. La mentira en suministrar estos datos era castigada. La inscripta debía concurrir a dicha casa todos los días, de ocho a diecisiete horas de invierno y de siete a diecinueve en verano. Proporcionado el trabajo, si no lo aceptare, se daba cuenta el alcalde, que podía castigarlas o incluso extrañarlas de la ciudad, calificándolas de vagabundas. En igual calificación incurría la que solicitaba, al concertar su ajuste, un día franco por semana, si tenía negocios o persona a quien ver. Puede tenerse una idea clara de algunas exigencias del servicio doméstico en aquellos tiempos recordando que penaba a quienes buscaban casas donde haya pocas escaleras o pocos niños; la no aceptación del trabajo ofrecido en el curso de ocho días traía aparejada la expulsión de la ciudad.

En España, se puede dividir la historia en tres etapas:

- "La de la iniciación de la legislación laboral que comienza con la ley del 24 de julio de 1873 y termina en el año 1903 con la creación del Instituto de Reformas Sociales;

- Etapa del desarrollo de esta legislación protectora que termina en 1920 con la instauración por real decreto del 24 de abril de ese año de la primera institución paritaria denominada Comisión Mixta de Trabajo, y por último.
- La etapa de organización jurídica de las relaciones de trabajo²³.

En España era un privilegio contar con sirvientes por lo cual se limitó el número de sirvientes que podían tener. En 1614 se creó la institución de la Casa de Madre de Mozas en las que se encargaba de colocar a la mozas para domésticas.

La Novísima Recopilación, publicada por Carlos III y terminada a fines de 1808, contiene una recopilación de normas respecto del servicio doméstico.

En la Constitución de 1946, el pueblo español ratificó los principios de la declaración de derechos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre.

En el artículo 147 del Código del Trabajo español de 1926, al determinar que servicio doméstico es aquel que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él.

En la ley española para que sea considerado el trabajo como servicio doméstico son: a) que sea contratado por un dueño de casa; b) que no persiga fin de lucro alguno; c) que lo sea al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes bien se albergue en el domicilio del dueño de la casa o fuera de él.

²³ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 9

En Inglaterra, el Derecho del Trabajo nace en forma bastante concreta a partir de 1764, cuando Hargreaver, inventa la máquina de hilar, y con ello se agudiza el desempleo del país, constituyendo un grave problema social que obliga a las autoridades a estudiar y reglamentar legalmente el trabajo. En el año de 1824, los trabajadores en Inglaterra, adquieren el derecho a la libertad de asociarse y el registro de uniones (*Trade Unions*) y con el movimiento cartista People's Charter en el año 1838, que debe su nombre a la carta del pueblo, se consolida la legislación en Inglaterra.

La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en este país donde se conquistaron las libertades colectivas. Después viene la época en donde existe el reconocimiento de la asociación sindical, los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicalización, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones del trabajo.

En Francia, desde los siglos XII y XV el doméstico tuvo una situación superior a la de los demás trabajadores ya que su actividad no era considerada como degradante. A partir del siglo XVIII empieza la decadencia del Trabajo Doméstico. Con la Revolución Francesa de 1848 se vislumbraba desde su origen el establecimiento de una legislación laboral que reconociera los derechos de los trabajadores hasta entonces desconocidos y negados.

En Francia, durante un largo periodo, comprendido entre los siglos XII y XV el desprecio que durante la Edad Media ahogo el trabajo manual, no alcanzaba a los servidores próximos a sus señores, respecto de los cuales el trabajo era considerado de gran dignidad.

La Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo. La Ley Francesa del 2 de agosto de 1923, estableció el seguro de accidentes para los empleados domésticos.

De esta manera no parecerá extraño observar que mientras los antiguos Códigos Civiles de algunos países, por ejemplo España, Italia, Argentina, establecen cierto amparo para el personal doméstico, la evolución legislativa en materia laboral muestra un vacío evidente en lo relativo a este servicio.

Este contrato de principios más civilistas que laborales, se reglamento en los Códigos Civiles, en Leyes Especiales o en Contratos Colectivos, en la protección de todos los trabajadores, no comprendemos como pudo quedar en el olvido una clase que hasta hace poco la legislación nacional recordó solo para excluirla de los beneficios que concedía a otras categorías de trabajadores.

Dentro de la Enciclopedia Omeba, considera trabajo doméstico aquellas prestaciones inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias o convivencias, como colegios, cuarteles, conventos y establecimientos penales. Lo entiende como aquel por el cual un padre de familia o un particular, titular de un establecimiento de tipo doméstico, como un internado, una comunidad religiosa, toma de servicio de la familia o del establecimiento mismo la actividad de trabajo o de carácter predominantemente manual, del otro contratante, para el normal funcionamiento de la vida interna de la familia o de la comunidad.

La Constitución de Weimar, y en general, el Derecho del Trabajo de aquellos años creó en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

Entre las naciones que han fijado los derechos y obligaciones del personal doméstico en contratos-tipos, se enumeran Suiza, Bélgica, y los Estados Unidos. En este último país, las condiciones del trabajo doméstico han sido determinadas, en mayor parte, por los propios interesados y su desarrollo y evolución ha experimentado variantes muy peculiares.

En Gran Bretaña, nación en la cual preocupó principalmente la escasez de mano de obra de esta clase de servicio, y en donde las leyes especiales fueron dictadas, creándose el Instituto Nacional del Servicio Doméstico, en función actualmente cuyo Consejo de Administración se constituyó en el principal factor de difusión y significado del servicio doméstico.

En Argentina, el artículo 7º del Decreto Reglamentario de la primera Ley Laboral de este país, la número 4661 señala que se entiende por servicio doméstico el estado de las personas a sueldo, al servicio de personas o familias, con el objeto de consagrarles su trabajo y cuidado, sin que puedan ser dedicados a fines de lucro directo, comercio o industria.

Las etapas del desarrollo doméstico en Argentina fue de la siguiente manera: En la primera etapa, las leyes obreras no se refieren para nada al servicio doméstico o solo lo mencionan para excluirlo, ley de descanso. Posteriormente el Servicio Doméstico esta definido en el decreto reglamentario número 16,177/33, en su artículo 6º como el estado de las personas a sueldo, al servicio de otras personas o familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo y sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio e industria. La segunda etapa comienza al sancionarse varias leyes con otra intención que el mero fin de exclusión. Tales son la ley 12.265, al establecer que los trabajos en motores físicos o móviles y su conducción, no serán considerados como servicio doméstico.

Con la sanción de la ley 12.919, y el mensaje enviado por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Senadores el 18 de diciembre de 1946, da comienzo a la última etapa, la que se diferencia de las anteriores en el deseo de atribuir verdaderos derechos al servidor doméstico. Debe el personal del servicio doméstico gozar de un sueldo anual complementario. Esto sin perjuicio de que oportunamente se estudien otras disposiciones que reglamenten mayores derechos y beneficios para las personas ocupadas en el servicio doméstico y que contemplen debidamente las características de esos trabajadores y sus funciones.

Si se enfermaba el doméstico tenía derecho a ser atendido durante diez días por el empleador, conservarle el empleo por el mismo tiempo, percibir medio jornal en dicho plazo.

En 1926, el diputado Muzio presentó otra iniciativa más completa, que reitero en 1928, definiendo a estos trabajadores, estableciendo la edad mínima de catorce años y otorgando varios derechos: ocho horas continuas de descanso, dos para comer y cuatro para cuidar de su persona, ropa e instrucción, alojamiento higiénico y comida sana, preaviso de ocho días, un día de descanso semanal y supresión del preaviso cuando la rescisión del contrato se fundara en inmoralidad. Muy parecido al anterior fue el proyecto presentado en 1929, por el diputado J.C. Rodríguez, añadiéndose un periodo anual de vacaciones de una semana con una antigüedad de un año de servicios y quince días con tres años de antigüedad.

En 1934, el diputado Padilla acompañó a la Cámara de que formaba parte un nuevo proyecto; por el se exigía para trabajar como doméstico un certificado médico de buena salud y una libreta otorgada por la policía donde se anotaran todos los datos relacionados con la identidad del trabajador. La revisión médica era obligatoria cada dos años y cuando el patrón lo exigiera.

El Código del Trabajo Chileno, el 13 de mayo de 1931, en su artículo 61, son empleados domésticos las personas que se dediquen en forma continua y

solo para un patrón a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como los chóferes, llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etcétera.

La Ley Finlandesa del 7 de enero de 1949, sobre trabajadores domésticos, entiende por estos a quien se compromete a ejecutar, mediante remuneración trabajos de carácter esencialmente domésticos en el domicilio del empleador.

El Código de Trabajo de la República Dominicana del 11 de junio de 1951 artículo 244 deja claro que trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua, a labores de cocina, aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono o sus parientes.

Existe disposiciones de otros países que contemplan al trabajador doméstico dentro de su legislación como: El Código de Trabajo de Nicaragua, del 12 de enero de 1945, la Ley Federal del Trabajo de México, el Código de Trabajo de Costa Rica, del 15 de septiembre de 1943, el Código de Trabajo de Guatemala, del 8 de febrero de 1947 y la Ley del Trabajo de Venezuela, del 21 de octubre de 1947.

El Código de Trabajo del Ecuador, del 5 de agosto de 1938, en el artículo 168 define que es el trabajo que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador para si solo o su familia, sea que el domestico se albergue en casa del patrono o fuera de ella.

La Ley General del Trabajo de Bolivia de 1942 establece que es el que se presta en forma continua y a un solo patrón, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediere de un año, y requiriéndose además el registro en la policía de seguridad.

Ley Provisional de Noruega, del 3 de diciembre de 1948 señala que los trabajadores domésticos son aquellos que efectúan trabajos de índole puramente doméstico en el domicilio del empleador y en faenas conexas, y aclara que no se aplicara el régimen que se instituye: a) a los empleados domésticos a quienes sea de aplicación la de protección a los trabajadores, o la provisional sobre condiciones de empleo de los trabajadores agrícolas; b) a los empleados domésticos que pertenezcan a la comunidad del domicilio del empleador y estén emparentados con él, o con su conyugue que viva bajo el mismo techo, por línea ascendente o descendente directa o colateral hasta el segundo grado o relacionados por el por lazos de afinidad o adopción en grado análogo; c) a los contratos de servicio doméstico con un mismo empleador, de duración que no exceda de un mes, que si bien generalmente el servicio doméstico es el prestado en el seno del hogar.

El Código de Trabajo de Panamá, del 11 de noviembre de 1947, cuyo artículo 100 define este tipo de trabajo de la siguiente forma: son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, o de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro o negocio para el patrono.

2.1.2 Nacional

Con el objeto de conocer en que espacios temporales llegaron las ideas laborales a nuestro país y entender como se establecieron en las leyes y en la Constitución, a continuación expondremos un análisis del desarrollo del derecho del trabajo en nuestro país.

2.1.2.1 Época Precolonial

En los indicios de la humanidad la producción era comunal, lo que significaba que lo que se producía era disfrutado por todos, solo existía la división sexual para el trabajo. Los hombres se dedicaban a la caza, pesca y recolección de frutos y las mujeres realizaban actividades de producción de vestido, alimentos y resguardo de la vivienda.

El hombre al convertirse en agricultor y ganadero se acentó en lugares propicios, domesticó animales, forjó metales y construyó utensilios y armas, este era otro modo de producir cosas para satisfacer sus necesidades, mediante la guerra se obtenían botines que iban desde animales, casas, esclavos hasta territorios. Los pueblos vencedores se dedicaban a la guerra y al cultivo de las artes y el espíritu. Los vencidos realizaban el trabajo físico: la producción de bienes, no se les pagaba, no tenían descanso y solo se les alimentaba con lo mínimo para su subsistencia.

Esta época podemos dividirla a su vez en tres periodos:

- **Época Preclásica.** Comunidades basadas en la pesca, recolección, caza y agricultura incipiente. Algunas aldeas se convirtieron en centros ceremoniales, aparece el culto a la fertilidad. Desarrollo de la cultura Olmeca. Sus principales centros ceremoniales fueron La Venta, Tres Zapotes y San Lorenzo, que tienen una fuerte influencia en toda Mesoamérica. Se empiezan a poblar las tierras bajas mayas y se construyen basamentos en Monte Albán, 200 a.C./900 d.C.
- **Época Clásica.** Auge del urbanismo, formación de las castas teocráticas dirigentes. Máximo desarrollo de las civilizaciones prehispánicas, consolidación de las características de las culturas mesoamericanas en el arte, la cerámica, la escritura y el calendario. Las deidades se multiplicaron. Esplendor de Teotihuacán, Monte Albán (zapoteca), Mitla (zapoteca), Uxmal, Palenque,

Tajín, Cobá, Bonampak, Yaxchilán; caen las grandes ciudades de Cacaxtla y Xochicalco, 900 -1521.

- **Época Postclásica.** Las sociedades teocráticas se militarizan; aparición de la metalurgia. Mesoamérica alcanzó su máxima extensión. Gran desarrollo de los Toltecas en Tula. Auge de Mitla (mixteca) y Monte Albán (mixteca).

Podemos señalar algunas fechas importantes que resumen los sucesos de aquellos tiempos, para comprender el desarrollo de esta época: En 1325 se funda México, con el dominio mexica dentro y fuera del territorio mesoamericano. En 1519 Cortés funda el primer poblado español llamado la Villa Rica de la Vera Cruz, hunde las naves e inicia la exploración tierra adentro. En 1519 se presenta la llegada de los españoles a Tenochtitlán, Moctezuma II los recibe pacíficamente, los aloja en el palacio de Axayácatl y los llena de honores. Pocos días después de su llegada, Moctezuma II fue tomado prisionero. En 1521 se dió la caída de Tenochtitlán.

Mesoamérica se distinguió por un complejo sistema de formación de sus recursos humanos en la familia, la aldea, la comunidad y las regiones étnicas. En el caso de los pueblos más antiguos, la escritura se formalizó para recordar hechos y acontecimientos de la vida de esos pueblos y se remonta a la cultura Olmeca, fechada 159 años a.C., que hoy se intenta descifrar y reconstruir a través de los idiomas zoque y mixe actuales. Al inicio de la invasión europea, los españoles encontraron en los valles centrales de México una organización educativa implantada por los Aztecas de acuerdo con la condición social de los alumnos las cuales eran. Los macehualtin (plebeyos) tenían fundamentalmente dos tipos de escuelas: una, la de los buenos modales, y otra, la de la destreza para entrenarse para el ejército. Esta escuela era denominada telpochcalli o "casa de los jóvenes". Pero también había otros centros educativos, como el cuicacalli o "casa del canto". También se encontraban los pipiltin (los aristócratas) se capacitaban para ser sacerdotes, arquitectos, pintores, médicos, poetas, cantores,

militares. La escuela de los nobles era el calmécac, donde se preparaba a las nuevas generaciones para ocupar los más altos cargos dentro del sacerdocio, el ejército, la justicia y la burocracia. Para ello profundizaban en el conocimiento de la religión, la lectura y la escritura de los códices, la astronomía y las leyes.

En esta época de acuerdo al estudio que realizó el jurista Russomano los aztecas, los mayas y los incas alcanzaron un estado adelantado en su economía y en su organización política e inclusive en lo tocante a la organización del trabajo²⁴.

Entre los aztecas y entre los incas el trabajo manual no era motivo de inferioridad ni de vergüenza. Los aztecas estaban divididos en castas, y estas a su vez estaban clasificadas en escalas jerárquicas, de acuerdo con la nobleza del servicio desarrollado: militares, sacerdotes, titulados, mercaderes, agricultores, obreros, artesanos, tlamanes y esclavos. Los tlamanes, quienes eran los encargados de los quehaceres de carga por falta de animales domesticados, se distinguían de los esclavos porque tenían la libertad y no la perdían, por el simple hecho de la inferioridad económica del trabajo por ellos desempeñado en la comunidad azteca.

Se desprender que el trabajo entre los indígenas, guardaba una ordenación parecida a la del trabajo esclavo, ya que era costumbre que los pueblos vencedores de las frecuentes guerras, los tomaban prisioneros no tan solo para sacrificarlos, sino para atribuirles tareas a realizar.

2.1.2.2 Época Colonial

En la época colonial, el trabajador era considerado casi como esclavo, al que había que explotar al máximo.

²⁴ RUSSOMANO, Víctor Mozart y Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. "Empleado y Empleador". Editorial Cárdenas editor y Distribuidor. México, D.F. 1982. Págs. 20-21

La cultura indígena fue aniquilada mediante la acción combinada de la violencia militar, la conversión al cristianismo, y sobre todo por la mercantilización creciente de toda la sociedad; a la reorganización de la tenencia desde la tierra siguió el establecimiento de los impuestos para responder a las necesidades de la Corona Española; el tributo en especie se fue convirtiendo en tributo en dinero, obligándose así al trabajador a participar en la economía colonial²⁵.

Los primeros antecedentes de legislación para defender los derechos del trabajador datan de 1542 cuando se promulgaron la Nuevas Leyes, que prohibían la esclavitud de los indígenas. En 1549 se prohibió que los indios prestaran servicios personales a los españoles definidos como trabajo involuntario y no remunerado.

Las Leyes de Indias fueron punto de partida en la legislación social en México; puestas en vigor por Carlos II, Rey de España en 1680 con el objeto de normar la relación de los encomendados españoles con los indígenas sometidos a su custodia.

En España las Leyes Indias y las Partidas contemplaban diferentes aspectos del servicio doméstico; así, la ley XIV, tit. 12, lib. 6 facultaba a las indias casadas para que el marido viva en la misma casa, y la ley XXI, tit. 13, lib. 6 obliga a los patronos a que les curen en las enfermedades y entierren si mueren; avanzando aún más las partidas contemplan un régimen de preaviso y el despido por infidelidad, mereciendo destacarse la Ordenanza.

Contenían algunas disposiciones laborales sobre todo en la parte II "De los Indios y su libertad" que tuvieron el mérito de que su contenido social haya sido

²⁵ TOVAR MARTINEZ, Silvia. Manuales de Educación Obrera. Área Histórica. Talleres del Instituto Politécnico Nacional. México, D.F., 1997. Pág. 15.

muy adelantado para la época, motivo por el que los tratadistas aún discuten determinar si estas leyes fueron un precedente real del derecho laboral o del derecho colonial del trabajo. En la isla la española, los primeros colonos iniciaron como forma de administración del trabajo la repartición de los indígenas.

En esta época se dió la figura de la **encomienda**, donde el encomendero, con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que lo tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. La legislación indiana, prohibía la esclavitud, reconocía la libertad de trabajo, pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la sociedad. Limitaba la jornada diaria a 8 horas, y establecía el descanso dominical obligatorio. Además de un salario en dinero, el encomendero tenía la obligación de darle de comer al indígena. Se prohibía el trabajo de menores de 18 años, y salvo casos especiales se les admitía como aprendices; a la mujer casada se le prohibía que sirviera en casa de españoles; en el caso de mujeres solteras, se requería permiso paterno para ello. Se prohibía el trabajo de indias durante el embarazo, así como antes de 4 meses después del parto.

La encomienda poseía un gran contenido social y se proponía no la extinción de la raza, sino crear con el tiempo una unidad cultural. La lejanía entre el legislador español y los virreyes administradores propicio que, en la práctica, las Leyes de Indias fueran objeto de violación constante por parte de los encomenderos, quienes la mayor parte de las veces hicieron nugatorios los derechos concedidos por esta legislación en el aspecto laboral, los preceptos de las leyes de Indias fueron cayendo en desuso debido al influjo de la legislación civil que también regulaba la relación entre patrón y trabajador, como locación o arrendamiento de servicios.

El Derecho del Trabajo en México, se puede ver vislumbrado en las Leyes de las Indias, que se preocuparon por los indios trabajadores y su nivel de vida, y

en esas leyes se encuentran disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salarios mínimos y en efectivo, jornada mixta de 8 horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas para su época.

La Colonia en México se identifica con el régimen **feudal**, en el cual la riqueza estaba basada en la propiedad de la tierra.

En México desde ésta época se conocía la existencia de los domésticos, que no eran sino hijos de los campesinos de las haciendas por de los fundos mineros, que eran destinados a la atención de los amos y crecían en las casa de estos, sin compensación económica, si bien se les proporcionaba habitación, alimentos y vestido. Esta institución colonial desapareció, pero el nombre sigue usándose para los sirvientes destinados a la atención de las casas particulares.

2.1.2.3 Época Independiente

A partir de 1810, en México, las clases o grupos que aun conservaban el poder económico y religioso tenían un fuerte control sobre el trabajo manual. De esta forma se prolongó un sistema productivo basado, casi en su totalidad, en la explotación mestiza e indígena. Desde este punto, los trabajadores, a pesar de haber cambiado de la época colonial a la época independiente no tenían ningún beneficio.

Las principales categorías de trabajadores que conformaron el sector laboral eran básicamente: los trabajadores de campo y los urbanos, dentro de los segundos se encuentran, los vendedores ambulantes, los que prestaban servicio doméstico y los artesanos.

El sistema fabril sujetó a los trabajadores a una disciplina muy estricta mediante reglamentos dictados sin su participación. Las mujeres y los niños fueron

incorporados también a las fábricas pagándoles salarios aún más bajos que a los hombres.

El problema laboral existía según se desprende de las ideas expresadas por Morelos en su manifiesto Sentimientos de la Nación Mexicana en que decía que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, etc.

La Constitución de Cádiz de 1812, estableció en su artículo 25 que los derechos de ciudadano se perdían por el estado de sirviente doméstico.

La reacción de los trabajadores contra la explotación de los patrones fue violenta y se expresó de diversas formas, su ira iba dirigida no solamente contra los explotadores, sino también contra las máquinas en las que también veían la causa de su ruina y desgracia. En ocasiones llegaron a incendiar o destruir las fábricas, pero aquella lucha producto de la desesperación, fue el antecedente de las primeras coaliciones obreras.

En el Congreso Constituyente de 1857 solo se garantizó el principio de que **“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”** y el de **“Libertad de Asociación”**, pero no se llegó a más.

En 1857, con la Constitución de ese año se establece la libertad de la industria y del trabajo, en que no se reconoce aun la intervención del Estado en las cuestiones laborales.

La dictadura porfiriana había convertido a la Constitución de 1857 en letra muerta, pues las garantías individuales habían sido suprimidas y las libertades democráticas simplemente no existían.

El saqueo del país por parte de compañías inglesas y norteamericanas alcanzó en esta época límites escandalosos. Con el crecimiento de las industrias extractivas, de los ferrocarriles y de otras industrias, creció y también la clase obrera; quienes seguían sufriendo graves consecuencias por la falta de legislación laboral que limitara la explotación del trabajo.

En 1906 el anarquista Ricardo Flores Magón, publicó su Manifiesto, documento en el que anticipa los aspectos más trascendentes del contenido del Derecho del Trabajo, que años después apareciera en la Constitución de 1910. Este documento contenía pretendía crear bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 hrs.; descanso semanal; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En el año de 1906 los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; en el mes de noviembre se iniciaron en la industria textil algunos levantamientos, los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga; pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas que para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, Gral. Díaz, para que arbitrara el conflicto, se consiguió que Díaz diera el triunfo a los

empresarios; lo único que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

La huelga de Río Blanco, tuvo como origen la protesta de los trabajadores contra las disposiciones de Porfirio Díaz en relación con la lucha general de los obreros textiles del país, motivada por el reglamento de trabajo implantado por los patrones de Puebla y Tlaxcala en sus fábricas. Dicho reglamento se proponía evitar la organización de los obreros para presentar en forma colectiva sus peticiones.

En la época porfirista para los trabajadores hubo dos legislaciones estatales que constituyen puntos positivos para la aplicación del derecho del Trabajo:

- **La Ley del Trabajo del Estado de México**, conocida como Ley Vicente Villada, que declaró, que en los casos de riesgo de trabajo, el patrono debería prestar la atención medica necesario y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. Esta ley constituía un gran avance ante la idea anterior del riesgo de trabajo.
- En el Estado de Nuevo León, que había iniciado su etapa de industrialización y desarrollo, se dicto la **Ley Bernardo Reyes** sobre accidentes de trabajo, ésta ley se basó en la legislación francesa de 1898, y ya que se adelantaba definiendo el accidente de trabajo como “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en relación de él”.

La Revolución de 1910, que fue la primera revolución social del Siglo XX en la que Francisco I. Madero encabezó el movimiento que se daba en contra de la reelección del gobierno del general Porfirio Díaz. Madero había expedido, el 5 de Octubre de 1910, el Plan de San Luís, mediante el cual desconocía al gobierno de Díaz; el proclamaba el principio de “**no reelección**” y el reestablecimiento de la Constitución. Después Porfirio Díaz abandonó el país en 1911, Francisco I.

Madero se convirtió en el nuevo presidente de México, pero terminó víctima de una traición, asesinado por ordenes de Victoriano Huerta el 22 de febrero de 1912, este acontecimiento propició que en 1913 Venustiano Carranza, entonces gobernador de Coahuila, se levantara en armas contra el dictador Huerta, amparado en la proclama del Plan de Guadalupe, en el que pedía el reestablecimientos y el respeto de la Constitución.

Como resultado del reforzamiento de la actividad educativa entre los trabajadores y la presencia de los ideales anarquistas ya existentes se creó en 1911 la Confederación Nacional de Artes Graficas y un año después la Casa de Obrero Mundial, con gran labor de propaganda y organización sindical.

En julio de 1914 Victoriano Huerta abandonó el poder y lo dejó en manos de los revolucionarios. Venustiano Carranza, ya en el mando como Primer Jefe Constitucionalista, convocó en septiembre de 1914 a un Congreso Constituyente, de donde surgió la nueva Constitución de 1917, documento base con el que se convierte en realidad el Derecho del Trabajo en México.

Con la revolución constitucionalista de Venustiano Carranza, se coloca la primera piedra en la construcciones del Derecho del Trabajo en México, aunque debe considerarse que a éste derecho también contribuyeron las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los estados de México y Nuevo León, que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.

En los años de 1904, 1906, 1914 y 1915 se dictaron las leyes de los estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco beneficiaban al trabajador en cuanto a las condiciones generales de trabajo, en cuanto a los salarios, los accidentes de trabajo, jornada de trabajo y asociaciones obreras, por su parte la legislación del estado de Yucatán también creó los tribunales de trabajo.

En el Estado de Veracruz se expidió la Ley del Trabajo más conocida como Ley Candido Aguilar; en ella se establecía una jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, además de que aceptaba la teoría del riesgo profesional. En San Luis Potosí, en 15 de septiembre de 1914, se decreto la fijación de los salarios mínimos. En Aguascalientes se expidió un Decreto que establecía la jornada de trabajo de 9 horas y un descanso semanal. Jalisco fue un estado con gran trascendencia en la elaboración de nuestro Derecho del Trabajo: el Gobernador Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal, el derecho de vacaciones, etc. Más tarde, Aguirre Berlanga elaboró otro decreto que superaba en mucho al anterior, al establecer una jornada de trabajo de 9 horas, salario para la ciudad y el campo, prohibición de trabajo para menores de 9 años, aplicación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Yucatán fue otro de los estados sobresalientes como pionero del Derecho del Trabajo en México. El general Salvador Alvarado expidió una interesante Ley de Trabajo para esa entidad. Dicha ley, importante para la época (1915) fue en parte antecedente del artículo 123 constitucional. Entre sus principios destaca el de que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley de servir para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios. Las normas legales solo comprenden los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y contemplaran en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje; la ley reglamenta dentro del derecho colectivo a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Se abordó con solvencia lo relativo a las jornadas de trabajo, los descansos y días festivos, el salario, el trabajo de la mujer y las protecciones laborales del menor, además de crear las Junta de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales.

La prolongación de los hombres en el ejercicio del poder, la marginación de los derechos políticos, el acaparamiento de la tierra y el despojo a la nación de los recursos del subsuelo, ponían cada vez más de manifiesto la urgencia de un cambio que debía gestionarse a través de la lucha revolucionaria jurídica a fin de que los esfuerzos realizados no se quedaran solamente en una perturbación política.

2.1.2.4 Después de la Constitución de 1917

La Asamblea Constituyente de Querétaro puso como rubro de la declaración de Derechos Sociales "Trabajo y Previsión Social". Al redactar el artículo 5 del proyecto de Constitución salió a colación el problema que trascendería posteriormente en el surgimiento del Derecho del Trabajo contenido en el artículo 123, lo que sucedió fue que en el mencionado artículo 5° del proyecto de Constitución fijaba la garantía de Libertad de Trabajo, pero en la forma tradicional en que aparecía en la constitución anterior y únicamente le agregaron un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato laboral.

Oradores en pro y en contra se sucedieron en un prolongado debate acerca de si era o no materia constitucional fijar los contenidos o solo la mera garantía de libertad del trabajo. Para los tratadistas desde luego, esto no era materia de una Constitución, sino de una ley ordinaria; para otros, los progresistas, hacia falta que los derechos fundamentales de los trabajadores quedaran contenidos en la Constitución. La idea triunfante en el debate fue la de estos últimos, así que se establecieron en el artículo 123 de la Constitución los derechos fundamentales de los trabajadores en nuestro país.

Para finales de 1916 el constituyente reconoce los derechos de la clase trabajadora, lo que con la creación del artículo 123 de la Carta Magna que entró en vigor en 1917 se consagra con el rango constitucional, se establecen reconocimientos y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la

jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales, protección al salario, así como a las mujeres y a los niños. quedando reconocido el derecho al trabajo, es entonces la Constitución de 1917 la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y los derechos de los trabajadores. Y es esta constitución la que le otorga el carácter de laboral al Trabajo Doméstico.

El artículo 123 constitucional obligó a las legislaturas locales a expedir leyes de trabajo.

El artículo 123 constitucional obliga a: reconocer el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe; que el derecho es una necesidad de justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas como: las de salubridad, higiene, preservación moral, descanso semanal, salario justo y garantías para los riesgos que amenazan al obrero en el ejercicio que desempeñe, sino también fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a los trabajadores desempleados²⁶.

La Declaración de Derechos Sociales en la Constitución de 1917 (en América) y la Constitución de Weimar de 1919 (en Europa), son dos ordenamientos donde el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores.

Esto propició una segunda etapa legislativa laboral por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas, sobresale la **Ley del Estado de**

²⁶ TOVAR MARTÍNEZ, Silvia. Op Cit. Págs. 18-19

Veracruz destaca el 14 de enero de 1918, caracterizada por un contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de la **Ley Federal del Trabajo de 1931**.

La aparición de la Juntas de Conciliación y Arbitraje en esta etapa de transición se debió a un decreto de 1917 del Presidente Venustiano Carranza. El 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria giró una circular en la que daba a conocer a los gobernadores de los estados que a partir de esa fecha los conflictos laborales que surgieran en el ramo de ferrocarriles deberían ser resueltos por Departamento de trabajo de la propia secretaría. Posteriormente el 5 de marzo de 1927 también se federalizó la industria minera. Esta compleja situación generada por las circulares de la Secretaría de Industria propició que, con fecha 27 de septiembre de 1927, el Ejecutivo dictara un decreto para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que se encargaría de conocer los conflictos laborales de estas ramas, más adelante se expidió el reglamento correspondiente que fijo su competencia, programación y funcionamiento.

En el año de 1931 en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, se federalizaron todas las leyes laborales, estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando en ocasiones criterios dispares a las mismas cuestiones laborales.

En el año de 1962, se realizaron reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

Las diferencias que podemos observa entre la Constitución de 1857 y la de 1917, en opinión del jurista Patiño Camarena Javier, son las siguientes:

- En **primer término**, cabe señalar que en tanto que en la Constitución liberal de 1857 las condiciones de trabajo, salario, duración de la jornada, etc., debían regularse de conformidad a la Ley de la oferta y la demanda, la Constitución de

1917 establece que las condiciones de trabajo siempre deben garantizar al trabajador condiciones de vida acordes con su naturaleza. Por lo mismo, los principios consagrados en el artículo 123 constitucional no representan, de manera alguna, todo aquello a que el trabajador tiene derecho, sino tan solo las bases fundamentales sobre las que deben regularse las relaciones de trabajo. Es por ello que el artículo 123 es una norma programática de gobierno, que obliga a que, en la medida en que las circunstancias lo permitan, se garantice a los trabajadores mejores condiciones de vida.

- En **segundo lugar**, conviene destacar que en tanto que la Constitución liberal no le brindó atención al trabajador, que veía minimizadas sus facultades de trabajo o sus posibilidades a causa de una enfermedad o accidente de trabajo, la Constitución vigente dispone un régimen de previsión social y de seguridad social que protege a la persona contra los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarla de su capacidad de trabajo o de ganancia.

- En **tercer término**, cabe hacer notar que en tanto que la Constitución liberal de 1857 consideró la empresa como patrimonio exclusivo del empresario, mientras que nuestra Constitución vigente concibe a la empresa como una comunidad constitucional en la que el capital, el trabajo y la administración deben sumar su acción para procurar la consecución de una finalidad social comunitaria, que no es otra sino la producción y prestación de los bienes y servicios necesarios para la vida en sociedad.²⁷

El artículo 123, además de establecer las bases para la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores, define una política gubernamental en materia laboral, que se integra con medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la ley en materia de trabajo, la justicia en las relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de la producción, la ampliación y el

²⁷ PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Oxford. México, D.F. 1999. Págs. 12-13

mejoramiento de los sistemas de bienestar y la maximización del empleo en condiciones crecientes de productividad.

Es por ello que la doctrina mexicana considera que la Constitución vigente contiene una serie de principios que configuran una Declaración de Derechos Sociales cuyo fin es crear el ambiente propicio para que las garantías individuales tengan la efectividad y positividad que les corresponde. De aquí que se afirme como una nota esencial de nuestra Declaración de Derechos Sociales que ésta constituye una norma programática de gobierno.

Los Derechos del Hombre cumplieron una doble misión, primeramente sirvieron para determinar que la función única del Estado es el aseguramiento de los derechos de libertad; en segundo término, los derechos individuales del hombre se concibieron como derecho de la persona en contra del Estado, como limitaciones a la acción de los gobernantes, derechos públicos subjetivos que imponía al Estado un no hacer.

Los derechos sociales poseen una naturaleza y persiguen una finalidad esencialmente distinta; los hombres tienen el deber de realizar una actividad social útil, pero también tienen derecho de exigir que la sociedad les asegure, a cambio de su trabajo, una existencia social digna de la persona humana.

Los derechos sociales, a diferencia de los derechos individuales, le imponen al Estado una obligación de hacer, una conducta positiva que es doble; por una parte cuidar que el trabajo cualquiera que sea el lugar y la forma en que se presta sea tratado de conformidad con su dignidad y, por otra, organizar las instituciones convenientes de la seguridad social.

2.2 Evolución Histórica del Trabajo Doméstico

El trabajo de los que prestan servicios como su nombre lo indica, en el propio domicilio de una persona o familia, como dice nuestra ley “en el hogar” que han sido conocidos como “domésticos”, ha existido por largos siglos.

Mientras exista alguien que no este deseando realizar ese trabajo en su casa (*domus*) busque quien lo realice por el, mientras existan personas que requieran de cubrir sus necesidades sin tener conocimientos especiales y se vean obligadas a trabajar en las labores que se conocen, las de la casa, existirá el trabajo de los domésticos. Así en la época en que las labores manuales eran vistas con desprecio, el trabajo de los domésticos, por ser realizados muy cerca de los señores, era motivo de orgullo para ellos y respetado y envidiado por no pocos.

La palabra doméstico procede del latín *domus* que quiere decir casa, y el servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familias que la ocupan.

Desde épocas remotas, el hombre se valió de otras personas para que realizaran el trabajo en casa, en los primeros tiempos lógicamente fue un trabajo de esclavos y, por lo mismo no pagado. Más tarde en la Edad Media, pasó a ser trabajo de siervos, y de ahí la denominación posterior a quienes desempeñaban estos trabajos como servidumbre.

Desde mucho tiempo atrás se emitieron reglamentos y disposiciones sobre el tipo de trabajo realizado en el hogar ajeno, algunas ordenanzas municipales de Madrid del año 1614, relativas al trabajo doméstico, en las que se creaban las “Casas de madres de Mozas” y se establecían obligaciones para las sirvientas.

“Las Leyes de Indias, Ley XIV-TIT. 12, LIB. 6 y Ley XXI, TIT 13, LIB. 6, señalan algunas obligaciones y derechos de las mujeres en servicio doméstico,

como el poder hacer vivir con ellas al marido, y la segunda obliga al patrón a proporcionarle atención médica en caso de necesidad y costear el entierro si mueren a su servicio. Las partidas también se ocupan de ellos, establecen un plan de pre-aviso y señalan la posibilidad de despido por infidelidad".²⁸

En Roma encontramos al empleado doméstico con la calidad de objeto y no de sujeto.

En la Edad Media el Trabajador Doméstico reencuentra entre la calidad de hombre libre y esclavo.

En España el Código del Trabajo de 1926, en su artículo 147 establece que: El servicio doméstico es el que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, no por un patrono sino por un amo de casa que no persiga el fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él.

El Código del Trabajo Chileno del 13 de mayo de 1931, en su artículo 61 define a estos trabajadores en la siguiente forma: Son empleados domésticos las personas que se dediquen en forma continua y solo para un patrón, a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como los choféres, llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc."

En el Decreto Reglamentario de la primera Ley Laboral Argentina No. 4,661 incluía también una definición del servicio relativo diciendo: Se entiende por servicio doméstico el estado de las personas a sueldo, al servicio de personas o

²⁸ CANTÓN MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, D.F. 1978. Pág. 174.

familias, con el objeto de consagrarle su trabajo y cuidado sin que puedan ser dedicados a fines de lucro directo, comercio o industria.

2.2.1 En el Código Civil de 1870

El Código Civil de 1870 procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento porque el hombre no es ni podrá ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

Los empleados del comercio y aún de las empresas industriales, los trabajadores agrícolas, el personal de la banca, hoteles, restaurantes y en general, la actividad de los hombres que no prestaban un trabajo material en las fábricas, se regían, por los códigos civiles y mercantiles o por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que es ya posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

Durante muchos años en nuestro país se considero la regulación normativa y jurídica de este tipo de trabajos especiales, en particular los trabajos domésticos, que debían de hacerse bajo las normas del Derecho Civil y no así de las normas del Derecho del Trabajo.

La legislación civil mexicana reguló en forma especial el servicio doméstico, como una de las formas del contrato de obras o prestación de servicios, tanto en el Código Civil de 1970, así como en el expedido en 1884.

2.2.2 En el Código Civil de 1884

Entendida la labor de los domésticos como aquella que se prestaba temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución (artículo 2434), también estableció que en servicio doméstico se respetaría la autonomía de la voluntad de las partes (artículo 2436), y que a falta de convenio con el salario se observaría la costumbre del lugar, también existían algunas disposiciones que obligaban al patrón a ayudar al doméstico y a mandarlo a cuidar por su cuenta e caso de enfermedad.

Definía el servicio doméstico como el que se presta temporalmente al cualquier individuo por otro que vive con el y mediante cierta retribución; esta definición deja mucho que desear, como también la determinación de que el contrato respectivo quedara regulado por la voluntad de las partes.

La determinación del salario o retribución, conforme a la costumbre del lugar teniéndose en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio, es obviamente injusta, pero son en cambio tolerables las disposiciones que obligan al patrón a socorrer al doméstico y a mandarlo a curar por su cuenta sobreviniéndole enfermedad.

Este mismo Código imponía al sirviente la obligación de hacer todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas, aptitud y condición, en los casos en que el convenio celebrado no determinase el servicio.

2.2.3 En la Ley Federal de Trabajo de 1931

Esta ley fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida por algunos proyectos.

En el texto de nuestra actual Constitución de 1917, se otorgó a los derechos de los domésticos una indiscutible naturaleza laboral, al mencionarlos expresamente al inicio del artículo 123.

Por tales motivos, en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 se le dedicó un capítulo especial.

La federalización de la legislación del trabajo en 1929 se realizó mediante una reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esta materia, que paso a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión; en cuanto a su aplicación, esta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

A iniciativa de la Secretaría de Gobernación, en noviembre de 1928 se reunió una asamblea obrero-patronal, a fin de discutir un proyecto de **Código Federal del Trabajo**, que representó el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo.

En 1929 el entonces presidente Emilio Portes Gil envió al poder Legislativo un nuevo proyecto de **Código Federal del Trabajo**, elaborado por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero se rechazó durante su discusión.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto, dirigido por Eduardo Suárez que se discutió primero en el Consejo de Ministros y luego en el Congreso de la Unión. Así, el 18 de agosto de 1931 surgió la **Ley Federal del Trabajo**.

En esta ley se hacían cambios importantes en temas como la participación de las utilidades, aguinaldo, máximos y mínimos en cuanto a jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones y salario, se regulaba el trabajo de las mujeres y los

menores, considerándolos como trabajadores especiales, se contempló a los trabajadores de confianza, a los trabajadores de barcos, de tripulaciones, aeronáutica, ferrocarrileros, autotransportes, del campo, trabajo a domicilio y trabajo doméstico, trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros iguales, a los trabajadores de la industria familiar se les consideró como trabajadores normales. También se creó la Inspección de Trabajo, se otorgaron becas y se firmaron los contratos de aprendizaje, que fueron la base para la capacitación obligatoria.

Era tan buena dicha ley que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso algunas de sus partes sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países, de América Latina.

El contrato o relación de trabajo entre los patrones privados y los trabajadores domésticos ya se encontraba tipificado y reglamentado desde la Ley Federal del Trabajo del trabajo de 1931; ahora bien, en esa ley (artículo 129) se daba una definición de doméstico, señalando que se trata de la persona de uno u otro sexo que desempeña las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. Pero, aclaraba a continuación que no se aplicarían las disposiciones de ese capítulo, sino las del Contrato de Trabajo en General, a los "domésticos" que prestaran servicios en hoteles, fondas, hospitales y otros establecimientos comerciales similares

Esta ley fue objeto de reformas y ampliaciones, primero en 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del salario mínimo; después en 1936, se modificó el artículo 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal, en 1941 se reformaron diversos artículos del capítulo sobre

huelgas y finalmente en 1944, se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, si bien con adiciones y parches no siempre bien pegados o atinados, ya que consideraba algunos trabajos especiales.

Originalmente solo se refirió al trabajo de los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar y el de las pequeñas industrias. Posteriormente se le agregaron algunos más. Todos estos capítulos si bien no los designaba como "trabajos especiales", si establecían las características de cada uno.

La Ley de 1931 incluía los mencionados trabajos especiales en el capítulo XIV título II denominado "Del Contrato de Trabajo", es decir, además de la remisión contenida en el ya citado artículo 41, en forma tácita reconocía que se trataba de reglamentar la forma de contratación de esos trabajos específicamente señalados. La ley al enunciarlos había optado por mencionar por su nombre la actividad de que se trata, prefiriendo relacionar el objeto del contrato que es "el Trabajo" y no la forma en que precisamente "el Contrato".

2.2.4 En la Ley Federal del Trabajo de 1970

Después de un lapso de casi 40 años de vigencia, la ley de 1931 fue abrogada y en su lugar se aprobó en 1970 **la Ley Federal del Trabajo**, la cual entra en vigor en el año de 1970, en mayo 1°.

En términos de la nueva y vigente, se ha venido a definir mejor la situación de los domésticos aún cuando se permite que el pago del salario se haga en especie, ya que los alimentos y la habitación forman parte del salario de este tipo de trabajadores.

Esta nueva ley siguió el mismo criterio y se citan los trabajos sin mencionar otra cosa, pero es indiscutible que lo que reglamenta son las características que deben llenar en esos casos los contratos o como deben normarse la relación de trabajo.

Dentro de los trabajos especiales se citan además de los señalados en la ley de 1931, los siguientes: los deportistas profesionales, los trabajadores, actores y músicos, los trabajadores de confianza, el trabajo de autotransporte, el trabajo de maniobras de servicio público en zona de jurisdicción federal, los agentes de comercio y otros semejantes, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar. Se suprime el trabajo en la pequeña industria como labor especial.

Al respecto la exposición de motivos de la ley señala "...existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar se consideró la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyera en la ley las normas fundamentales para esos trabajos especiales..."

El medio laboral del país era diferente ya que existía mucho más población, en una nación más moderna, existía el uso de nuevas tecnologías y por ello diferentes sistemas de trabajo, así como una mayor concentración poblacional en el medio urbano que, a su vez, propicio un considerable aumento en la prestación de servicios. Todo esto hizo evidente la necesidad de una legislación nueva.

La ley de 1970 en su artículo 331 contiene la definición de trabajador doméstico siguiente: trabajadores domésticos son los que prestan sus servicios de aseo, asistencia, y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia, este artículo lleva en si dos datos nuevos: señala que se trata del "hogar" con lo cual de hecho hace la exclusión de cualquier negocio, aun cuando en el siguiente

numeral establece quienes no son trabajadores domésticos, ya no le llama simplemente doméstico, sino le antepone la calidad de trabajador.

La nueva ley aclara que se trata de verdaderos trabajadores, sujetos del derecho del trabajo si bien su contrato tiene algunas características que lo incluyen en el capítulo de los trabajadores especiales. La jurisprudencia ya había establecido determinadas características que identificaban debidamente como trabajadores como domésticos, como por ejemplo, el derecho a percibir salarios vacacionales y a gozar de vacaciones. Así lo dijo la Suprema Corte de Justicia: "No hay disposición legal que establezcan que los domésticos no tengan derecho a vacaciones y a su pago. Muy por el contrario, de conformidad con lo establecido por el artículo 41 de la Ley Laboral, rigiéndose también el trabajo de los domésticos por las reglas generales de la Ley, es indudable que debe reconocérseles ese derecho". (Amp. Dir. No. (8898/61 Vol. LXI, 5a. Parte Pág. 16).

Así a partir del 1° de mayo de 1970 las actividades laborales del país se encuentran normadas por una nueva ley, un cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal. En su texto presenta avances notorios respecto a la legislación anterior, pues es un derecho más moderno.

En el año 1980, en mayo 1°, se promulgan importantes modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Derecho Procesal del Trabajo.

CAPÍTULO 3

MARCO LEGISLATIVO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Las relaciones entre los trabajadores y los patronos no se rigen únicamente por las leyes emanadas del poder legislativo, sino también por los convenios internacionales y por los contratos colectivos, el Derecho del Trabajo persigue la misma finalidad: **El bienestar del hombre que trabaja.**

Como sabemos el Derecho del Trabajo proviene de una fuente que es el hecho determinante que lo genera o el proceso formativo de la norma. El Derecho del Trabajo tiene dos tipos de fuentes: **las reales** que son los acontecimientos sociales que propician el proceso legislativo; y las fuentes **formales** que son las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado dentro de las cuales se encuentran:

- La **Constitución**: que fija los principios fundamentales del principio del trabajo con la finalidad de que sean duraderos y con una categoría especial.
- La **Ley**: que es un cuerpo jurídico específico, es decir, la regularización de las relaciones obrero-patronales, en cuanto a su origen, requiere un procedimiento solemne en cuanto a su elaboración.
- La **Costumbre**: que es una repetición uniforme de una práctica que venga a interpretar cláusulas de un contrato o que reforme o complemente otras fuentes formales del derecho en beneficio de los trabajadores.
- Los **Principios Generales del Derecho**.
- El **Derecho Internacional**: que a su vez se divide en dos los tratados bilaterales que se celebran entre país y país y los convenios adoptados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- El **Contrato Colectivo**: que es la conjunción de intereses entre el sindicato y la empresa.

- El **Reglamento Interior de Trabajo**: que es el documento que regula las condiciones de las relaciones obrero-patronales.
- La **Jurisprudencia**: que es un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictadas por la suprema corte de justicia.
- La **Doctrina**: que es la expresión clara, concreta y fundamentada de los que han hecho del estudio del derecho una profesión.
- La **Equidad**: que es el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tomó en cuenta las características singulares del caso particular aplicando con justicia la ley.

3.1 Legislación

Cuando surge la aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, derecho y objetivos, con necesidades específicas y justas demandas individuales y colectivas, es entonces cuando reclama y obtiene su carta de naturalización en el ámbito jurídico, lo que hizo posible, trascendente e irreversible la legislación del trabajo.

El poder público, en sus inicios trato de aplacar o disminuir la fuerza del movimiento obrero organizado, se vió obligado por su fuerza numérica y justo fundamento humano y social, a traducir alguna de sus reclamaciones en normas legislativas, logrando así la lucha sindical, su primera conquista en el ámbito legal, pasando poco a poco a lograr un lugar de preeminencia y respeto.

Las huelgas, pasaron a un primer plano de atención y reconocimiento, por los estragos que producían en el orden económico y moral, dedicando el estado sus mejores esfuerzos para reducir su numero, limitar su extensión y facilitar su rapsoda resolución, tratando de evitar la vía de la huelga y creando la conciliación y el arbitraje.

3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La protección y el reconocimiento legal de los Trabajadores Domésticos tiene su origen en a Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el apartado "A" del artículo 123, mismo que dispone: "...El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las leyes sobre el trabajo las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, **domésticos**, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

Este artículo contiene las bases del Derecho del Trabajo, así como los derechos mínimos de los trabajadores, además es importante resaltar que en este precepto por primera vez los Trabajadores Domésticos -objeto de nuestro estudio- dejaron de ser regulados por las leyes civiles y en lo futuro se regularan por las leyes laborales, es decir, pasaron a formar parte del Derecho Laboral.

Artículo a continuación se transcribe:

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

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

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

II.- La **jornada máxima** de trabajo **nocturno** será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

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

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

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

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

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

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

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

VIII.- El **salario mínimo quedará exceptuado** de embargo, compensación o descuento.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una **participación en las utilidades** de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:...

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

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

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores **habitaciones cómodas e higiénicas**. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones....

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

XIV.- Los empresarios serán responsables de los **accidentes del trabajo** y de las **enfermedades profesionales** de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

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

para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un **derecho** de los obreros y de los patrones, las **huelgas y los paros**;...

XX.- Las diferencias o los **conflictos** entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una **Junta de Conciliación y Arbitraje**, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

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

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

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

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

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

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

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

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

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

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

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

Para efectos prácticos el artículo 123 constitucional no fue transcrito en forma completa sino simplemente aquellas especificaciones que les son aplicables a todos los trabajadores, pero en especial a los domésticos, objeto de nuestro estudio.

Debemos tener presente que el artículo 123 Constitucional, tiene por objeto establecer los derechos mínimos con que cuentan los trabajadores; de ninguna manera limita las leyes laborales ni a los particulares para que estas condiciones sean las únicas que se establezcan en los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos, ya que como anteriormente mencionamos únicamente se trata de derechos mínimos, que en todo tiempo pueden ser superados, pero nunca disminuidos.

3.1.2 Ley Federal del Trabajo

Desde la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, los trabajadores domésticos comenzaron a ser regulados por el Derecho del Trabajo, sin embargo, para objeto del presente estudio a continuación citaremos los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que se encuentra vigente en nuestro régimen jurídico y es en el Título Sexto denominado "Trabajos Especiales", particularmente en el Capítulo XIII, donde se encuentran regulados de manera específica este tipo de trabajadores denominados "**Trabajadores Domésticos**".

Esta reglamentación abarca desde el artículo 331 hasta el 343 de la citada ley, que a la letra dice:

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". En este precepto encontramos la definición del trabajo doméstico.

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

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

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

NOTA. Los chóferes y los jardineros no contemplados en este artículo y que prestan servicios permanentes en el hogar, están entre los trabajadores domésticos y sujetos a los mismos beneficios y obligaciones del presente capítulo". Como podemos observar de la lectura del precepto antes citado se trata únicamente de las excepciones de los trabajadores que realizan funciones similares o iguales a los domésticos pero que no son considerados como tales.

Artículo 333. "Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche". El artículo nos indica las circunstancias bajo las cuales los domésticos pueden poder descansar y tomar energías para continuar con sus labores.

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". Este precepto es importante porque expone la retribución peculiar que reciben los domésticos por su trabajo.

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

Artículo 336. "Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse". Los últimos dos ordenamientos exponen el tipo de

salario que en teoría deberían disfrutar los domésticos, situación que en el siguiente capítulo se estudiara a detalle,

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".

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

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

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

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

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

Es importante identificar cuales son los derechos y obligaciones que las partes tienen dentro de una relación de trabajo, para de ahí partir para un futuro reclamar quien en su caso tenga derecho los beneficios que le correspondan.

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

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

Artículo 343. "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50". Es muy interesante el contenido de este precepto, porque refleja la posibilidad que otorga la ley al patrón para aplicar el contrato a prueba mismo que se encuentra prohibido.

3.1.3 Ley del Seguro Social

Es importante recordar que debido a la forma en como esta regulado el Trabajo Doméstico dentro de la Ley Federal del Trabajo, y que específicamente en los preceptos 338 y 339, se imponen al patrón las obligaciones de carácter asistencial y de seguridad social que le corresponderían al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), si estos trabajadores fueran inscritos bajo este régimen; razón por la cual la Ley del Seguro Social, no contempla a los domésticos dentro del régimen obligatorio, sino dentro del régimen voluntario, lo anterior se precisa en los siguientes artículos, mismo que a continuación se transcriben:

Artículo 11. "El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;

- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales”.

Artículo 12. “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley”.

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

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. **Los trabajadores domésticos;**
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social”.

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

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

Artículo 14. "En los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerá:

- I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
- II. La vigencia;
- III. Las prestaciones que se otorgarán;
- IV. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
- V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda;
- VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y
- VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos".

El Reglamento de la Ley del Seguro Social, en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RLSSMACERF) establece en su Artículo 76: "La incorporación voluntaria de los trabajadores domésticos, se hará en forma individual y su inscripción deberá realizarse por el patrón persona física".

En este caso, además de lo previsto en el artículo 87 de este Reglamento, la incorporación voluntaria concluye por comunicación del patrón persona física al Instituto del término de la relación laboral.

Consideramos que los domésticos no deben ser excluidos del régimen obligatorio de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.1.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Respecto de la Ley del INFONAVIT, podemos decir que no contempla a los trabajadores domésticos bajo ninguno de los artículos que la componen, esto debido a que la propia Ley Federal del Trabajo en el Título IV, llamado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones", dentro del Capítulo II denominado Habitaciones para los Trabajadores, deja en forma clara que los patrones están eximidos de cumplir con la obligación de aportar al INFONAVIT siempre y cuando se trate de los trabajadores domésticos, tal y como a continuación se expone:

Artículo 136. "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".

"Artículo 146. Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos".

Derivado de lo anterior la Ley del INFONAVIT contempla en su artículo 29 las obligaciones de los patrones, pero dicho precepto no puede aplicarse a los patrones de los domésticos, ya que como se expuso con anterioridad estos están excluidos de esta prestación, dicho precepto legal precisa:

Artículo 29.- "Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;...

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. ..

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan...”

Si bien es cierto que este precepto es amplio, sin embargo, no es necesaria su transcripción completa, lo importante del mismo es resaltar que a los domésticos debido a que supuestamente el patrón siempre le proporciona alojamiento, las autoridades laborales justifican que los patrones no estén obligados de inscribirlos ante dicho instituto y con ello, en un futuro, se les restringe a que en un futuro tengan acceso a su propia vivienda y a su cuenta de ahorro.

3.2 Jurisprudencia y Tesis Jurisprudenciales

Por lo que corresponde a los Trabajadores Domésticos, existen solamente tesis aisladas, lo cual deja ver que hace falta que haya alguna jurisprudencia que

beneficie o ampare a este tipo de trabajadores; en nuestra opinión se encuentran en una marcada desventaja en comparación con el resto de los trabajadores. Es necesario que nuestros máximos tribunales requieran de hacer un nuevo estudio en el que se puedan otorgar mayores beneficios y conquistas laborales a los domésticos en especial por lo que hace al tiempo extraordinario (mismo que generalmente laboran) y a sus demás condiciones de trabajo.

Las tesis que existen sobre el particular a continuación se transcriben:

Tesis aislada. Domésticos. Caso en que los trabajadores deben ser considerados como tales. "Si la actora en un juicio laboral se ostenta como recamarera, pero no prueba en los términos establecidos por la Ley de Salarios Mínimos vigente del primero de enero al 31 de diciembre de 1977, que realizaba labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos de hospedaje, ni acredita que el lugar en donde prestaba sus servicios fuera un hotel u otro establecimiento de hospedaje, deberá considerársele como trabajador doméstico". (Amparo directo 334/78. Ponente: Fernando Narváez Barker. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 115-120. Sexta Parte. Página 58).

Trabajadores Domésticos. 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 los hacen, colocados en el caso de excepción que respecto a los trabajadores de que se trata, establece el artículo 129 de la Ley Laboral. (Amparo directo 7705/60. Juventina Rodríguez Hernández. 2 de junio de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Instancia: Cuarta Sala Época: Sexta Epoca Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : XLVIII, Quinta Parte Tesis: Página: 49).

Tesis aislada. Doméstica. Trabajadora que no lo es, sino general. "Si se acredita con las manifestaciones de las partes producidas en la demanda y en su contestación relativa, que la trabajadora actora desarrollaba labores de aseo, pero también que dichas labores las efectuaba, no en el hogar de una persona o familia, sino en la casa de asistencia, se establece la distinción entre ambas labores, atento al contenido del artículo 331 y 334 de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, la trabajadora sí era acreedora al salario mínimo general". (Amparo directo 846/77. Ponente: José Martínez Delgado. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 109-114. Sexta Parte. Página 70).

Tesis aislada. Domésticos. No lo son los mozos de hotel. Salarios. "El artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo define el doméstico como trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás, pero del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. Y el artículo 131 del propio ordenamiento establece que, salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación, los que se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba en numerario. Ahora bien, si un trabajador no tuvo el carácter de doméstico, sino que ingresó al servicio del patrón como mozo, pero no en su casa habitación, sino en un hotel de su propiedad, esto le dio características distintas a su contrato de trabajo; además porque aun dentro del supuesto que le hubiese proporcionado alimentos a dicho trabajador, ello no podría computarse como parte del pago de su salario y en la proporción de un cincuenta por ciento de dicha percepción, pues tal sistema no es permitido tratándose de establecimientos como el mencionado en el que sería indispensable pactar, en cualquier eventualidad, con el trabajador, la compensación que pueda representar la proporción de uno, dos o los tres alimentos por día, como parte del salario". (Amparo directo 7130/62. Ponente: Ángel Carvajal. Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXIII. Quinta Parte. Página 19).

Trabajadores de Hoteles, no son Domésticos. El artículo 129 de la Ley Federal de Trabajo, no conceptúa como domésticos a los trabajadores en hoteles, fondas, etc., y expresamente los incluye en las reglas del contrato general de trabajo. Así pues, estos trabajadores, de acuerdo con los artículos 85 y 89 del mismo ordenamiento, recibirán su salario en moneda de curso legal y en ningún caso será inferior al mínimo; pero es claro que puede ser superior, esto es, que además de su salario mínimo puede recibir el trabajador cualquiera de las percepciones a que se refiere el artículo 86, entre ellas la de alimentos y habitación. (Amparo penal directo 148/51. Solís José. 8 de marzo de 1954. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Instancia: Cuarta Sala Época: Quinta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : CXIX Tesis: Página: 1568).

Tesis aislada. Choferes, no se equiparan a domésticos. "La diferencia entre las actividades características de un trabajador especializado como lo son los choferes y los domésticos se encuentran claramente determinada en lo que ve a estos últimos, por lo que previene el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo. Basta la lectura del precepto en cuestión para advertir que un chofer no lleva al cabo esas labores, por más que en algunos casos y como lo sostiene el quejoso se haya establecido que un automóvil de un particular constituye la prolongación de su domicilio, porque dichas cuestiones han sido así resueltas en presencia de determinados actos jurídicos distintos a las de una relación de carácter laboral, como en el caso ocurre, al haberse satisfecho las prevenciones del artículo 17 de la materia y ser enteramente ajenas al trabajo de chofer las que precisa el ya invocado artículo 129. Por lo tanto la responsable al haber sustentado en el laudo estas consideraciones: "de acuerdo con la definición legal es indudable que el actor en este juicio no era doméstico y su contrato de trabajo se regía con las disposiciones relativas a los contratos en general, pues efectivamente no desempeñaba habitualmente labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de la casa u otro lugar de residencia o habitación del demandado; sino simplemente era el chofer de su automóvil particular con obligación de trabajar

mediante un horario y el hecho de que le diera alimentos no le daba la característica de un doméstico, por las razones apuntadas.", no conculcó en perjuicio del quejoso las garantías individuales que éste reclama". (Amparo directo 4606/60. Ponente: Agapito Pozo. Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLV. Quinta Parte. Página 18).

Tesis aislada. Porteros. Actividades que caracterizan este servicio. "Si los demandados pretenden que se trata de una simple aseadora a quien se le retribuía por el corto tiempo que empleaba en su actividad pero se demuestra que la trabajadora no sólo hacía la limpieza, sino que estaba al cuidado del edificio y que daba información del mismo, debe considerarse que tiene la calidad de portera, quedando comprendida dentro de lo dispuesto por el artículo 332, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, y por ende tiene derecho como cualquier otro trabajador a la nivelación de salario con relación al mínimo que pretendió". (Amparo directo 1319/80. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 139-144. Sexta Parte. Página 113).

Domésticos, Trabajadores que no tienen el carácter de. La Ley Federal del Trabajo entiende por trabajo doméstico, sujeto a disposiciones especiales y no a las generales del contrato de trabajo, toda clase de labores de aseo, asistencia y de mas propias del servicio interior de una casa o de cualquier lugar de residencia o habitación, siempre que sea particular, y esos mismos servicios si se prestan en una casa, residencia o habitación que no sea particular, sino que se destine al publico, como hotel, hospital, despachos, departamentos o, en general, a fines lucrativos, deben regirse por los principios ordinarios del contrato de trabajo, por no presentarse en estas últimas situaciones, las circunstancias de índole peculiar del doméstico que requieren su régimen especial. Por tanto, si la labor del trabajador consiste en hacer el aseo de los corredores y escaleras de un edificio de productos, no estando comprendido en ninguna de las excepciones a que se refiere el artículo 26 de la citada Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito, debiendo concedérsele descanso semanal y

vacaciones.(Rodrigo Viuda De Grillasca María. Pág. 565 Tomo XCIX. 28 De Enero De 1949. 4 Votos. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte:XCIX Tesis:Página: 565 Época: Quinta Época).

Domésticos Trabajadores que no tienen ese carácter. No tiene aplicación el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, cuando los trabajos desarrollados no tienen lugar en el interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, como lo exige el propio precepto, y los servicios se prestan en un establecimiento comercial de preparación y venta de comidas al público ubicado en un mercado. Por tanto, no pueden aplicarse a la reclamante, las disposiciones especiales del trabajo de los domésticos, sino las del contrato de trabajo en general.(TOMO XCIII, Pág. 2325.- Briseño Simona.- 18 de septiembre de 1947.- 4 votos. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : XCIII Tesis: Página: 2325 Época: Quinta Época).

Tesis aislada. Trabajadores domésticos. Negativa del despido y ofrecimiento del trabajo, controvirtiéndose el horario. "Si el patrón niega el despido, ofrece el trabajo y suscita controversia respecto del horario, expresando que por la propia naturaleza del contrato de los trabajadores domésticos no se puede establecer un horario determinado, la controversia no tiene influencia para presumir que la oferta del trabajo se hizo de mala fe, ya que legalmente no existe una definición de la jornada de dichos trabajadores, según se desprende del artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante toda la noche". (Amparo directo 1943/81. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 157-162. Sexta Parte. Página 173).

Tesis aislada. Domésticos, jornada legal de los trabajadores. "Los trabajadores domésticos están sujetos al Capítulo XIII, del Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los

artículos del 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquéllos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aun cuando el patrón tiene la obligación, según el artículo 333 del citado ordenamiento legal, de proporcionarles reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche". (Amparo directo 126/76. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 97-102. Sexta Parte. Página 91).

Horas extras de trabajadores domésticos, pago improcedente de. Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era de domésticas 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. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. (Amparo directo 2121/80. Rosa Alvarez Ortega. 18 de junio de 1981. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 145-150 Sexta Parte Tesis: Página: 131 Época: Séptima Época).

Tesis aislada. Domésticos. Indemnización constitucional y salarios caídos en caso de despido. "Las prestaciones de indemnización constitucional y salarios caídos, tratándose de despidos de trabajadores domésticos, deben cubrirse conforme al salario mínimo de la zona económica correspondiente, sin la deducción del cincuenta por ciento, como consecuencia de la estimación que se hace en el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que desde la

fecha del despido los trabajadores ya no reciben de sus patrones los alimentos ni la habitación considerados por dicho precepto legal como complemento del salario". (Amparo directo 266/78. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 121-126. Sexta Parte. Página 71).

Tesis aislada. Domésticos, salario de los trabajadores. "Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza; por ello el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII, del título segundo, de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, cómo se tiene que determinar cuál es el salario legal correspondiente y, así, el artículo 335 establece que las comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a los trabajadores domésticos y que los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esa ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los domésticos, que tienen regulada su situación respecto 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 mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes". (Amparo directo 267/79. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 145-150. Sexta Parte. Página 107).

Domésticos, salario de los trabajadores. Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza, por ello el legislador reglamentó sus

actividades y sus derechos en el Capítulo XIII, del Título Segundo, de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho Capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, como 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 los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cual sera 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 mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO (Amparo directo 126/76. Eufrosina Toriz Rodríguez. 31 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 97-102 Sexta Parte Tesis: Página: 92 Época: Séptima Época).

Tesis aislada. Domésticos, salarios de los trabajadores. No son sujetos del salario mínimo general. "En virtud de que aún la Comisión de Salarios Mínimos no ha fijado el salario que les corresponde a los trabajadores domésticos, no existe base legal para considerar que éstos sean sujetos del salario mínimo general, y como los servicios de los indicados trabajadores son de singular naturaleza, tanto que el derecho positivo laboral reglamentó sus actividades y sus derechos en el Capítulo XIII del Título Sexto (Trabajos Especiales) de la vigente Ley Federal del Trabajo, y por ello son éstos los preceptos que deben tomarse en

cuenta, y atendiendo a esas normas es como se tiene que establecer el salario que les corresponde actualmente, según las cuales la retribución para estos trabajadores por la forma y términos en que se desenvuelve la relación laboral entre una doméstica y sus patronos es mixta, porque comprende además del pago pactado en efectivo que integra el 50% del salario, los alimentos y la habitación, el restante por ciento, y aun otras prestaciones, y puesto que conforme a los artículos 322, 335 y 336 de la citada ley, el legislador dejó a cargo de las comisiones regionales, la determinación del salario de estos trabajadores, señalándose que para ello tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, los que deberán someter también a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero dado que éstos salarios hasta la fecha no han sido establecidos, mientras esto no acontezca no hay base legal para que las Juntas condenen al pago de salario mínimo, ni tampoco el pago del salario de que se habla puede fundar la rescisión del contrato individual de trabajo, salvo que contractualmente se hubiera estipulado por las partes que el salario sea el mínimo general y pagadero en efectivo el 50% del mismo". (Amparo directo 990/72. La publicación omite el nombre del ponente. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 68. Sexta Parte. Página 28).

Tesis aislada. Domésticos, salario de los, como base para la indemnización.

"El contrato doméstico, por su naturaleza sui generis, se aparta completamente de los contratos generales de trabajo, que se celebran entre los patronos y los obreros, cuando las prestaciones de servicio se relacionan con actividades de índole industrial, comercial y otras análogas; por eso existen reglas especiales que rigen a dicho contrato, salvo el caso en que los domésticos trabajen en hoteles, fondas, hospitales, etcétera, casos en los que, debido al lucro que percibe el patrono en esos establecimientos, rigen las disposiciones de los contratos generales de trabajo. En estas condiciones, tratándose de riesgos profesionales de que sean víctimas los domésticos, es aplicable el título sexto, en relación con el capítulo XIV, título segundo, de la Ley Federal del Trabajo; y como la retribución

del servicio doméstico se fija de común acuerdo, entre el que lo presta, y el que lo recibe, comprendiéndose en ella los alimentos y la habitación, que se equipara al 50% del salario que se percibe en numerario, de conformidad con el artículo 131 de la misma ley, en esta virtud, en lo que a esos servicios se refiere no rige el salario mínimo, sino el expresamente pactado; por lo que, si la autoridad responsable toma en consideración la retribución en numerario, que ganaba la quejosa, aumentada en un 50%, por concepto de alimentos y habitación, para fijar la indemnización que, a su juicio, le corresponde por el accidente sufrido durante el desempeño de su trabajo, no puede decirse que conculca los artículos 293 y 295 de la ley citada, y debe, por tanto, negarse la protección federal que por este motivo se solicite. Por otra parte tampoco puede decirse que la autoridad responsable se apartó de la litis planteada, si la misma promovente, en su escrito de reclamación, da a entender que de acuerdo con esos elementos debía fijarse la indemnización relativa". (Amparo directo en materia de trabajo 9050/41. La publicación omite el nombre del ponente. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXI. Página 5389).

Trabajadores, salarios de los domésticos. 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 domestico comprenda además del pago en numerario, la habitación. (Amparo directo 4181/58. Maria Santibañez Palacios. 29 de marzo de 1962. 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : LVII, Quinta Parte Tesis: Página: 74 Época: Sexta Época).

Domésticos, salario de los trabajadores. Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza, por ello el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el Capítulo XIII, del Título Segundo, de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho Capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece,

como 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 los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cual 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 mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO (Amparo directo 126/76. Eufrosina Toriz Rodríguez. 31 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 97-102 Sexta Parte Tesis: Página: 92 Época: Séptima Época).

Trabajadores domésticos. Salarios devengados y no cubiertos, pacto de los.

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. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. (Amparo directo 5016/89. María del Carmen

Lira Romero. 25 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : IV Segunda Parte-1 Tesis: Página: 560 Época: Octava Época).

Tesis aislada. Salarios, alimentos como parte integrante de los. "Ni en la Ley Federal del Trabajo ni en el artículo 123 constitucional, se establece la obligación para el patrono, de proporcionar a los obreros habitación y alimentos gratuitamente, y como en el concepto del salario se encuentra comprendido no sólo la retribución en efectivo, sino también todas las demás prestaciones a que el patrono está obligado por la ley, por el contrato o por la costumbre y el citado artículo 123, en su fracción XII, sanciona o autoriza a los patronos a cobrar las rentas de las casas que alquilen a sus obreros, es claro que atendiendo a la característica del salario para domésticos, no existe la inconstitucionalidad del artículo 131 de la ley del trabajo, porque el trabajo de aquéllos y su retribución constituye un caso de excepción en razón de la calidad del trabajo que desempeña; excepción que pueda establecer dicha ley; sin contravenir precepto constitucional alguno, en virtud de que en el artículo 123 se da la regla general y su ley reglamentaria puede señalar o establecer las excepciones necesarias que no puede ni podrá dar nunca ningún precepto constitucional, por razón de su naturaleza, como ordenamiento máximo, dada su amplitud, a más de que si el legislador tuvo la intención de que el obrero retribuyera los servicios o dependencias que le proporcionara el patrono para su vida, tal como la casa habitación, la misma razón existe para que el obrero pague en alguna forma el alimento que se le proporciona, por lo que no existe ningún descuento ni compensación en el salario cuando se dice, por ejemplo, que el obrero disfrutaba del salario mínimo en vista de que percibía un peso diario en efectivo más casa y alimentos". (Amparo en revisión en materia de trabajo 1577/36. La publicación omite el nombre del ponente. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLVIII. Página 2531).

Tesis aislada. Domésticos. Rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario mínimo general. Improcedencia de la acción. "Es improcedente la acción de rescisión de la relación laboral que ejercita el trabajador doméstico, basada en el hecho de que no se le cubrió el salario mínimo general, porque dichos trabajadores no tienen derecho a percibir tal salario, pues atendiendo a la naturaleza de los servicios que prestan, su actividad se encuentra regulada por el Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, y así el artículo 335 de dicho ordenamiento establece que las comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a estos trabajadores, y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que significa que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se está en condiciones de determinar cuál será ese salario, y por lo tanto ante esa ausencia es lógico que no puede aplicarse lo establecido por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al pago del salario mínimo, sino que se debe estar a lo expresamente convenido entre las partes, máxime que el artículo 334 de la citada ley establece que la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los que se tomarán como equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo". (Amparo directo 466/86. Ponente: Gustavo García Romero. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 217-228. Sexta Parte. Página 259).

Trabajadores Domésticos, Despido Injustificado De Los. No es exacto que los trabajadores domésticos no tengan derecho a exigir el pago de la indemnización constitucional y los salarios caídos cuando se les separa de su trabajo sin motivo justificado, pues el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo previene que el régimen del contrato de esos trabajadores, quedará sujeto a las disposiciones especiales del capítulo respectivo de la propia Ley y a las disposiciones generales consignadas en el mismo ordenamiento en cuanto no se oponga a los dichos mandatos específicos, y la obligación de cumplir en sus términos el contrato celebrado; o de pagar indemnización, que tienen los patrones en los casos de despido injustificado, no se opone, ni está reñida en manera alguna con el

contenido de los artículos 129, 130 y 131 de la Ley Federal del Trabajo que comprenden las disposiciones particulares a que están sometidos los domésticos, pues todo contrato obliga a su cumplimiento y tratándose de relación laboral, el patrón no puede romperla unilateralmente sin responsabilidad cuando no justifica el motivo legal que tuvo para ello, ya que la fracción XXII del artículo 123 constitucional faculta al trabajador separado para intentar a su arbitrio, las acciones de reinstalación o la de pago de tres meses de salario, como indemnización del despido. (Amparo directo en materia de trabajo 553/50. Martínez Manuela. 11 de junio de 1952. Unanimidad de cinco votos. Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : CXII Tesis: Página: 1454 Época: Quinta Época).

Despido justificado. (trabajadores domésticos). 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 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 sí revela falta de probidad y abuso de la circunstancia de estar elejado 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. (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. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : CXI Tesis: Página: 1511 Época: Quinta Época).

Tesis aislada. Domésticas. Improcedencia de la reclamación de diferencia de salarios al mínimo legal. "La petición que se hace del pago de diferencias de salarios por una doméstica es inoperante en virtud de que debe estarse al pactado por las partes, por ser verdad, que hasta el momento, no existe base legal para considerar que los trabajadores domésticos sean sujetos del salario mínimo general, porque la comisión respectiva no ha fijado el salario que les corresponde, advirtiéndose que como los servicios de los indicados trabajadores son de especial naturaleza; por ello, el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el Capítulo XIII de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, es como se tiene que determinar cuál es el salario legal que les corresponde, y si el artículo 335 de dicho ordenamiento establece, dentro del capítulo mencionado, que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, que determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esta ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los trabajadores domésticos, que tienen regulada su situación en un capítulo específico según el cual la retribución para estos

trabajadores comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, según lo previene el artículo 334, disponiéndose en el artículo 336 que para la fijación de los salarios mínimos se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, lo que quiere decir que todas estas percepciones, en su caso, deben ser tomadas en cuenta para que en su oportunidad se fijen los salarios mínimos que les correspondan y, por lo tanto, no es el caso de considerar en tanto no exista la determinación respectiva por parte de la Comisión de Salarios Mínimos Generales". (Amparo directo 915/73. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 69. Sexta Parte. Página 26).

Trabajadores domésticos. Su permanencia en el lugar de trabajo no prueba que se laboraron horas extraordinarias. Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era 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. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.(Amparo directo 721/89. Porfirio Escalante Chávez. 30 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: María Guadalupe Villegas Gómez Amparo directo 2121/80. Rosa Alvarez Ortega. 18 de junio de 1981. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Alfonso Hernández Suárez. Séptima Época, Volúmenes 145-150, Sexta Parte, página 131. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : III Segunda Parte-2 Tesis: Página: 845 Época: Octava Época).

Prima de antigüedad. Trabajadores domésticos. De conformidad con los diversos supuestos que contemplan al efecto los artículos 162 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por no contrariar las disposiciones especiales que se contienen en el Título VI, Capítulo XIII (Trabajadores domésticos de la indicada Ley), debiendo estarse a lo dispuesto por el artículo 181 contenido en el Capítulo I del Título mencionado que dispone que "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen", es claro que si siempre se ha reconocido que los trabajadores domésticos tienen derecho al pago de séptimos días, vacaciones y aguinaldo, por la misma razón tienen derecho al pago de prima de antigüedad, en atención a los servicios que hayan prestado, pues todas estas prestaciones son de carácter general. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. (Amparo directo 503/79. Antonio Avendaño Martínez. 10 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge E. Mota Aguirre. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 127-132 Sexta Parte Tesis: Página: 123 Época: Séptima Época).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el término que exceda a la jornada pactada se computara como extraordinario, con independencia de que el tiempo trabajado durante una semana arroje un total de 48 horas, pues de acuerdo con la fracción I del artículo 123 constitucional y con el 69 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada se cuenta por día y no por semana (Carvajal, María, tomo LXVW, p. 156, 3 de octubre de 1939, tres votos).

3.3 Tratados Internacionales

Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos: en la conferencia de LEEDS de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro Tratado de Paz debería poner fuera del alcance de la

competencia de todos los países "un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo". En febrero de 1917 dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria de 25 de enero de la conferencia de la paz, se designar una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Paz. El preámbulo de la parte XIII presento, las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- La sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social.
- Existen en el mundo condiciones de Trabajo que implican, para harán número de personas la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.
- La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la OIT se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz, su funcionamiento fue inmediato, pues la primera conferencia inicio las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

La OIT fue ante todo un medio para la realización del derecho Internacional del Trabajo para un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

El contenido del Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes: su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales y las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la OIT.

Su contenido esencial esta formado por las Declaraciones Universales de los Derechos del Trabajo: El tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y las Declaraciones de los pueblos Americanos: la Carta de la Organización de los Pueblos Americanos y su consecuente Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, y las Resoluciones Adoptadas en las Conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la OIT.

Dentro de la **Declaración de Derechos Sociales del tratado de Versalles**: se establece que el trabajo no debe ser considerado como mercancía y articulo de comercio, el derecho de asociación; salario que asegure un nivel conveniente de vida; jornada de 8 horas o de 48 a la semana; descanso hedmadario de ser posible en día domingo; supresión del trabajo de los niños; adopción de las medidas que faciliten la continuación de la educación y el desarrollo fisico de los menores de ambos sexos; salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor; tratamiento económico conveniente para los trabajadores extranjeros; servicio de inspección del trabajo.

En la **Carta de las Naciones Unidas** se promueven niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Dentro de la **Declaración de Filadelfia de 1944** se reconoce la obligación de realizar programas aptos para realizar: la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; el empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos; una participación equitativa en los frutos del progreso, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores; la protección de la niñez y de la maternidad; un nivel adecuado de alimentación, de

habitación y de medio de recreo y cultura; la garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

La **Declaración Universal de los Derechos del Hombre** establece el respecto integral a la dignidad de la persona humana, la libertad de reunión y asociación; seguridad social; satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad; derecho al trabajo y a su libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo; salario igual para trabajo igual, sin discriminación alguna; remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a la familia una existencia conforme a la dignidad humana, libertad sindical; derecho al descanso; al disfrute de tiempo libre, a la limitación razonable de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El **Derecho Internacional Americano del Trabajo** contiene las normas de trabajo, se debe aspirar a un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, utilizan los siguientes principios: todos los seres humanos, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones e libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; el trabajo es un derecho y un deber social; los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

Cabe mencionar que encontramos cuatro convenios relacionados con el tema de los Trabajadores Domésticos, los cuales son:

- Convenio Número 24 en el que se instituye el Seguro de Enfermedad;
- Convenio Número 35 en el que se estableció el Seguro Obligatorio de Vejez;

- Convenio Número 37 que estableció el Seguro de Invalidez y;
- Convenio Número 39 con el que se creó el Seguro Obligatorio para los Trabajadores Domésticos.

El convenio 24 llamado convenio sobre el Seguro de Enfermedad (Industria), 1927 establece en su preámbulo que después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y **del servicio doméstico**, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de mil novecientos veintisiete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicho convenio en el artículo 2 establece: "El seguro de enfermedad obligatorio se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y al servicio doméstico". Dentro de este apartado se encuentran los sujetos a quienes se les va a beneficiar con el convenio.

El artículo 4 señala a que tienen derecho los sujetos a quienes se les aplica el presente convenio: "1. El asegurado tendrá derecho gratuitamente, desde el principio de la enfermedad y, por lo menos, hasta la expiración del período previsto para la concesión de la indemnización por enfermedad, al tratamiento de un médico debidamente calificado, y al suministro de medicamentos y medios terapéuticos suficientes y de buena calidad. 2. Sin embargo, se podrá pedir al asegurado una participación en los gastos de la asistencia en las condiciones que fije la legislación nacional. 3. La asistencia médica podrá ser suspendida durante todo el tiempo que el asegurado se niegue, sin justa causa, a conformarse a las

prescripciones médicas y a las instrucciones relativas a la conducta de los enfermos, o muestre negligencia en el uso de los medios puestos a su disposición por la institución de seguro”.

Sin embargo, este convenio fue revisado por el **Convenio 130 Convenio sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad, 1969** el cual se en su artículo 7 señala las contingencias cubiertas deberán comprender: “a) la necesidad de asistencia médica curativa, y, en las condiciones prescritas, de asistencia médica preventiva;
b) la incapacidad para trabajar, tal como esté definida en la legislación nacional, que resulte de una enfermedad y que implique la suspensión de ganancias.
Parte II. Asistencia Médica”.

El convenio 35 (dejado de lado) convenio sobre el Seguro de Vejez (industria, etc.), 1933 es obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico y en sus artículos 3 y 4 establecen en que consiste el seguro de vejez, mismo que indica: “La legislación nacional, en las condiciones que ella misma determine, concederá a los antiguos asegurados obligatorios que no hubieren alcanzado la edad de retiro uno, por lo menos, de los derechos siguientes: continuación voluntaria del seguro o conservación de los derechos mediante el pago regular de una prima especial a estos efectos, a menos que estos derechos se conserven de oficio o que, en el caso de una mujer casada, se conceda al marido, que no esté sujeto a la obligación del seguro, la posibilidad de ser admitido en el seguro voluntario, otorgándose así eventualmente a la mujer el derecho a una pensión de vejez o de viudedad; El asegurado tendrá derecho a una pensión de vejez a la edad que fije la legislación nacional, edad que en los regímenes de seguro de los asalariados no podrá exceder de los sesenta y cinco años cumplidos”.

El convenio 37 (dejado de lado) convenio sobre el Seguro de Invalidez (industria, etc.), 1933 es obligatorio para los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico en este convenio de acuerdo al artículo 4 tiene derecho los asegurados a. "El asegurado tendrá derecho a una pensión de invalidez cuando sufra de una incapacidad general que le impida procurarse con su trabajo una remuneración apreciable. Sin embargo, las legislaciones nacionales que garanticen a los asegurados el tratamiento y la asistencia médica, mientras dure la invalidez, y que concedan una pensión de cuantía normal a las viudas y a los huérfanos de inválidos, sin condición alguna de edad ni de invalidez para la viuda, podrán reservar las pensiones de invalidez para los asegurados que no puedan realizar un trabajo asalariado. En los regímenes establecidos especialmente en beneficio de los empleados, el asegurado tendrá derecho a una pensión de invalidez cuando sufra de una incapacidad que le impida procurarse una remuneración apreciable con su trabajo, en la profesión que ejercía habitualmente o en una profesión similar".

El convenio 39 (dejado de lado) convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 es obligatorio para los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico y dicho seguro consiste en Artículo 4 "Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 6, el derecho de pensión podrá estar sujeto al cumplimiento de un período de prueba que puede implicar el pago de un número mínimo de cotizaciones a partir del ingreso en el seguro o durante un período determinado que preceda inmediatamente a la realización del riesgo. La duración del período de prueba no podrá exceder de 60 meses, de 250 semanas o de 1.500 días de cotización. Cuando el cumplimiento del período de prueba implique el pago de cierto número de cotizaciones, dentro de un período determinado que preceda inmediatamente a la realización del riesgo, los periodos indemnizados por incapacidad temporal y por desempleo se calcularán como periodos de cotización

a los efectos del período de prueba, en las condiciones y con los límites que fije la legislación nacional".

Los últimos tres convenios (es decir el 35, 37 y 39), fueron revisados por el convenio 128 **Convenio sobre las Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes, 1967** el cual básicamente consiste en unir en un solo convenio los tres anteriores.

Es importante subrayar que de todos estos convenios, México no ha ratificado ninguno de ellos, es decir que ninguno de los convenios internacionales antes referidos tiene aplicación en nuestro país, la razón de ello de acuerdo a la opinión de la tesista es que a México no le convenía firmar dichos Convenios Internacionales, ya que de haber adoptado tales disposiciones tendría que haber cambiado su legislación y por supuesto esa circunstancia no convendría sobre todo a los patrones, ya que no están obligados a inscribir a sus empleados domésticos en el Seguro Social ni en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Para mayor abundamiento sobre el contenido de todos los convenio referidos es necesarios ubicarlos dentro de la Organización Internacional del Trabajo²⁹.

3.4 Costumbre

Por lo que hace a este apartado cabe mencionar que en la práctica y derivado de la costumbre, los empleados domésticos no tienen conocimiento de sus derechos laborales, lo cual implica que sean explotados.

La mayoría, no realiza ni sus estudios básicos, que por ley la parte patronal esta obligada a proporcionarle al doméstico, derivado de lo anterior, si los estudios

²⁹ Cfr. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

básicos no los realizan, es evidente que desconocen cuales son sus derechos dentro de la relación de trabajo que los une con su patrón.

Generalmente la forma de pago es semanal y su día de descanso el día domingo.

CAPÍTULO 4

MARCO FUNCIONAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS Y PROPUESTAS PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Como ya anteriormente se ha señalado la palabra doméstico, procede del latín *domus* que quiere decir casa, y el servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familias que la ocupan.

El doméstico es el sujeto de un trabajo tan antiguo como el mundo civilizado, ya sea bajo la forma de esclavitud en este sentido la utilizaron y utilizan también las tribus y pueblos bárbaros, ya sea bajo la forma moderna más compatible con los progresos alcanzados por la humanidad.

Como sabemos los trabajadores domésticos son trabajadores especiales, pero ¿realmente es conveniente que estén regulados en un apartado especial?, en nuestra opinión no es del todo bueno porque la reglamentación especial que nos ocupa -como se demuestra en este caso los trabajadores domésticos- implica para los trabajadores una restricción de derechos, que evidentemente no les beneficia en nada.

Debemos recordar que los trabajadores domésticos están definidos y por tanto podemos entenderlos como aquellos todos aquellos que presten sus servicios de aseo, atención, limpieza, asistencia ayuda y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia, sin tomar en cuenta el número de personas que viven en el mismo, esto deriva en una pregunta ¿Quién es la figura del patrón dentro de este tipo de trabajo especial?.

Los jardineros y choféres, se consideran domésticos, siempre que presten sus servicios en el hogar y por tanto están protegidos por las disposiciones

generales con carácter supletorio, así como las especiales, contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

La doctrina considera que "para definir el servicio doméstico dos aspectos han de tenerse en cuenta: a) el objeto del contrato y b) los sujetos, la naturaleza de los servicios prestados y de carácter del empleador, que no puede ser un industrial o comerciante que persiga fines de lucro con la actividad de su empleado.

El lugar de trabajo, si bien generalmente será la casa particular del patrón sitio donde convive con su familia, entregándose al reposo y a la intimidad hogareña, no debe ser esencialmente un lugar urbano, ya que suele hacer las veces de domicilio permanente o transitorio una casa ubicada en un medio rural.³⁰

Lo habitual y continuo, lo que caracteriza y distingue a un contrato de otro. La ausencia del deseo de lucro será el elemento que lo diferencie de muchos casos; así el autor Barassi aclara que el jardinero dependiente del propietario de un parque es un trabajador doméstico, mientras no lo es el jardinero ocupado en una industria de floricultura.

El trabajador doméstico es el que presta servicios propios del hogar, a una persona o a una comunidad familiar, tenga o no alojamiento en una casa de ella, percibiendo remuneración y siempre que el empleador no persiga fines de lucro, sin embargo, dentro de la definición que se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo no se aprecia esta distinción entre que se le proporcione al domestico o no alojamiento.

Los Trabajadores Domésticos, dentro de la Ley Federal del Trabajo tienen dedicado expresamente en su capítulo XIII, preceptos mediante los cuales trata de

³⁰ LERNER, Bernardo, (director). Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IX. Divi-Emoc. Segunda Edición. Editorial Bibliográfica Argentina-Omeba. Buenos Aires. 1986-1993. Pág. 243

conceptuarlos y protegerlos, señalándole sus derechos y obligaciones, así de igual forma al patrón, para quienes van a desempeñar sus funciones.

El contrato puede tener su significado derivado de latín "**contractus**", cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto; es decir, se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica. El digesto mencionaba la palabra contrato referida a la convención: convienen las que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos movimientos del ánimo consienten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer.

Gramaticalmente el contrato se entiende como "acuerdo o convenio que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas"

El Código Civil define el convenio como "como el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones"; y los "convenios que producen o transfieren obligaciones o derechos toman el nombre de Contratos".

Cada contrato es típico, pues tiene características propias y diferenciaciones específicas. En los contratos se encuentra una oposición de intereses en donde se ajustan cediendo uno en beneficio de otro y viceversa.

El contrato es un acto jurídico bilateral; es decir, no basta la simple expresión de voluntad de una persona, la obligación es reciproca, deben concurrir dos o más personas para que pueda existir. Esta pluralidad de personas produce también la pluralidad de voluntades que deben expresarse para producir las mutuas consecuencias de la contratación.

Es importante señalar, que siendo la voluntad, el consentimiento, una de las bases esenciales para la celebración de un contrato, esta debe ser libre, no puede

estar sujeta a presiones de orden físico o moral que la vicien. También es requisito esencial que el contratante sea jurídicamente capaz de obligarse, lo que entendemos como capacidad jurídica. El objeto del contrato, es decir, el fin que se persigue con su celebración, es otro de los elementos esenciales. El contrato puede referirse a hechos, cosas, a simples derechos posibles pero que en todo caso debe constar en el precisamente el objeto que se persigue. Entre los múltiples tipos de contratos existe el contrato de trabajo.

Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar sus servicios a otro o a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o la compensación determinada. Así comienza a aparecer la prestación de servicios y posteriormente el contrato de trabajo.

En opinión del autor Miguel Canton Moller "se discute si existe o no un contrato de trabajo, con los elementos básicos para la existencia del contrato en términos civiles; la existencia de voluntad sin vicios, lo sinalagmático, etc., ya que la Ley señala determinadas condiciones que ponen fuera de la contratación laboral la voluntad de las partes, como son la fijación de salarios mínimos, de jornadas máximas, la existencia de normas colectivas, inclusive obligatorias para determinadas ramas de la industria y otras"³¹.

La fijación de las normas y condiciones de trabajo por las partes, hizo que se trasladara a la materia laboral el instrumento jurídico que es el contrato.

La esencia del contrato de trabajo es que se trata de un acuerdo de voluntades para crear recíprocas obligaciones: la de realizar un trabajo por parte del trabajador; y la obligación de pagar un salario por parte del patrón.

³¹ CANTÓN MOLLER. Miguel. Op. Cit. Pags. 4-5

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define el contrato de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. El contrato de trabajo solamente podrá celebrarse por una persona física, el trabajo debe ser personal, en cambio el patrón, obligado al pago del salario, puede ser persona física o corporación o empresa, que recibe los beneficios de ese trabajo personal.

El contrato de trabajo tiene las siguientes características:

- Que el trabajo o servicio sea personal, se trata de los servicios de un ser humano a otra persona que puede ser física o jurídica. Cabe aclarar que se contrata el trabajo, el esfuerzo personal y sus resultados, pero no la persona del trabajador.
- Que sea subordinado, que el trabajador deberá cumplir las instrucciones o direcciones de su empleador en el lugar y en la oportunidad que el señale, incluye las características de dirección y dependencia que mencionan frecuentemente los tratadistas.
- Que sea mediante el pago de un salario, debemos entender la palabra “mediante” como “a cambio de”, ya que sería absurdo, ilógico e inoperante que el pago del salario fuera simultáneo al desarrollo del trabajo.

En conclusión el contrato de trabajo, es típico y está plenamente reconocido por nuestro derecho positivo.

En nuestra legislación solamente existen algunos contratos que precisamente se destinan a grupos de trabajadores y a los que la Ley Federal del Trabajo llama **Trabajos Especiales**; pero no todos los trabajos a realizar se requieren de iguales protecciones o condiciones, las que pueden cambiar en razón de la especialización o de las características especiales de los mismos, que requieren por consiguiente protecciones también específicas o especiales.

Los contratos especiales de trabajo contemplan una situación jurídica que emanan de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ellas.

El Contrato de los trabajadores domésticos es definido como un contrato de trabajo que consiste en aquel mediante el cual una persona se compromete a cambio de un salario a realizar tareas inherentes al hogar, en un ambiente de convivencia, benevolencia y ausencia de lucro de parte del patrón. El patrón será una persona física. El contrato versa sobre las labores inherentes a un hogar, ya que trabajos de otro orden, aun hechos en casa desvirtuarían el contrato de trabajador doméstico. Las tareas, fundamentalmente manuales, pueden ser cocinero, lavaplatos, mucama y otros menos manuales y con relativa afectación intelectual, como ama de llaves. Estos trabajos pueden consistir en preparación de los alimentos y aseo y el ajuar que integra la casa, todo ello prestado personalmente por el trabajador a cambio de una remuneración que consistirá en sueldo, casa, comida. Insistimos en el requisito de que este contrato no tendrá una finalidad lucrativa, de ahí que se sostenga que cuando este trabajo se extiende a otras personas ajenas al núcleo familiar, la labor deja de ser doméstica.

La convivencia con el patrón en el propio hogar representa un elemento fundamental para tipificar la relación de trabajo doméstico (más que las propias labores) porque esta convivencia en el hogar del patrón aunada al tipo de labores que realiza y la benevolencia dan la imagen real del contrato de un doméstico. En cambio cuando el trabajo, aun siendo el mismo se desempeña en otro lugar que no sea el hogar (hoteles, restaurantes, hospitales), se trata entonces de un contrato laboral ordinario.

La benevolencia, última característica del contrato, consiste en una cordialidad y casi intimidad que deriva de la convivencia mantenida con la familia.

La ley distingue a los trabajadores domésticos de las personas que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos manifestando que son los que prestan los servicios de aseo, asistencia, y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

La relación de trabajo tiene su origen en la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de la prestación del trabajo. La verdad es que la simple prestación del servicio que crea la recíproca obligación del pago del salario, constituye una fuente de obligaciones que en todo es sustitutiva del contrato de trabajo. La relación de trabajo es la propia realización de las condiciones necesarias para que exista las mutuas obligaciones entre las partes, patrón-trabajador.

Entre los autores que tratan este tópico se encuentran divididas las opiniones, entre quienes piensan que el servicio doméstico no es verdadero contrato de trabajo y quienes sostienen, en cambio que el servicio doméstico es un contrato especial entre los denominados contratos laborales. Algunos autores opinan que se trata de un contrato especial, tratándose de un "contrato consensual y sinalagmático, no formal, pues que se perfecciona por la simple voluntad de las partes, crea obligaciones a cargo de ambas y no requiere la observancia de formas *"ad solemnitatem"*, su características es la prestación de un servicio personal con relación de dependencia.

Los sujetos de este contrato son aquellos que se dedican a dar su trabajo personal, para satisfacción de las necesidades personales del patrón o de sus familiares.

Contrato de trabajo doméstico se entiende como el acuerdo de dos voluntades mediante el cual, una parte se obliga a suministrar a la otra ciertas prestaciones específicas o generalmente indicadas, de carácter prevalentemente material y dirigidas a satisfacer las exigencias de los establecimientos domésticos

y entidades similares, y la otra parte, titular del establecimiento, se obliga a una retribución en dinero (salario, paga, sueldo), a la cual normalmente se agrega el alojamiento y la comida.

Dentro de la doctrina, el trabajo doméstico es una actividad laboral que preocupa particularmente al derecho laboral, toda vez que ha sido objeto de innumerables abusos a lo largo de los siglos. Como servidumbre humana, en la actualidad ha sufrido los efectos de la marginación y el aislamiento que implica el utilizarlo en el hogar del patrón, por lo regular esta actividad esta viciada por la desinformación y los prejuicios.

El trabajo doméstico constituye actualmente un motivo incuestionable de protección laboral, con el buen cuidado de que a pretexto de proporcionarle una vida cuasi familiar no se le mantenga en la marginación, sin respeto por sus intereses.

4.1 Naturaleza Jurídica de los Trabajadores Domésticos

La naturaleza del trabajo es laboral, y las funciones que realizan deberán ser la de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia.

En el trabajo doméstico estamos en presencia de una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual y cuyo contenido se traduce en la prestación de servicios de carácter doméstico. Con base en los términos definidos podemos precisar que para definir al trabajador doméstico habrá de atender no solo a la actividad, sino al lugar en que se lleva cabo, así como al hecho de que sirva o no a la obtención de un provecho económico.

4.2 Elementos Constitutivos y Características de los Trabajadores Domésticos

Podemos decir que los elementos de relación son dos:

- El **objeto del trabajo** debe ser fundamentalmente encaminado a la prestación de servicios hogareños, como el aseo, la asistencia, sin que por ningún motivo pueda lucrarse con ellos; es decir, se excluye la posibilidad de que los servicios similares, prestados en cualquier negocio, pudieran ser considerados como trabajos domésticos. Es decir, se entiende que el objeto de ésta relación laboral se trata de la prestación del servicio en el hogar personal o familiar con algunas modalidades, tareas domésticas, dirección y cuidado del hogar, cuidado y atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio familiar, entre otros.
- Los **Sujetos de la relación** deben tratarse de personas que, para los efectos de la relación laboral domestica, estén únicamente interesados en recibir los servicios para beneficio de la propia familia o persona (el empleador) y por lo que hace al trabajador, que sus esfuerzos no se canalizan en forma de producción, sino únicamente de servicio no productivo, económicamente hablando.

De acuerdo a la lectura de diversos autores, existen características fundamentales que distinguen a los trabajadores domésticos del resto de los trabajadores, las cuales a continuación señalaremos:

- Las funciones que realizan deberán ser las de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia. Es decir, que la singularidad del lugar de trabajo (el hogar familiar) y en la necesaria e imprescindible convivencia y mutua confianza entre trabajador y empleador. Podemos concluir que las tareas se realizan precisamente en relación con el hogar. Se puede tratar de trabajos físicos o manuales o intelectuales, inherentes a la persona

del empleador (dueño o patrón, jefe de familia) o a sus familiares o sus invitados.

- La convivencia, es imprescindible, el trabajador doméstico por la propia naturaleza de las funciones. convive en forma directa, cercana, con los miembros de la familia de la persona que lo contrata; inclusive es posible, frecuente y común, que habite en la misma casa en a que presta sus servicios. Esto ha conducido hasta suponer que existe una relación distinta de la meramente laboral.
- Dentro de esta relación laboral no existe el elemento de lucro por parte del patrón, como se refleja en casi todas las demás relaciones. Ya que los únicos beneficios derivados de este tipo de relación son para él y sus familiares pero no en cuestión económica sino en apoyo a realizar actividades de aseo y demás relacionadas con el hogar.
- El lugar en donde se presta el servicio, es decir, que dichos servicios se presten precisamente, en el hogar, en donde viven una o varias personas que pertenecen a la familia.
- Otra característica es la permanencia y la continuidad, misma que consiste en que el Trabajador Doméstico permanezca todo el día y la noche en el hogar, sin embargo, en la actualidad y debido a la realidad imperante en nuestro tiempo, estos trabajadores solo están unas horas para desarrollar su labor.
- La subordinación, esencial para toda relación de trabajo y una obligación de respeto a un mayor que en cualquier otro caso derivada de la proximidad constante, de la que podríamos llamar intimidad en el trabajo. Se considera que existe un mayor rigor en la subordinación.
- Las formas de trabajo, están indeterminadas las labores que debe desempeñar el doméstico, es decir, que salvo excepciones de especialidad como cocinero, jardinero, por ejemplo la generalidad es que se trate de sirvientes “para todo”.
- Estos trabajadores domésticos no cuentan con el principio de estabilidad en el empleo de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a ellos se les puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad patronal alguna dentro de los 30 días siguientes a la

contratación, días que son naturales, así como en cualquier tiempo sin comprobar la causa, siempre y cuando evidentemente cumpla con el pago de la indemnización de la fracción IV del artículo 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que con esto se da otra excepción a la regla y a estos trabajadores, no obstante sus condiciones de trabajo, se les permite a los patrones practicar con ellos un **contrato a prueba**.

La especialidad de la regulación se muestra, ante todo, en las funciones que debe realizar este tipo de trabajadores, en la duración del contrato, la retribución, el tiempo de trabajo y en la forma de concluir o dar por terminada la relación.

Debemos tener presente que todo trabajador tiene dos opciones cuando es despedido de su empleo de manera injustificada, una es el pago de la indemnización correspondiente y la otra es la reinstalación en su trabajo, sin embargo, en la práctica la reinstalación obligatoria no siempre se puede exigir, ya que las obligaciones de hacer como es el caso de la reinstalación no son de ejecución forzada y su violación se traduce en el pago de daños y perjuicios; y para el caso que nos ocupa de los domésticos, estos ni siquiera la pueden exigir, ya que por mandato expreso de la ley el patrón no tiene obligación de reinstalarlos, lo anterior tiene fundamento en el artículo 49 fracción IV. de la ley de la materia.

Existen trabajadores que aunque prestan servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar pero en lugares distintos a este, como por ejemplo restaurantes, fondas, bares, casas de asistencia, hospitales, asilos, sanatorios, colegios, talleres, oficinas, negociaciones y otros análogos así como por ejemplo los veladores y los porteros de dichos establecimientos o de edificios no pueden ser considerados como trabajadores domésticos, porque no reúnen las características propias de estos trabajadores, por lo que en consecuencia, a estos

trabajadores si se les aplican la disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a Guillermo Cabanellas los caracteres de este tipo de trabajo doméstico son:

- "La convivencia.
- La continuidad, carente de horario, ya que desde la mañana a la noche suele estarle doméstico a las ordenes del dueño de la casa, con pequeños intervalos y ciertas salidas.
- Predominio de la prestación femenina y dentro de ella de las solteras y las jóvenes.
- Donde existen razas, desempeño por las menos apreciada, como los negros en los estados Unidos y los indígenas en las colonias;
- Mayor rigor en la subordinación del trabajador, sobre todo a medida que la diferencia social sea más grande;
- Variación e indeterminación en las tareas, sobre todo en los domésticos que se toman para todo servicio, a diferencia de los especializados (un portero) o calificados (un chofer particular)³².

Las características de acuerdo a autor BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; son las siguientes:

- Se presta en una casa, no en un centro de trabajo, con o cual se establecen relaciones de trato entre el trabajador y los que habitan en dicho domicilio con sus naturales convenientes e inconvenientes.
- El trabajo por realizar puede ser el de servicios de aseo o de asistencia, pero también los quehaceres inherentes al manejo de una casa.
- Acerca de las relaciones estas crean el efecto de convivencia que sería una forma de integración parcial del trabajador al grupo familias, algunas veces

³² CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 395.

hasta en la toma de alimentos o en algunos otros casos de una relación parecida a la familiar³³.

Algunas características principales son las siguientes:

- La no prosecución de lucro por el dueño de casa, ya que la realización del trabajo tiene como única finalidad, satisfacer necesidades privadas del mismo o de su familia;
- Realizarse el trabajo o desarrollarse la función, generalmente en la morada del amo y al servicio exclusivo de él o de su familia, pero nunca en una instalación industrial o comercial;
- Beneficiarse de la labor prestada al amo de casa o a su familia únicamente;
- Caracterizarse las relaciones habidas entre el amo y criado de comunidad en vida, no existiendo entre ambos una relación típicamente laboral sino patriarcal, que llega a constituir al criado como prolongación de la familia, circunstancia típica y común en la antigua familia;
- La no determinación "a priori" en la generalidad de los casos, de las funciones a realizarse por el criado, salvo en aquellos presupuestos en que la prestación del servicio esta fundamentada en ciertos conocimientos profesionales del servidor³⁴.

4.3 Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Domésticos

Las denominadas "Condiciones Generales de Trabajo se conforman por el conjunto de derechos y obligaciones que se establecen por la correlación de fuerzas entre trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ambos"³⁵.

³³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. México, D.F. 2000. Pág. 258

³⁴ LERNER, Bernardo, (director). Op. Cit. Pág. 245

³⁵ RÍOS ESTAVILLA Juan José. Derechos de los Trabajadores Domésticos. "Colección Nuestros Derechos". Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, D.F. 2000. Pág. 18.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse los siguientes:

- La imposibilidad de disminuirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la Ley.
- La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.
- Que sean equivalentes para trabajos legales sin establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política salvo las modalidades que expresamente se consignent en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo establece que los principios y finalidades del derecho trabajo se manifiestan en un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones que conforman y comprenden a tales condiciones de trabajo son la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

También se ha señalado que las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y la riqueza.

Es necesario mencionar que este tipo de trabajadores domésticos, se encuentran en una clasificación aparte dentro de la Ley Federal del Trabajo, pues los considera como trabajadores especiales, para lo cual a continuación haremos ver las diferencias mas significativas existentes entre el régimen especial y el régimen general, para estos trabajadores:

- En materia de condiciones de trabajo, se debe precisar sobre a) la jornada y sobre b) el salario.
- En materia de las Obligaciones especiales, además de sus obligaciones generales, estos trabajadores cuentan con ciertas particularidades, y
- Sobre la disolución de la Relación de Trabajo.

Por lo que hace a **la jornada** la legislación solo menciona que el trabajador domestico deberá disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y para descansar toda la noche, sin embargo, la jurisprudencia ha pronunciado que no procede el pago de horas extras, ya que por la naturaleza del trabajo no se puede establecerá *priori* que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar de trabajo por un horario mayor al legal, lo que nos permite mencionar que sobre la jornada para estos trabajadores no existe una limitación expresa ni precisa en la ley. Luego entonces, podemos entender que la ley no permite el pago de tiempo extraordinario a los domésticos, porque considera que descansan demasiado.

En términos de la Ley Federal del Trabajo se considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el trabajo.

Tanto la doctrina como la legislación han precisado, en cuanto a la jornada de trabajo, que esta debe ser limitada a un máximo de duración. Asimismo se ha señalado que las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad (conservar y desarrollar de la personalidad integral de los trabajadores) y de productividad (rendimiento del trabajo).

Los estudios fisiológicos del ser humano realizados demuestran que la jornada de trabajo excesiva afecta al cuerpo de los trabajadores, ocasionándoles por una parte, la fatiga fisicoquímica con la consecuente disminución de la tensión que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal y por la otra el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y en caso extremo hasta su muerte prematura.

Otro aspecto relevante en la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad, es la necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo libre suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural y así alcanzar un desarrollo armónico de su personalidad.

Algunos temas que se relacionan con la jornada de trabajo son la duración de jornada, clases de jornada, como son la máxima legal, la reducida, la ordinaria, la incompleta, la continua, la discontinua; el cómputo de la jornada; el horario de trabajo, la prolongación de la jornada así como la jornada extraordinaria, temas que previamente fueron tratados en el primer capítulo del presente trabajo.

Cuando hablamos de la jornada de trabajo referente a los trabajadores domésticos, debemos tomar en cuenta los siguientes parámetros:

- Esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el título VI, capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo.
- No pueden entonces tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la ley mencionada.
- En materia de condiciones de trabajo, a los trabajadores domésticos no puede establecerseles *a priori* una serie de reconocimientos normativos o de condiciones de trabajo, dadas las peculiaridades en la materialización del trabajo.

- Estos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos, como de descanso en la noche (aunque en ni ningún momento delimite estos tiempos).
- En materia probatoria de la jornada de trabajo, la regla establecida en la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo determina que la carga probatoria del horario incumbe al patrón. Sin embargo, cobra excepción al tratarse de trabajadores domésticos, porque sus actividades se desarrollan durante un tiempo prolongado y en esas condiciones resultaría excesivo grabar a los patrones con el pago de jornada extra no laborada.

No cabe determinar un horario fijo de trabajo, ni cabe aplicarle al trabajador doméstico la ley sobre el horario de trabajo, ni sobre las horas extraordinarias por las modalidades peculiares de ejecución de este contrato; la relación debe desarrollarse sin pretensiones humanas; así se confía, por las modalidades de ejecución y de un modo peculiar, al buen sentido del que otorga el trabajo y a la benevolencia que naturalmente debería surgir de la convivencia y de la continuidad en la relación.

Sin embargo, "la comisión redactora del proyecto de ley de 1970, tenía como intención garantizar a los domésticos un descanso ininterrumpido durante la noche de 10 horas por lo menos, pero lo legisladores, presionados por sus esposas, amistades, etc., buscaron la forma de redactar una norma que estableciera reposos suficientes, conscientes de que esta situación no opera en la realidad y que el domestico se le obliga levantarse a cualquier hora para atender las necesidades personales del patrón o se le obliga a laborar hasta muy altas horas de la noche, evidentemente sin el pago de horas extras"³⁶.

Sobre el particular podemos citar como ejemplos: a la legislación Chilena que menciona que el empleado debe tener un descanso mínimo de nueve horas y

³⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. Editorial Trillas. México, D.F. 1986. Pág. 209.

toda la labor que efectuó entre las 23 y las 7 horas, del día siguiente, se entiendo como tiempo extraordinario, pagándose un 50% de recargo, pero –en nuestra opinión de forma incorrecta- no tiene derecho al descanso dominical y legalmente solo tienen derecho a un día de descanso al mes. Mientras que en Argentina los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso mínimo de nueve horas consecutivas que solo podrán ser interrumpidas por causa grave o urgente y gozan de un descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas. En Panamá los trabajadores domésticos deben gozar de un descanso absoluto de las 21 a las 6 horas y en Perú señala un descanso nocturno de 8 horas diarias.

La ley de la materia señala en cuanto al **horario** de los trabajadores domésticos, solo establece el derecho de disfrutar reposos suficientes para tomar sus alimentos y para descansar durante la noche, lo cual es justo y humano, sin embargo, no se les señala un horario determinado, ni se les fija una jornada laboral máxima, por lo que en la práctica estos trabajadores laboran del 10 a 12 horas diarias y tal circunstancia deriva en un abuso de parte de la patronal para hacer trabajar más tiempo a este tipo de trabajadores.

Sobre los descansos, es obvio que tiene derecho al descanso semanal, en los mismos términos que todos los trabajadores y que si laboran en domingo deben gozar de la prima dominical del 25% sobre el salario de ese día mas disfrutar del descanso en otro día, dentro del plazo legal.

Tienen derecho al descanso vacacional, con pago de salario y además a cobrar la prima vacacional que para ese efecto se incluyó en la ley.

El trabajo evidentemente lo desempeñan dentro del hogar y por consiguiente están a disposición de la parte patronal durante todo el día, sin que eso implique el pago de horas extras; e insistimos que aunque la ley establece la obligación de proporcionarles descanso suficiente, tener el reposo para

recuperarse físicamente, durante la noche y disponer de tiempo suficiente para tomar sus alimentos durante el día.

En conclusión, ya que los trabajadores domésticos están sujetos al capítulo XIII del título II, de la Ley Federal del Trabajo, entonces para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68 de la misma ley, los cuales se refieren a los trabajadores en general; los domésticos, no tienen un horario fijo pues este se haya condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios. La Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 333 que el patrón deberá proporcionar a su trabajador doméstico dos tipos de descansos:

- Será aquel de modo suficiente para que el trabajador pueda tomar e ingerir sus alimentos;
- Referente al reposo y descanso también suficiente durante la noche.

También dentro de algunas legislaciones existe el llamado el horario flexible, el cual se práctica en un porcentaje considerable de empresas alemanas, francesas y austriacas, y también lo han adoptado industrias del Reino Unido, Bélgica y Suecia. En Estados Unidos, el horario flexible no solo es practicado por industrias de la iniciativa privada, sino por gobiernos municipales como los de las ciudades de Berkeley, Inglewood y Torrance³⁷.

Con el horario flexible se logra que al mismo tiempo que se mantiene la duración diaria, semanal o mensual de trabajo, se pueda desplazar las horas de un día a otro, de una semana a otra, de un mes a otro, a condición de que se trabaje el número de horas previamente convenidas, por ejemplo, 40 horas a la semana, 160 al mes, etcétera.

En caso de que se introduzca el horario flexible para la jornada, el trabajador puede comenzar a trabajar más temprano y terminar más temprano o viceversa, pero dentro de las horas de funcionamiento de la empresa; por ejemplo:

³⁷ PATIÑO CAMARENA, Javier. Op. Cit. Pág. 48

en la empresa francesa Peugeot, el trabajador puede entrar entre las 7:15 y las 9:00, y salir entre las 16:30 y las 19:00. El sistema de horario flexible comprende, en consecuencia, una parte fija (de las 9:00 a las 16:30) durante la cual todo el personal debe estar presente, y dos partes variables, de las 7:15 a las 9:00 y de las 16:30 a las 19:00. Por tanto, el trabajador puede elegir sus horas de inicio y fin de la jornada. Por lo general, la duración del periodo fijo o medular varía entre cuatro y siete horas y los periodos móviles entre una y tres horas al principio y al fin de la jornada. Este tipo de horario puede ser practicado tanto en los trabajos de jornada continua como discontinua.

El horario flexible también puede aplicarse en el nivel del mes. En este caso se otorga al trabajador, dentro de ciertos límites, libertad para organizar su trabajo, sus entradas y salidas diarias y semanales, a condición de que al fin de mes haya trabajado las horas convenidas.

Las empresas que han adoptado este tipo de horario han constatado que estimula la productividad, facilita la organización del trabajo de manera tal que el tiempo improductivo sea utilizado en forma productiva; que el clima de trabajo mejora de modo considerable, que disminuye sensiblemente el ausentismo así como el número de accidentes de trabajo, y que se reduce la necesidad de recurrir a las horas extra.

Por otra parte, debido a que prácticamente todas las legislaciones positivas consideran como accidente de trabajo los que se originan con motivo o en ejercicio del trabajo y comprenden, en consecuencia, los que suceden durante los trayectos el hogar al lugar de trabajo y viceversa, la adopción del horario flexible presenta algunas dificultades en esta materia, ya que si bien los accidentes que ocurren durante los trayectos del trabajo al hogar no ofrecen mayores dificultades por cuanto pueden ser controlados a través de la hora de salida, los que se produzcan durante los trayectos del hogar al trabajo si presentan ciertas complicaciones. A efecto de evitar los problemas que ello pudiera originar se ha

estimulado la práctica de comunicar con anterioridad la hora de entrada del día siguiente, para de esta suerte considerar como accidente de trabajo el que suceda dentro de un cierto lapso compatible con el inicio del trabajo. En los casos en que no se haya comunicado previamente la hora de entrada, corre por cuenta del trabajador la prueba de que el accidente se produjo cuando se dirigía a su trabajo.

Se debe tener presente la diferencia entre el trabajo extraordinario del trabajo de emergencia. Los trabajadores tienen la obligación de prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. En concordancia con esta disposición, el artículo 65 impone la prolongación de la jornada por el tiempo estrictamente indispensable para evitar los males en los casos en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa.

En caso de que el trabajo de emergencia se preste fuera de la jornada habitual, la ley dispone que la retribución que debe pagarse por este tipo de trabajo debe ser igual al monto que corresponde a cada una de las horas de la jornada diaria, porque los trabajos emergentes no son trabajo extraordinario, es decir, no son una prolongación de la actividad normal de la empresa, sino una emergente dirigida a salvar la vida de las personas en peligro o de la empresa, actividad que si bien sirve para evitar una pérdida al empresario es también la conservación de una fuente de trabajo. En consecuencia, es un deber de humanidad y su resultado, un beneficio para todos.

Por lo que hace al **salario** expresamente en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 334, considera que salvo pacto en contrario, el salario esta constituido por una retribución en efectivo que se le paga, así como por un retribución en especie misma que consiste en alimentos y habitación que se le proporciona, estimando que estas dos prestaciones equivalen al 50% del salario que se paga en **efectivo**. Cuando la ley permite que el salario se pague en especie, está

estableciendo una excepción a una disposición legal y Constitucional que dispone que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo explica sobre la forma en que retribuye el salario a los trabajadores que "la parte de salario que debe pagarse en efectivo que es la parte principal del mismo, no podrá pagarse nunca en mercancía...y las prestaciones en especie como alimentos, vestidos, etc., deben ser de tal naturaleza que no violen la prohibición que se acaba de mencionar".

Las especies más frecuentes con que se retribuye al trabajo son alojamiento, alimentación, habitación, entre otros.

Sobre este punto consideramos en atención a lo señalado por el Poder Judicial de la Federación que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubierto, debe ser equivalente al numerario que recibían (debe ser equivalente al efectivo con el que se le retribuye), sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos que constituye el 50% restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se señaló: "los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso (por tal motivo) la modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto una Comisión Nacional que funcionara Permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las

condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas.

Con esto, a partir de las reformas constitucionales y legales de 1962 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establecen tres categorías de salarios mínimos:

- Salarios mínimos generales.
- Salarios mínimos profesionales.
- Salarios mínimos del campo.

De acuerdo a lo que establece el **artículo 90** de la Ley Federal del Trabajo "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"; entonces en este orden de ideas debería aplicarse que el trabajador doméstico recibiera por lo menos en efectivo el equivalente del salario mínimo situación que no se da en la práctica.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 335** expone: "la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijara los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores"; y el **artículo 336** dice que "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".

Entonces debemos entender que el salario mínimo que la Ley Federal del Trabajo determine que debe cubrirse a un trabajador doméstico es el salario mínimo profesional.

La Ley de la materia en su **artículo 91** señala que "los salarios mínimos profesionales podrán ser para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas".

En este orden de ideas surge un problema, y se trata de saber cual es el salario que se debe considerar para pagarle a un trabajador doméstico cuando la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no ha fijado un salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos.

El Poder Judicial de la Federación ya ha precisado, en términos generales, lo siguiente: El artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo establece que las comisiones regionales fijaran los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a los trabajadores domésticos y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La expresión salvo pacto en contrario, se puede interpretar que los domésticos que no pernoctan y quizá no consumen alimentos en el lugar de trabajo, no se puede pensar que a ellos se les permita el pago de salarios en especie, sin embargo, como lo deja al arbitrio de las partes debemos tener en cuenta que esta situación se puede prestar a abusos de la parte patronal que como sabemos dentro de la relación de trabajo es la parte fuerte de la relación.

Lo que se traduce en que el importe de los salarios del trabajador doméstico, incluidas ambas prestaciones, es decir, la prestación en especie y en efectivo, deben ascender por lo menos al salario mínimo general.

Todo el trabajo subordinado tiene la compensación que se traduce en el salario; la Ley Federal del Trabajo señala como una obligación especial el pago del salario precisamente en moneda de curso legal. Pero en el caso de los trabajadores domésticos, por la tipicidad de su trabajo, se establece una modalidad: es permitido el pago de una parte del salario en alimentos y habitación.

La razón es lógica; el salario que percibe cualquier trabajador esta destinado el pago de sus necesidades y de ellas son esenciales la habitación y la alimentación. Tiene en consecuencia que destinar una parte de ese salario para

cubrir las necesidades mencionadas. Sin embargo, en el caso de quienes prestan servicios dentro del hogar de una familia o persona, se les puede pagar directamente al proporcionarles, dentro de la propia habitación, el lugar adecuado para que viva y además al participar de la comida que en la casa se prepara. El artículo 334 de la Ley así lo permite, pero estas prestaciones no pueden cubrir el total del salario. Debe pactarse y pagarse una parte en efectivo y la habitación y el alimento corresponden a una cantidad igual al 50 % de ese salario en efectivo; en el caso de que únicamente se proporcione una de ellas, debe, por lógica, considerarse incrementado el salario en 25% nada más. No es necesario que se paguen así los salarios, puede pactarse que únicamente se hará pago en efectivo, sin que se desnaturalice por eso el trabajo doméstico.

La Suprema Corte de Justicia al respecto ha sostenido el criterio siguiente: La circunstancia de que la Ley prevea como una obligación de los patrones para los domésticos el suministrarles habitación y alimentos, no es característica necesaria para calificarlos, pues estas prestaciones pueden no ser pactadas ya que así lo permite la fracción II del artículo 130 de la Ley Laboral". (Amp. Dir. No. 8896/61. Vol. LIX, 5a. Parte. Pag. 15).

El artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo establece que deberán fijarse los salarios mínimos profesionales para estos trabajadores, dando libertad a la Comisión Nacional respectiva para cambiar la calificación que pudieran haber realizado las comisiones regionales.

Sin embargo, mientras no se señale por una ley o Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cuantía de los salarios mínimos profesionales para los trabajadores domésticos, debe entonces legalmente procedente, que se le asigne el salario mínimo general, aunque entre las funciones y servicios que se le asigne al doméstico se incluyan algunos oficios o trabajos de los denominados especializados.

A los trabajadores domésticos, en opinión del autor Borrell Navarro (aunque no estamos de acuerdo), en la práctica no se les paga generalmente menos del salario mínimo general, lo cual viene a establecer una excepción a la regla general de que en la legislación laboral no existe la libertad de las partes en la contratación, tal vez esta tolerancia en cuanto a la cuantía de la retribución de los domésticos tiene su fundamento en que al existir un pago mayor para este tipo de trabajadores, serían ellos los más perjudicados, pues muchos quedarían desocupados, sin casa, ni alimentación, dado que muchos patrones no podrían pagarles más dinero, y les sería difícil encontrar nuevo trabajo, por la falta de preparación y experiencia que con frecuencia tienen estos trabajadores, tomando en cuenta la crisis económica y el alto índice de desempleo que se padece en el país. Siendo también de apreciarse por otra parte, que el legislador ha sido un tanto teórico e irreal al estimar o cuantificar los alimentos y la habitación que se le proporciona al doméstico, con un valor del 50% del importe en efectivo que se le paga por concepto de salario, pues actualmente tomando en cuenta la carestía de los productos de primera necesidad y de las casas habitación, el importe de estos rubros supera el señalado por la ley³⁸.

Así podremos citar como ejemplo con el objeto de dejar de manera más clara como es que se constituye el salario de un trabajador doméstico, de la siguiente forma: Si a un trabajador doméstico se le pagan \$1,000.00 mensuales, su salario real será de \$1,500.00 mensuales, es decir \$1,000.00 en efectivo y \$500.00 en especie.

Conviene en este punto también hacer la aclaración que si bien es cierto, que la Ley Federal del Trabajo establece que será la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la que fijara los salarios mínimos de los trabajadores domésticos, tomando en cuenta las condiciones de las localidades donde vayan a aplicarse, es cierto que hasta el momento dicha comisión se ha abstenido de

³⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Págs. 354-355

señalarlos o determinarlos. Aunque la comisión determina estos salarios para cocineros, planchadoras costureros, ellos están referidos a los que se dedican a prestar este servicio en restaurantes, talleres, fábricas, lavanderías y establecimientos especiales, pero no para el hogar o residencia de una persona o su familia.

Lo curioso sobre este punto de los salarios mínimos profesionales es que a los domésticos ni siquiera se les paga un salario mínimo general, menos se les va a poder pagar un salario mínimo profesional.

Además debemos tener muy presente que la Constitución sobre el salario consagra un principio importante: el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido efectivo con mercancías ni con vales, ficha o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Para los patronos que violan esta garantía, es decir, el pago del salario mínimo, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 1004 precisa que al patrón de cualquier negociación industria, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como un mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente pago, se le castigara con las penas siguientes:

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres

meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo”.

Podríamos considerar dos contrariedades sobre el salario de los domésticos, uno que se acepta el pago en especie y no únicamente como en moneda, y dos que ese efectivo que se reciba deba ser por lo menos el salario mínimo.

Otras condiciones de trabajo que deben considerarse de los domésticos son las siguientes: Entre otras prestaciones a que el trabajador tiene derecho encontramos: **el pago de séptimos días, vacaciones, prima vacacional, prima dominical**, tal y como se establece en la ley de la materia.

En la vida práctica los domésticos no tienen celebrados contratos de trabajo, y tampoco reciben la prima dominical.

Debido a que el trabajador doméstico no está dedicado a una actividad económicamente productiva, que le genere una ganancia económica al patrón, lógicamente no puede existir derecho a una **participación en utilidades** inexistentes. El artículo 127 fracción VI excluye a los trabajadores domésticos del derecho a participar en las utilidades en forma expresa.

Teniendo en cuenta que en lo general en nuestro país el servicio doméstico se cubre por personas de escasa preparación, y que difícilmente tiene conocimiento de sus derechos laborales; resulta también difícil el hacerles

conciencia de las ventajas que podría proporcionarles la unión, también debe tenerse en cuenta que la posibilidad de obtener contratos colectivos de trabajo, fin principal del **sindicato** para la protección de sus miembros, es casi nula; en efecto, pocos casos habría en que un patrón aceptara la firma de este tipo de instrumentos, ya sea por el número de sus sirvientes, o por la estabilidad en el empleo que podría crearse. Hasta la fecha no se tiene conocimiento de la solicitud de registro de un sindicato de Trabajadores Domésticos. En conclusión, jurídicamente los domésticos tienen derecho a la vida sindical y seguramente la forma más adecuada para ejercer este derecho sería a través del sindicato gremial, formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, pero en la práctica esta situación no se da.

Por lo que hace a las **obligaciones especiales** estas son las siguientes: las obligaciones del patrón y las obligaciones del trabajador doméstico.

Dentro de las **obligaciones del patrón**, debemos tener presente que el patrón debe cumplir con aquellas obligaciones de carácter general que le impone la ley, pero siempre y cuando sean acordes con la naturaleza de la relación del trabajo doméstico, y a su vez tiene la obligación con sus domésticos de acuerdo a los que señala la Ley Federal del Trabajo (artículo 337 Ley Federal del Trabajo) a:

El patrón tiene **obligaciones relacionadas directamente con las condiciones de trabajo** tales como las siguientes:

- Proporcionarle un lugar cómodo e higiénico para dormir, es decir, debe proporcionarle un local adecuado en materia de comodidad e higiene, para dormir (debe entenderse que también para guardar sus propiedades).
- Darle una alimentación sana y satisfactoria.
- Proporcionarle condiciones de trabajo que aseguren su salud y la vida.

Respecto de estos tres puntos y considerando que la disposición del trabajador doméstico al patrón se manifiesta en un continuidad y permanencia en tiempo y persona, lo mínimo que ha pretendido el legislador es que el trato y satisfactores que en materia de habitación y alimentación se le proporcionen, sean de tal naturaleza que hagan posible la convivencia entre los sujetos de la relación.

Existe otro tipo de obligaciones del patrón conocidas como **obligaciones humanitarias** mismas que se refieren a:

- Guardarle consideración en su trato de palabra y de obra, debemos recordar que uno de los principios esenciales en materia de relaciones de trabajo, es el relativo a la "dignidad".
- Cooperar con la instrucción obligatoria, es decir, que tienen la obligación de permitirle o facilitarle al doméstico, que concurren a la escuela o institución de enseñanza que elija para recibir instrucción durante el horario que la misma tenga establecido, si el patrón no cumple con esta obligación, se hace acreedora a una sanción o multa consistente en el pago de 3 a 15 veces el salario mínimo existente en la localidad al momento de la violación de esta disposición 998 de la Ley Federal del Trabajo.
- El patrón se hará acreedor a las sanciones y en las cuantías señaladas con anterioridad cuando viole cualquiera de las normas de trabajo.

De igual forma el patrón también debe cumplir con **obligaciones en caso de enfermedad o muerte del doméstico**, las cuales son las siguientes:

- En caso de enfermedad del doméstico y aunque esta no sea de trabajo, proporcionarle la asistencia médica y pagarle el importe de un mes de salario.
- Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses, el patrón tiene la obligación de proporcionarle hasta por tres meses, derecho que deriva de la antigüedad de estos trabajadores.

- En caso de muerte del doméstico, deberá el patrón sufragar los gastos del sepelio.

Los últimos tres obligaciones derivan del hecho de que estos trabajadores domésticos, se derivan del hecho de que éstos carecen de los servicios de asistencia social, ya que su incorporación al régimen obligatorio al Seguro Social, ya que la solicitud de inscripción ante este instituto se hará a solicitud del patrón, lo cual prácticamente se hace nugatorio para estos trabajadores la protección de Seguro Social.

- Por lo que hace a los riesgos de trabajo como la ley no los menciona expresamente para los trabajadores domésticos, consideramos que son totalmente aplicables las disposiciones de los artículos 472 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos que si de un riesgo de trabajo se produce la muerte del servidor doméstico, aunque el artículo 339 solo le impone al patrón la obligación de sufragar los gastos del sepelio, es oportuno y tiene también la obligación legal de pagarle a sus beneficiarios la indemnización a que se refiere el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, existe un problema que se presenta cuando no se cumple con las obligaciones antes citadas, ya que la ley no es muy clara en este sentido, sin embargo a falta de regulación especial, sugerimos y entendemos que dichos conflictos se deben resolver bajo el régimen general.

Los trabajadores, con motivo del trabajo con motivo del trabajo que desarrollan o bien con motivo del medio en que lo prestan, no obstante que se haya implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o afectarse en su integridad corporal o en su salud.

Ahora bien, así como el patrón cumple con ciertas obligaciones así también tiene los **derechos** siguientes:

- Un derecho que le es otorgado al patrón, es que puede poner a prueba al Trabajador Doméstico, dentro de un plazo de 30 días contados a partir del inicio de la prestación del servicio, situación que no le genera ninguna responsabilidad al patrón, (lo cual nos resulta injusto), es decir, que la ley le permite al patrón hacer contratos a prueba, los cuales en la actualidad estas prohibidos, sin embargo, para este tipo de trabajadores la ley lo permite.

Lo anterior se traduce en que el patrón puede dar por terminada la relación, en cualquier momento, sin tener que acreditar causa o motivo. O sin existir causa justificada, siempre que le pague el importe de tres meses de salario, por concepto de indemnización constitucional; veinte días por cada año de servicios, proporcional de vacaciones, prima vacacional y salarios vencidos hasta el día del despido.

- Otro derecho es que no tiene la obligación de reinstalar al trabajador doméstico, pues este por disposición expresa de la ley no tienen derecho a la reinstalación.

Ahora bien, una vez que hemos analizado los derecho y obligaciones del patrón, corresponde ahora estudiar las **obligaciones y derechos del trabajador doméstico**:

- Guardarle consideración y respeto al patrón, a sus familiares y a las personas que concurren al hogar, absteniéndose de cualquier maltrato de palabra u obra.
- Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa, el menaje de la casa es considerado como el conjunto de mercancías que conforman el mobiliario de la casa, así como las herramientas e instrumentos científicos propiedad de inmigrantes y nacionales repatriados o reportados, que utilizaron durante su residencia en el extranjero y se importan en definitiva a territorio

nacional, al amparo de una franquicia de impuestos de importación, y del cumplimiento de obligaciones inherentes.

- Dar aviso al patrón con 8 días de anticipación en caso de querer rescindir la relación de trabajo, aunque en la práctica el trabajador casi nunca avisa al patrón.
- Si el trabajador viola cualquiera de las normas de trabajo se le impondrá como multa máxima, la equivalente al importe del salario de un día de trabajo.

Es necesario exponer sobre la **Disolución de la Relación de Trabajo** de los trabajadores domésticos, es evidente que debemos tocar el tema de la estabilidad en el empleo.

La disolución de la relación del trabajo implica la ruptura del vínculo laboral; es decir, se plantea la extensión de los efectos que se producen como consecuencia de la relación laboral. Son tres actos los que pueden producir la disolución de la relación de trabajo:

- El despido
- El retiro
- La terminación

Como causales de rescisión de la relación laboral se autoriza, el incumplimiento de las obligaciones especiales para el caso de este tipo de trabajo especial, causa de terminación sin responsabilidad para el patrón. Claro en este supuesto el patrón en estricto derecho debe cumplir con lo establecido en la parte final del artículo 47 de la ley de la materia que se refiere al aviso de rescisión.

Como causales de terminación de la relación laboral, en este caso no existe una causa grave de incumplimiento de alguna de las obligaciones especiales por

cualquiera de las partes, ambas partes tienen esta posibilidad de forma unilateral, sin embargo sus efectos son distintos:

Entre las causas de terminación podemos mencionar: mutuo consentimiento, artículo 53 fracción I; separación voluntaria del trabajador, artículo 162 fracción III; muerte del trabajador artículo 53 fracción II, incapacidad física o mental manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, artículo 53 fracción IV; etc.

El trabajador puede dar por terminada la relación en cualquier momento, con la condición de avisar con 8 días de anticipación al patrón, para que este tenga tiempo de buscar a la persona que lo va a sustituir.

El patrón también puede dar por terminada la relación sin responsabilidad para el dentro de los 30 días siguientes a la contratación del doméstico, sin necesidad de comprobar la causa que se tenga para ello, y pasado este término esta obligado a indemnizar al trabajador, es decir, en este supuesto estamos ante la autorización que tiene el patrón por la ley para aplicar el contrato de prueba. En este caso la indemnización será conforme a lo establecido por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Para efectos del pago de indemnización y salarios caídos, el Poder Judicial de la federación ha establecido que como salario de los domésticos debe fijarse el mínimo general vigente de la zona económica correspondiente, ya que desde que dejó de trabajar, dejó de recibir las prestaciones en especie a que tenía derecho (alimentación y habitación).

No existe protección a la estabilidad en el trabajo en este tipo de relaciones, porque realmente vendría a ser muy molesto y tal vez imposible el convivir entre patrón y trabajador si ya el primero de ellos no está conforme, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo al señalar las excepciones del derecho a la reinstalación, en su fracción IV menciona al servicio doméstico.

Éste es el único caso regulado por la ley en que el trabajador debe dar aviso previo de ocho días cuando renuncie, pero en realidad ocurre lo contrario.

Por ello, no es casual el uso de la expresión coloquial "se fue como sirvienta", cuando un trabajador deja de presentarse a laborar sin dar aviso.

El caso de los trabajadores domésticos representa otra de las excepciones de la regla de estabilidad en el empleo y está relacionado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El patrón tendrá derecho a no recibir de nuevo al trabajador doméstico mediante el pago de tres meses de salario, más 20 días por año y la prima de antigüedad.

La falta de estabilidad en el empleo, significa que el trabajador puede ser expulsado de la relación de trabajo por una decisión arbitraria o por capricho del patrón. Recordemos que la estabilidad en el empleo abarca dos modalidades la primera es la duración indefinida de la relación de trabajo y la segunda es la exigencia de una causa razonable para su disolución.

El artículo 49 establece que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:... IV. En el servicio doméstico; y...

Es importante mencionar que los trabajadores domésticos al igual que todos los trabajadores pueden acudir ante las autoridades laborales para que sean defendidos ante cualquier controversia laboral y como seguramente no tiene la posibilidad económica de contratar los honorarios de un abogado particular pueden asistir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quien les dará el asesoramiento y representación respectiva en forma gratuita.

4.4 El Trabajador Doméstico ante la Seguridad Social

Como sabemos los domésticos dentro de este aspecto se encuentran en desventaja en comparación con los demás trabajadores que no tienen esta característica de ser trabajadores especiales. A continuación expondremos como se encuentran regulados y considerados los domésticos dentro de la seguridad social.

Debemos recordar que el Derecho es el conjunto de normas impero-atributivas, elaboradas e impuestas por el poder público, con la finalidad de lograr una mejor convivencia humana entre los componentes de una nación, estado, país o grupo social, es decir es un conjunto de normas que rigen la conducta humana.³⁹

Para asegurar una convivencia pacífica y armónica, donde todos lo individuos realicen sus propios fines se necesita un conjunto de norma de conducta que fanaticen la actividad humanan de cada uno y no permitan el menoscabo de los demás. La participación de todos en la obtención pacífica de los medios para conseguir los fines particulares viene a constituir a su vez un bien no particular sino común, que es un bien de la colectividad.

El Derecho Social, dentro del cual se encuentra la seguridad social, se define como: "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"⁴⁰.

Debemos recordar que la Justicia Social busca un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo y esta vinculada con el bien común.

³⁹ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Trillas. México, 1991. Pág. 9.

⁴⁰ Ibidem. Pág. 17

4.4.1 Dentro del IMSS

En tiempos pasados el comportamiento colectivo, fue la respuesta a los problemas de la vida en común, lo más creíble es que haya incluido primero a la familia natural y después a toda la población. Lo más antiguo que comenzó a funcionar fueron los mutualismos, después vinieron otras formas, como la caridad y la previsión social del trabajo.

Cuando una de las soluciones que se encontraban para la época era insuficiente, la sociedad la cambiaba por otra, es decir, por una nueva forma de vida. Así entonces en el tiempo desfilaron sistemas como la caridad, la beneficencia, la asistencia, la previsión social del trabajo y los seguros sociales antes de llegar a la seguridad social. Cada una de estas formas nació de la experiencia y con el propósito de superar las desventajas de su antecesora, además para responder a los nuevos y propios horizontes que se le presentaban. Ninguna de estas formas colectivas de auxilio al prójimo fue suprimida por las subsecuentes ni suprimió a sus precedentes. Como claro ejemplo tenemos a la seguridad social que no suprimió ni la caridad, la beneficencia, la asistencia, la previsión social ni los seguros sociales pues subsisten todavía de cierto modo como medidas complementarias de seguridad social en cada sistema nacional. Al contrario la seguridad social se complemento de ellas para elaborar su propia manera de ser como forma colectiva de vida.

Algunas personas de la familia o ajenas a ella, que tomaron conciencia de antemano porque no sabían cuando les podía llegar el momento de encontrarse en desgracia, idearon la forma de auxiliarse mutuamente en esos eventos difíciles: creando un fondo común al que debían contribuir voluntariamente, y del que recibirían ayuda. Dos factores sostuvieron su práctica: a) la opinión pública de su conveniencia, que la convirtió en costumbre y b) el pensamiento de las propias necesidades futuras posibles, es decir, el propio interés personal.

El mutualismo comenzó en Grecia y con mayor fuerza en Roma, los grupos que lo practicaban tenían a su cargo el honroso entierro de sus miembros, motivo por el que se les llaman "sociedades funeraria". Después se amplió la ayuda a un pago global a los familiares del socio muerto, antecedente del importe de una póliza de vida del seguro moderno.

El mutualismo se diversificó en la edad media por las guildas, cofradías, y confraternidades, estas últimas con especial relevancia pues fueron los antecedentes directos de los sindicatos contemporáneos.

Fue el seguro el que produjo un tipo específico del mutualismo. Ciertos registros de viajes de naves, de caravanas y de otros auxiliares de cambio permitían predecir con mucha aproximación quienes o en que porción llegarían a su destino; a cambio de ese margen amplio de incertidumbre, los proveedores de esa técnica de cálculo dieron la certidumbre de un daño proporcionalmente muy pequeño, consistente en el pago de una cantidad única o periódica de dinero para formar un fondo común manejado por la mutualidad, esa cantidad única, mínima o periódica se llamó prima. La cantidad en que se estimaba el daño económico era el interés asegurable; la suma pactada como indemnización era el beneficio, y la persona que lo recibiría era el beneficiario que podía ser la misma que solicitaba la protección o persona distinta; y quien administraba el fondo y aceptaba el pacto era el portador. La causa posible del daño era el riesgo. La realización del riesgo es el siniestro, las causas podía recaer en las personas o en las cosas que eran los asegurados (seguros de vida, de invalidez, de enfermedad, de incendio, de daños, etc. El documento del pacto se llamaba póliza.

Entonces el seguro era el proceso de canalización o difusión del peso del riesgo de cada uno a todas las personas que integraban el grupo o que contribuían.

Fue lógico que el seguro no fuera la única forma de perfeccionamiento del mutualismo, las variadas exigencias humanas hicieron brotar tipos cooperacionales, por ejemplo, los de fondo de provisión mutua que a diferencia de las sociedades funerarias se llamaban cajas de ahorro, cajas de previsión, fondos de auxilio y estaban dominadas por un sentido de mantener la vida, de mantenerla productiva, aunque los hombres estaban unidos por sus desgracias comunes sus aspiraciones comunes y sus ingresos.

El mutualismo no se desarrolló sin compañía, porque con el nacimiento del cristianismo, nació la caridad, que se traducía en un acto sentimental que quedaba a la absoluta voluntad del dador, era indefinido, ya que el monto, la clase de beneficio y la elección del beneficiario eran decididos por el donador, quien no tenía ninguna obligación de ayudar ni de exigir nada a cambio. La donación se volvió impersonal, existía la incógnita del donador y la administración atraía a un mayor número de donadores a veces con alcance internacional, lo que traía como consecuencia mayores recursos y una acción mas difundida.

Cuando el Estado tomo a su cargo el cuidado de los desvalidos, surgió y se denominó asistencia, lo que se origino por la falla que hubo de los benefactores. No importó disponerlo en las leyes y cambiar la donación por impuestos. Aparentemente se había creado una forma correcta y eficaz de auxilio. Pero las guildas, las uniones y los sindicatos de trabajadores, con sus cajas de ayuda mutua, operando en el campo muy específico de la producción, pudieron de manifiesto cierto olvido de la asistencia a quienes representaban la fuerza activa de la población. También se pensaba que los dueños de capital podrían darse auxilio por si solos.

La forma de auxilio (ya fueran obligados por contrato o por ley) creció en tres aspectos: Se extendió a otros infortunios distintos a los riesgos profesionales; amplio los beneficios a cada infortunio; cubrió en determinados casos a los

familiares del trabajador o a quienes dependían económicamente de él, es decir, alcanzo a proteger a nuevos sujetos.

Lo anterior implicó un cambio de actitud del Estado y así nació el Seguro Social.

El método consistió en trasladar el seguro privado o mutualismo a la previsión social del trabajo. Sustituyendo al patrón como el obligado directo, por otro que fue la sociedad entera, pero tratándose de riesgos profesionales nunca se relevaba totalmente al patrón de ese deber.

Quienes no eran trabajadores o eran autosuficientes acudían a la caridad, a la beneficencia o a la asistencia. Para ellos no estaba destinado el seguro social.

La enfermedad, la maternidad de la mujer trabajadora, la invalidez, el accidente de trabajo, la vejez y la muerte, fueron denominados riesgos sociales, es decir, riesgos sobre los cuales la colectividad admitía que había responsabilidad pública.

Las razones para decidir cubrir unos u otros riesgos, consideraban la mayor o menor dificultad de administrar el programa, de dar los beneficios en tiempo y en el lugar oportuno, en la cantidad y en el nivel suficientes, con el personal adecuado y disponible, todo lo anterior según los recursos financiero recaudados en el plazo fijado.

El seguro social es un modo de pagar una parte del daño, a ese pago se le llamó limitado o forfaitaire. El seguro social era un método para pagar limitadamente el daño producido por una categoría definida los que interrumpían o hacían perder el salario.

Sin embargo, los estudiosos se dieron cuenta que existían personas que no tenían un patrón o no percibían un salario, por lo cual se modificó la idea original del seguro social e incluyó la idea de hablar de pérdida o interrupción del ingreso de cualquier ingreso y aun de la inexistencia de éste, que hablar solo del ingreso proveniente del trabajo.

La caridad tiene un antecedente religioso, constituyó una ayuda a los necesitados, fomentada por los organismos religiosos, siendo de cualquier manera un aporte precario de la previsión social⁴¹.

La beneficencia consiste en hacer el bien por el bien mismo, fue practicada por organismos integrados por particulares que recurren a medios lícitos e idóneos para acumular fondos dedicados a la ayuda al prójimo, en beneficio de quien lo solicita y necesita.

La previsión social puede ser entendida como la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La idea de previsión social surge con la teoría del riesgo profesional.

La previsión social no suprimió la caridad, la beneficencia o la asistencia, pues subsisten todavía en cierto modo, como medios residuales o complementarios de la previsión social en cada sistema nacional.

La previsión social asumió la función preventiva, al mismo tiempo que continuo desarrollando la función resarcitoria, todo lo cual responde al principio de "integración dinámica" que regula y domina a la figura cuyo estudio nos ocupa. La

⁴¹ FERNÁNDEZ PASTORINO, A. Seguridad Social. "Antecedentes. Evolución. Fines. Principios. Tendencias. Convenios Internacionales. Practica Legislativa". Editorial Universidad. Buenos Aires. 1989. Pág. 37

previsión social se presenta en la medida en que su ocupación central sea la persona sujeta a una relación laboral pero tan pronto como su acción protectora se proyecte a la comunidad en general, el derecho de la previsión social cede el paso al derecho de la seguridad social.

El término responsabilidad sirve en el derecho civil para designar, de una manera general, la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra; y la doctrina de la responsabilidad determina que personas y en que circunstancias están obligadas a la reparación.

El primer elemento de la responsabilidad es un hecho del hombre, este término se entendió en sus aspectos positivo y negativo, como un acto o una abstención. El segundo elemento de la responsabilidad es el daño o perjuicio causado. El tercer elemento es la violación de un derecho ajeno. El cuarto elemento es la noción de culpa. El quinto elemento son las Fuentes de la responsabilidad. El sexto elemento consiste en resumir los anteriores elementos en solamente dos: el acto dañoso, que es el elemento objetivo; y la culpa que es el elemento subjetivo.

Eran cuatro las causas de los accidentes, la culpa del empresario, carencia de medidas preventivas u ordenes imprudentes, la culpa del trabajador, principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro que crea la repetición del trabajo; los casos fortuitos o de fuerza mayor, debidos a causas generalmente desconocidas, entre ellas las de carácter técnico, como los defectos de construcción en máquinas y locales; y los actos de terceros particularmente compañeros de la víctima, cuya frecuencia era mínima en comparación con las tres primeras causas.

El derecho civil únicamente aceptaba la primera causa, es decir que el accidente era debido por culpa del patrono, esto es, que por un acto u omisión del

empresario, quiere decir, por imprudencia o negligencia, se produjo el accidente; con otras palabras, debía probarse.

La Teoría del Riesgo Profesional establece: todo trabajo supone peligros y particularmente el industrial, el patrón que hace trabajar a un obrero, le expone al riesgo de los accidentes. Claro que no por esto incurre en culpa porque es una necesidad del progreso industrial y una consecuencia de la complejidad moderna del maquinismo. Sin embargo, es evidente, que esos peligros del trabajo son causa de accidentes para el obrero pues constituye una especie de venganza del progreso. No es justo que las víctimas no tengan una reparación en los casos en que no pueden probar la culpa del patrón; la equidad indica que sería una grave injusticia. El patrón tiene un beneficio de esta utilería peligrosa y es equitativo que soporte los riesgos. El trabajador lesionado en su trabajo profesional debe ser indemnizado por aquel en cuyo provecho realizaba el trabajo: para el patrón, el accidente es un riesgo profesional.

La Comisión de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expuso su idea en la exposición de motivos, que se ocupa de los riesgos de trabajo: la teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea de riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con esta doctrina, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además esta obligada a reparar los daños que el trabajo cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador.

“La ley nueva postula una concepción simplemente humana que deriva de la idea de la justicia social: la sociedad, según expresa el artículo 3°, tiene el

derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero en hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica le asegure una existencia decorosa".⁴²

En la exposición de motivos de esta ley en su artículo 106 se ratifica el principio general de la responsabilidad objetiva de las relaciones obrero-patronales: los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrón, por lo que tiene esta la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad con la definición que se dió de jornada de trabajo el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo. Esta obligación no tiene más excepciones que las consignadas en la ley para la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

Una idea nueva de la responsabilidad, fundada sobre la naturaleza de la sociedad, sobre los derechos sociales de la persona humana y sobre los postulados de la justicia del trabajo. Un principio de responsabilidad objetiva distinto y opuesto a la idea de la responsabilidad individualista, subjetivista, y patrimonial del derecho civil; una doctrina que esta contenida en la frase del artículo 3° de la ley que señala como meta el derecho del trabajo y por supuesto también de la seguridad social el brindar a los trabajadores una existencia decorosa; un principio para el presente y para el futuro pues cualquiera que sea el sistema económico del mañana ahí se encontrara la formula de Marx: Dar a cada quien según sus necesidades.

La seguridad social cuenta dos 2 conceptos:

- **El Seguro Social:** para combatir la interrupción temporal o definitiva del ingreso y para complementar el gasto, y
- **El Servicio Público:** para prevenir esas mismas contingencias y las demás, así como para mejorar la vida del hombre.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 121

Entonces la seguridad social logra tener tres funciones esenciales:

- Prevenir el daño,
- Atenuarlo y compensarlo si se presenta, y
- Mejorar la vida humana.

“La seguridad social alcanza a la colectividad en general, es un sistema de garantía contra contingencias de la vida humana, desde antes del nacimiento hasta la muerte. con vista en el bien común, contingencias sobre las cuales la colectividad admite responsabilidad”⁴³.

Las contingencias y los medios son los elementos de la seguridad social. Entonces, la seguridad social es un sistema de protección y de mejoramiento contra contingencias de la vida humana, sobre las cuales una colectividad acepta responsabilidad pública.

Se puede definir al Seguro Social⁴⁴ como el complejo de obligaciones que tiene su origen, mediato e inmediato, en la ley, y en virtud de las cuales una institución de derecho público, actuando como asegurador, se obliga a satisfacer un conjunto de prestaciones a quienes la ley determine, y en caso de que se sucedan los acontecimientos previstos en la misma, a cambio de la contraprestación que deberá ser cubierta, y por quien determine la ley. Se puede conceptuar a la seguridad social como la política y las instituciones que se proponen hacer posible el que toda persona se encuentre en condiciones de realizar un trabajo socialmente útil, en un medio seguro e higiénico, y en protegerla contra los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarla o disminuirle su capacidad de trabajo o de ganancia.

⁴³ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Tercera Reimpresión. Editorial Trillas. México, D.F. 2002. Pág. 133

⁴⁴ PATIÑO CAMARENA, Javier. Op. Cit. Pág. 100

La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y la prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

El 6 de septiembre de 1929 el Poder constitucional, modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional y precisara que se consideraría de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social, que comprendiera los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros con fines análogos.

En 1938 se dió a conocer un proyecto de la Ley de Seguro Social y más tarde el 19 de enero de 1943 se expidió la primera Ley del Seguro Social que reglamento la fracción constitucional respectiva y creo el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Seguridad Social es “el conjunto integrado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad como remedio de riesgos profesionales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”⁴⁵.

Los sujetos de la seguridad social se dividen en dos grupos: Los sujetos individuales y los sujetos colectivos.

Los sujetos individuales se subdividen en:

- **Trabajadores:** En este supuesto no toma en cuenta el servicio subordinado, sino la protección y mejoramiento de los hombres como tales. Ya que el

⁴⁵ ALONSO OLEA, Manuel y Tortuero Plaza, José Luis. Instituciones de Seguridad Social. Decimosexta edición. Editorial Civitas. Madrid, 1998. Pág. 38

derecho de la seguridad social excluye a quienes son indiscutiblemente sujetos jurídicos del trabajo, de trabajo subordinado, de los que perciben emolumentos por honorarios, y los domésticos, que ahora pueden ser incorporados bajo ciertas modalidades, a las que llamaríamos limitaciones o exclusiones.

- **Patrones:** Representan la unidad económica en cuyo servicio se trabaja, no solo figura como sujeto pasivo sino también como activo, es decir, que es sujeto beneficiario de los seguros y servicios que comprenda el régimen, en las condiciones que el mismo señale.
- **Jubilados:** Quienes llenan los requisitos jubilatorios contractuales, pueden encuadrar su situación dentro del ramo legal de vejez, para obtener una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada.
- **Pensionistas:** Entran aquí los sujetos de las ramas de riesgos de trabajo, de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada si fue trabajador, y en el caso de cónyuge o concubina, ascendentes o descendentes superviviente, en el caso de muerte del trabajador.
- **Cónyuges o Concubina:** que conviva con el asegurado puede ser sujeto de una prestación inmediata, en las ramas de enfermedades generales y maternidad, siempre que se encuadren en las reglas marcadas, de preferencia, concurrencia, dependencia económica, excepcionalmente por edad y por ser sujetos de otro seguro.
- **Descendientes:** La descendencia se contará en línea recta sin límite de grado, ni legitimidad, consanguínea o adoptiva, los hijos están limitados por rangos de edad, estudio e incapacidad.
- **Ascendientes:** La convivencia de los ascendentes con el causante, los hace concurrir con otros beneficiarios, la supervivencia los hace concurrir en último lugar.
- **Socios:** Son los miembros de las sociedades cooperativas de producción y administraciones obreras o mixtas, a los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

- **Asegurados:** Son los asegurados que toman o son sujetos con presidencia de otra relación.
- **Estudiantes:** son una prolongación de los descendientes.
- **Otros:** Son los trabajadores de las industrias familiares, y los independientes.

Mientras que dentro de los sujetos colectivos pueden ser:

- **Entes Públicos:** Como el Estado Federal, la Federación, las Entidades Federativas, los Municipios.
- **Organismos Públicos Paragubernamentales:** Son los desconcentrados, descentralizados. De participación estatal, de economía mixta y de propiedad estatal.
- **Asociaciones y Sociedades.**
- **Otros Grupos:** Unidades económicas, Ramas Industriales, colectividades⁴⁶.

El seguro social tiene la finalidad de cubrir riesgos o siniestros. Los siniestros constituyen acontecimientos dañinos cuya realización es incierta en cuanto a su ocurrencia – accidente o enfermedad- o en cuanto a la fecha en que ocurra (caso de muerte).

El seguro social tiene dos formas de régimen: el obligatorio y el voluntario.

Dentro de los derechohabientes del régimen obligatorio tiene la protección de las siguientes ramas con fundamento en el artículo 11 de la Ley del seguro Social (LSS): “El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

⁴⁶ Cfr. Ibidem. Págs. 156-161

En todos aquellos casos en que el trabajador se encuentre afecto al régimen del seguro social obligatorio, deja de tener aplicabilidad la Ley Federal del Trabajo y se aplica la Ley del Seguro Social”.

Por el contrario cuando se trata de trabajadores no afectos al seguro social obligatorio, tiene plena vigencia y aplicabilidad la ley federal del Trabajo.

En la fracción XV del artículo 123 constitucional se precisa que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación las propuestas legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimientos y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar este de manera tal, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción cuando se trate de embarazadas precisándose que las leyes contendrán al efecto las sanciones procedentes en cada caso.

En cada caso que suceda un riesgo de trabajo, en la fracción XIV se dispone que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar; esta responsabilidad subsistirá en el caso de que el patrón contrae el trabajo por un intermediario.

De lo anterior se desprende que los patrones están obligados a prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales y cuando estos riesgos se actualicen, a pagar la correspondiente indemnización, pues la ley invariablemente lo considera responsable. El trabajo es el patrimonio del asalariado y por lo mismo, si a causa de un riesgo de trabajo el trabajador sufre una disminución en sus

capacidades, debe contar con la adecuada protección y asistencia a fin de no verse condenado a la miseria.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 690 de la ley del seguro social, el patrón que en cumplimiento de dicha ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedara relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece esta ley.

De los artículos 473, 474 y 475, de la Ley Federal del Trabajo se conceptualizan y dividen los Riesgos de Trabajo en los siguientes:

Riesgos de Trabajo: son las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte a que, con motivo del trabajo o del medio en que lo prestan, se encuentran expuestos los trabajadores. Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidentes de Trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

Enfermedad de Trabajo: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Enfermedad que no sea de Trabajo: es cuando un trabajador padece de un estado patológico que no deriva por su origen o motivo del trabajo o del medio en que se desarrollan los servicios por parte del trabajador.

Para enfrentar los riesgos de trabajo de los trabajadores en ciertos casos y actividades los patrones se encuentran obligados a inscribir a sus trabajadores ante los beneficios y prestaciones que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), pero en otros casos, como en el que nos ocupa, esta imposición no existe sino que se deja a las posibilidades del patrón la oportunidad de asegurar a cierto tipo de trabajadores, así hablamos entonces del régimen obligatorio y voluntario de inscripción ante el IMSS.

Derivado de un riesgo de trabajo se puede producir 4 circunstancias:

- Incapacidad Temporal (IT);
- Incapacidad Permanente Parcial (IPP);
- Incapacidad Permanente Total (IPT);
- Muerte.

La **muerte** se define como la cesación de los signos vitales del individuo. La **Incapacidad temporal** es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. La **Incapacidad permanente parcial** es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. **Incapacidad permanente total** es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador. Para determinar las indemnizaciones por riesgos se tomara como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa. La cantidad que se

tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- La Asistencia medica y quirúrgica;
- Rehabilitación;
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- Medicamentos y material de curación;
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- La indemnización fijada en el titulo respectivo de la ley.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el medico;
- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona; y
- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio a un centro médico.

Los casos por las cuales no se libera al patrón de responsabilidad:

- Que el trabajador explicita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y
- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Según el artículo 500 de la Ley cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- El pago de la cantidad que fija el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La Ley del Seguro Social de 1973 disponía que el régimen obligatorio comprendía los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte y guarderías.

En 1995, se sometió a la consideración del Congreso de la Unión una iniciativa de Ley cuyo propósito medular es sentar las bases para resolver urgentemente la crítica situación financiera por la que atraviesa el Instituto. La Ley fue aprobada y entró en vigor en enero de 1997.

Se puede decir que la nueva Ley del Seguro Social busca sentar las bases para que el IMSS supere la delicada situación financiera que enfrenta. En la exposición de motivos se señala al respecto que el ramo de invalidez, vejez,

cesantía en edad avanzada y muerte enfrenta serios problemas de desfinanciamiento.

La nueva Ley divide al seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en dos seguros: invalidez y vida (IV); y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV). Asimismo, se establece una reserva específica para financiar los gastos médicos de todos los pensionados.

Por medio del seguro de invalidez y vida se cubren dos riesgos a los que esta expuesta una persona durante su vida laboral activa: accidentes o enfermedades no profesionales que le impidan desempeñar su labor de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad y, por otra parte, la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de la muerte del asegurado.

Por su parte el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez es típicamente previsional; mas que proteger ante una contingencia, busca prever ante el futuro, a efecto de que un trabajador al cumplir un proceso natural de su existencia, como es la vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa. Mediante este seguro el trabajador cotizante reserva un fondo para la vejez, con aportaciones de él, de su patrón y del gobierno.

El gobierno para ayudar a tener mejores pensiones, aportara una cuota social a cada cuenta individual por día cotizado. Esta cuota equivaldrá inicialmente a 5.5 por ciento de un salario mínimo vigente en el Distrito Federal, cantidad que se debe actualizar periódicamente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor. Esta aportación adicional del gobierno, cuyo monto es idéntico para cada una de las cuentas individuales de los trabajadores, beneficia más a los de menores ingresos y se constituye en un fuerte elemento de solidaridad.

A través del seguro de riesgos de trabajo se protege al trabajador contra los accidentes y las enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo. Las modificaciones que experimenta este ramo tienen por objeto: estimular la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Para calcular la prima del seguro de riesgos de trabajo, la Ley establece dos componentes: una prima mínima y el grado de siniestralidad. La prima mínima es aquella que cubre los gastos de administración correspondientes a este seguro. El grado de siniestralidad se obtiene con base en la frecuencia y gravedad de los accidentes y las enfermedades de trabajo. Al respecto, cabe hacer notar que los accidentes en tránsito, ocurridos en el traslado del trabajador al centro de trabajo y de este a su domicilio, no se consideran como parte de la siniestralidad de la empresa, y así estimulan a aquellas que tomen medidas para prevenir también este tipo de riesgo.

Cabe destacar que la pensión por riesgos de trabajo será de 70 por ciento del último salario cotizado, lo que representa un gran beneficio para aquellos trabajadores que sufren un percance en su vida laboral.

Por lo que hace al seguro de guarderías, se estructuró por vez primera en la Ley del Seguro Social de 1973 y en la Ley de 1997 se le confiere un nuevo alcance. Este ramo del seguro se le denomina de guarderías y prestaciones sociales y tienen acceso al mismo los hijos de trabajadoras desde la edad de 43 días y hasta los cuatro años de edad, así como los hijos de trabajadores viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos.

El artículo 208, establece que las prestaciones sociales comprenden: "I. Prestaciones sociales institucionales, y II. Prestaciones de solidaridad social". En el artículo 209 se precisa que las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la

elevación general de los niveles de vida de la población. Dentro de las prestaciones de solidaridad social, se encuentran las relativas a los servicios de solidaridad social, a través de las cuales la Ley faculto al IMSS para brindar asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria a favor de los núcleos de población que constituyen grupos de marginación rural, suburbana y urbana.

El Instituto proporcionará atención a pensionados y jubilados mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud; mejoren su economía e integridad familiar.

Desde la Ley de 1973 se configuraron las figuras de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio y la de continuación voluntaria.

En materia de seguridad social es de destacar la existencia del sistema de inscripción voluntaria al IMSS a iniciativa de patrón para el tipo especial de trabajadores "Los Trabajadores Domésticos". Es así que el artículo 13 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece:

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

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. **Los trabajadores domésticos;**
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

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

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

Esta es una peculiaridad muy importante respecto a la aplicación de las normas de la seguridad social a los trabajadores domésticos, por otro lado y tomando en consideración que no existe entonces la obligatoriedad por parte del patrón de sujetar a sus trabajadores domésticos al régimen de seguridad social obligatorio, la Ley Federal del Trabajo por las características del trabajo doméstico si ha establecido la obligación, de carácter especial, para que en caso de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón aplique una serie de medidas para solventar mínimos de garantías a este tipo de trabajadores. Estas medidas ya fueron señaladas en las obligaciones que tiene los patrones con los domésticos en los casos de enfermedad.

La incorporación voluntaria podrá efectuarse en forma individual o de grupo a solicitud por escrito, del sujeto o sujetos interesados, quienes en los términos del artículo 230 pueden gestionar y obtener que un tercero, persona física o moral, se obligue ante el Instituto a aportar la totalidad o parte de las cuotas a su cargo.

Dentro del régimen voluntario, (donde forzosamente debe encontrarse la voluntad de las partes para que se pueda dar la afiliación), existen varias modalidades de aseguramiento, las cuales son:

- La continuación voluntaria al régimen obligatorio,
- Los seguros facultativos,
- Los seguros adicionales y
- La incorporación voluntaria al régimen obligatorio (donde se encuentran los domésticos).

Por lo que hace a la figura de la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, las disposiciones correspondientes permiten que las personas que por causas ajenas a su voluntad dejan de pertenecer a dicho régimen, pero deseen seguir protegidos por el, pueden hacerlo siempre que hayan cotizado en el régimen durante 52 semanas, disposición que viene desde 1973 ya que con anterioridad se exigían 100.

Cabe señalar que originalmente la Ley de 1973 disponía que quienes quisieran continuar voluntariamente asegurados en los campos de enfermedades y maternidad lo hicieran en forma conjunta con los de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Con posterioridad, dicha Ley fue reformada y se estableció que la continuación voluntaria podía hacerse en los seguros conjuntos de enfermedades y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, o bien en cualquiera de ambos, a elección del asegurado, lo que permitía que aquellos que no estuvieran en condiciones de cubrir los dos ramos de aseguramiento voluntario, pudieran obtener la protección de la salud.

Con el mismo propósito, la Ley vigente de 1997 precisa que el asegurado que deje de pertenecer al régimen del seguro obligatorio puede continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja. Este derecho se pierde si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro del plazo de 12 meses a partir de la fecha de baja.

Por lo que hace a los trabajadores domésticos, su aseguramiento se hace a solicitud del patrón y solo termina cuando concluye la relación laboral y se comunica al IMSS, quedando las cuotas a cargo del patrón.

La forma en que se pueden inscribir voluntariamente ante el IMSS, es una práctica sencilla, ya que el interesado acude al IMSS y firma el formato respectivo,

dicho documento constituye una especie de contrato de adhesión, y en opinión de algunos tratadistas no se trata de un contrato ya que en ninguna de sus cláusulas hay en realidad un acuerdo de voluntades y por ello no existe un consentimiento sino mas bien existe un sometimiento, ya que la contraprestación del pago de las contribuciones tampoco queda sujeta a negociación, debiendo el asegurado acatar todas las disposiciones administrativas e internas que establezca al efecto el instituto.

Luego entonces la forma de incorporación de los domésticos al régimen obligatorio del IMSS, es mediante convenio, dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

El artículo 14. Establece que en los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerá:

I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;

II. La vigencia;

III. Las prestaciones que se otorgarán;

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

V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda;

VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y

VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos”.

Las modalidades para inscribirse en forma voluntaria al régimen obligatorio se establecen en el artículo 222 de la ley del Seguro Social, mismo que establece:

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

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

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

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

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

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

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

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

En esta modalidad todos los sujetos de aseguramiento cotizaran por anualidades adelantadas y solo por excepción se aceptaran parcialidades pero la falta de ellas suspenderá los servicios. El IMSS abrirá discrecionalmente periodos de inscripción para aquellos sujetos previsto en el artículo 13 de la ley del Seguro Social,

estando facultado el instituto para establecer plazos de espera para el disfrute de la atención médica en el seguro de enfermedades y maternidad”.

Las bases de cotización en la incorporación voluntaria se establecen en el artículo 227 de la ley del Seguro social que a la letra establece:

“Las cuotas obrero patronales correspondientes a los sujetos de este capítulo se cubrirán con base en:

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

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

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

Se permite en este tipo de régimen voluntario la figura del deudor solidario de acuerdo al artículo 230 de la Ley del Seguro Social mismo que establece:

“Los sujetos a que se refiere el artículo 13 de esta Ley podrán gestionar y obtener que un tercero, persona física o moral, se obligue ante el Instituto a aportar la totalidad o parte de las cuotas a su cargo”.

No procederá el aseguramiento cuando de manera previsible pueda comprometerse el equilibrio financiero del Instituto o la eficacia de los servicios que deben ser proporcionados a los asegurados naturales del régimen obligatorio.

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio significa la posibilidad de afiliarse en esquemas de seguridad social a personas económicamente débiles.

Podemos citar algunas legislaciones que por lo que hace a este punto tienen mejores protecciones para sus trabajadores domésticos que nuestro país, tal es el caso de Chile donde están protegidos los domésticos por la Ley del Servicio de Seguridad Social y se benefician por la ley de Accidentes de Trabajo. En Perú el seguro social es obligatorio. En Ecuador, si el doméstico queda imposibilitado para el trabajo y debido a su largo servicio prestado el patrón tiene la obligación de conservarlo o jubilarlo conforme a la ley.

En nuestro país, "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales será garantizada por el estado"⁴⁷.

Como ya lo mencionamos en el capítulo tercero, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) comenzó a ocuparse de los domésticos con el Convenio #24 en el que instituye el Seguro de Enfermedad, con el Convenio #35 estableció el Seguro Obligatorio de Vejez, con el Convenio #37 estableció el Seguro de Invalidez y con el Convenio #39 se creó el Seguro Obligatorio para los Trabajadores Domésticos, es importante hacer notar que México no ha firmado ratificado ninguno de los anteriores convenios.

4.4.2 Dentro del Infonavit

En consideración a que la solución del problema habitacional es condición indispensable para el mejoramiento sustancial del nivel de vida de los trabajadores, el Congreso Constituyente dispuso en la fracción XII del apartado A

⁴⁷ RÍOS ESTAVILLA Juan José. Op. Cit.. Pág. 34.

del artículo 123 constitucional, que las negociaciones ubicadas fuera de las poblaciones, o dentro de ellas cuando ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrían la obligación de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas. Asimismo, se determine que los patrones podrían cobrar las rentas respectivas, siempre que no excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las viviendas.

Los términos empleados por el Constituyente obedecieron al deseo de evitar que los trabajadores que laboran en negociaciones fuera de las poblaciones, tuvieran que hacer largas y agotadoras jornadas para ir al lugar de trabajo, así como al propósito de proteger a las pequeñas empresas ubicadas en los centros de población, por considerar que en caso de hacer extensiva dicha obligación a las negociaciones que ocuparan menos de cien trabajadores, se perjudicaría su desarrollo sin que ello reportara un beneficio específico al trabajador.

Como los patrones no podían proporcionar vivienda en forma individual a cada trabajador a partir del 1° de mayo de 1972, se constituye un fondo para la vivienda con aportaciones de las empresas equivalentes al 5% sobre el salario de sus trabajadores.

De 1972 a 1992, el INFONAVIT supervisó la construcción de conjuntos habitacionales con cargo al fondo de vivienda y asignó créditos a los trabajadores para que adquirieran estas casas.

De 1992 a 1996 y las reformas a la Ley del INFONAVIT, este deja de ser una institución constructora para convertirse en una hipotecaria social, también se incorpora al SAR.

Del 1996 a la fecha se aprobó un nuevo procedimiento para la selección de los trabajadores susceptibles de recibir un crédito, en forma más equitativa, abierta y transparente.

Los patrones, a fin de cumplir su obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, deben hacer las aportaciones que les correspondan a un fondo nacional de la vivienda, con el objeto de constituir depósitos en favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que puedan adquirir en propiedad tales habitaciones.

Con tal propósito, mediante la reforma de 1972 se precisó que se considera de utilidad social la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley regulará las formas y los procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones mencionadas.

El texto vigente precisa, asimismo, que las negociaciones situadas fuera de las poblaciones, además de estar obligadas a hacer las aportaciones que les corresponda, continúen estando obligadas a establecer por su cuenta las escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Del análisis de las disposiciones constitucionales vigentes en esta materia, se desprende que la reforma constitucional de 1972 y la consecuente creación del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores) no solo son congruentes con el propósito original que tuvieron los diputados constituyentes, sino que además amplía y actualiza sus deseos, ya que a través de la misma se pasa de un régimen de responsabilidad individual, a un régimen de solidaridad social; se extiende y amplía el derecho de la clase obrera, ya que se sientan las bases para que cualquier trabajador pueda adquirir su casa habitación en propiedad y se crean, de esta suerte, las condiciones necesarias para la formación de un patrimonio familiar que debe contribuir a mejorar la capacidad de consumo de los sectores mayoritarios de la población. Por otra parte, al

institucionalizarse la obligación patronal se protege el derecho del trabajador de las contingencias económicas inherentes a toda empresa y a las relaciones de trabajo y, por lo mismo, tanto el trabajador como la clase obrera en su conjunto no solo conservan las ventajas del régimen anterior, sino que las aumentan.

A efecto de crear los mecanismos directos encargados de solucionar el problema de la vivienda de los trabajadores y señalar los lineamientos para la organización y funcionamiento del Fondo Nacional de la Vivienda, el 22 de abril de 1972 se reformaron los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782 de la Ley Federal del Trabajo y se expidió la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Con el propósito de estructurar vías operativas que hagan posible mantener los servicios que presta el Instituto a todas aquellas personas que dejen de prestar servicios a una empresa, así como a los jubilados que manifiesten su interés en continuar voluntariamente dentro del régimen del INFONAVIT, y con ello ampliar y consolidar la política social en materia habitacional y hacer extensivos sus beneficios a un mayor número de mexicanos, el 23 de octubre de 1975 se publicó el Reglamento para la continuación voluntaria dentro del régimen del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En dicho Reglamento se precisa que el trabajador que deje de estar sujeto a una relación laboral, o bien el trabajador jubilado, por quienes el patrón o los patrones respectivos hayan hecho aportaciones, tendrán derecho a optar por la entrega de los depósitos constituidos a su favor o por la continuación de sus derechos y obligaciones con el Instituto.

Para acogerse al régimen de continuación voluntaria se requiere que el trabajador presente la solicitud respectiva dentro de un plazo de seis meses, contados a partir de la fecha en que haya dejado de existir la relación laboral o de la fecha en que se haya concedido la jubilación; manifestar el término de la

relación laboral o especificar la fecha y causa de la jubilación; tener constituidos depósitos a su favor en el Instituto y mostrar la constancia de la clave de su registro, de conformidad con el artículo 34 de la Ley del Instituto.

Las personas que se acojan al régimen de continuación voluntaria deben efectuar el pago de sus aportaciones y abonos bimestrales en las oficinas previstas por la Ley del Instituto. La entrega de las aportaciones la harán los interesados, y en el caso de los jubilados, las instituciones o patrones que les paguen las pensiones.

El régimen de continuación voluntaria termina cuando por declaración expresa del interesado, se constituye una nueva relación laboral, porque se dejen de constituir los depósitos durante un periodo de seis meses, o bien, por fallecimiento.

Cuando los interesados dejen de estar sujetos a la continuación voluntaria en el régimen del Instituto, ellos o sus beneficiarios tendrán derecho a la entrega de sus aportaciones en los términos de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del INFONAVIT y de sus reglamentos.

Por último, dada la importancia que reviste el problema habitacional de los trabajadores y con el propósito de favorecer las medidas colaterales que se establezcan sobre la materia, la fracción XXX dispone que serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Sin embargo, respecto de los trabajadores domésticos, objeto de estudio del presente trabajo, los patrones no están obligados a hacer aportación al INFONAVIT, ya que supuestamente de sus funciones gozan de habitación por la función de su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 146 establece: "Los trabajadores domésticos no tiene derecho a fondo de vivienda. Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores domésticos".

4.5 Planteamiento Actual del Problema

Esta figura jurídica laboral se encuentra casi en vía de extinción y vendrá a ser sustituida en un futuro inmediato por el trabajador por horas o por días o por tiempo determinado, siendo mayor su retribución sin que comprenda los alimentos y la habitación, esta circunstancias rompen con las características antiguas de este tipo de trabajo especial, además en la actualidad por los espacios reducidos en las viviendas y por la situación económica, trae como consecuencia y difícilmente el patrón puede proporcionar habitación y alimentación al trabajador doméstico.

Seguramente como este contrato se caracteriza por la función que es puramente familiar y además falta el interés especulativo que deba existir entre lo pagado por el patrón en razón del trabajo y lo producido por la venta o especulación efectiva sobre ésta. El patrón se caracteriza por esa especulación, y cuando utiliza al trabajador doméstico en su beneficio o en el de sus familiares, no persigue un lucro, tal vez esta sea la razón por la cual el patrón no se esfuerza en darle mejores condiciones laborales a sus domésticos.

El doméstico, actualmente no se aloja en el mismo domicilio del patrono, por lo tanto consideramos pertinente que debe existir una modificación en la definición de trabajadores domésticos y en la retribución de los mismos.

Es necesario precisar y delimitar la jornada de trabajo de los domésticos, debido a que su amplia concepción respecto de reposos suficientes para tomar

alimentos y descansos suficientes durante la noche, no se cumplen y de esta forma no se puede proteger los abusos y explotación a la que se exponen los domésticos por sus patrones, superando lo establecido como máximos legales en cuanto a jornada, el problema es que como no se considera un horario determinada, ni procede el pago de horas extras se generan abusos en contra de estos trabajadores.

En cuanto a la retribución de los domésticos debe dejarse claro y tenerse en cuenta que si al doméstico se le otorgan alimentos y habitación, la parte correspondiente al pago en efectivo bajo ninguna circunstancia deberá ser menor al salario mínimo, porque de lo contrario se estará contrariando a la constitución y por otro lado debe ampliarse su definición porque para los casos en que los domésticos no gozan de las prestaciones de alimentación y habitación como ya se comentaba en párrafos anteriores, debe aclararse a cuanto corresponderá su salario.

Otro problema es que los trabajadores domésticos no tiene establecido a cuanto ascienden los salarios mínimos profesionales, debido a que la comisión que debe encargarse de fijarlos no ha hecho dicha labor lo cual de alguna forma deja en desventaja al trabajador doméstico respecto de cuanto es la cantidad mínima que puede recibir por sus actividades y funciones.

Respecto de la obligación que tiene el patrón respecto de proporcionarle la instrucción mínima obligatoria al doméstico, me parece que no se cumple como debiera y eso genera mayor rezago e ignorancia en el trabajador, tal vez deberían dentro de la instrucción deberían hacerles saber sus derechos y permitirles que el apoyo del patrón no solo se obligue a la educación básica obligatoria, sino que se le permita seguir estudiando a mayores niveles de educación.

Debe tenerse presente que no esta definido o delimitado la figura del patrón dentro de esta relación porque se puede entender que el doméstico tiene como

patrones a todos los que habiten en el domicilio e incluso a quienes llegue a visitar el hogar donde labora el doméstico.

Una circunstancia interesante consiste en la falta de formalidad en este tipo de relaciones laborales, debido a que no se practican contratos individuales de trabajo por escrito, ni tampoco se entregan recibos de pago; y aunque es la parte patronal quien en un conflicto tiene la carga probatoria, también es cierto que como no hay algún documento donde conste que se está dando una relación laboral o las condiciones de trabajo que se derivan de este tipo de relaciones, se deja en estado de indefensión a los domésticos a quienes en la mayoría de los conflictos se les niega la relación laboral y se les revierte la carga de la prueba y como la única forma que tienen para comprobar dicha relación si no existen documento su prueba reina es la testimonial, generalmente no tienen forma de probar que se dió una relación laboral, porque no existe ningún documento que compruebe dicha situación.

Un conflicto que también aqueja a los domésticos es, la poca o casi nula estabilidad que gozan en el empleo, ya que bajo cualquier circunstancia y en cualquier momento aún sin causa justificada, pueden ser despedidos de su empleo, situación que les afecta y los deja en estado de indefensión, ya que lo único que les queda es esperar que el patrón les pague la indemnización a que tienen derecho.

A los domésticos se les practican los contratos a prueba, situación que no debe darse ni para ningún trabajador y que sin embargo, la ley lo permite para estos trabajadores.

Debemos tener muy claro que los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias son irrenunciables, es decir, que aun cuando lo beneficiarios se vieran obligados a renunciar a ellos, tal declaración carecería de validez ya que el propósito de las disposiciones laborales que nos ocupa es

defender al trabajo y velar porque no se preste trabajo alguno en condiciones inferiores a las garantizadas por la Constitución.

Una dificultad más que se detecta dentro de este tipo de trabajadores es, sin duda, la cuestión de la seguridad social, si bien es cierto que la ley en el apartado respectivo de los trabajadores domésticos establece ciertas obligaciones para el patrón en caso de enfermedad del trabajador, estas medidas son insuficientes, porque en ninguna forma se equiparan a los beneficios que pueden recibir los domésticos si son inscritos al régimen obligatorio del seguro social; además en la Ley Federal del Trabajo no se habla de la incorporación voluntaria a la que pueden tener derecho los domésticos, obviamente que tiene que existir un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, pero como no existe la obligatoriedad, pues evidentemente al patrón le es más cómodo y económico solo obligarse a cubrir las prestaciones mínimas que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, las cuales insistimos solo dejan al doméstico en desventaja y desprotegido de muchas contingencias que pudieran sucederle y dentro de las mas significativas se encuentran las diversas pensiones a las que pueden tener acceso dependiendo del supuesto en el que se coloque o el solo hecho de poder brindarles los servicios que ofrece el IMSS a sus familiares, en fin no puede gozar de ninguna de las cinco ramas que le ofrece que este inscrito ante el IMSS, además de que tampoco le da oportunidad de ahorrar en una cuenta individual para el momento que necesite una pensión o el momento de su retiro de la vida laboral.

Respecto de la muerte del trabajador doméstico la ley no es muy clara y deja en duda si en caso de muerte del doméstico además de los gastos del sepelio, que es una obligación precisada en el capítulo respectivo, el patrón tiene la obligación de pagar la indemnización a que se refiere el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último otro problema que se presenta para los domésticos es que tampoco el patrón esta obligado inscribirlos ante el INFONAVIT, y con ellos evidentemente pierde su derecho adquirir una vivienda nueva o usada, o para comprar un terreno o para la construcción o remodelación de una vivienda, evidentemente con estas situaciones se deja a los domésticos en desventaja de que en algún momento se pueda hacer de algún patrimonio para su futuro o el de sus descendientes o familiares.

4.6 Propuestas

En esta etapa del presente trabajo y después de haber estudiado este tópico tan peculiar, es momento de exponer las ideas jurídicas que han surgido en torno a esta investigación.

Para poder citar lo anterior, nos permitimos separar para mejor explicación los diversos aspectos y ámbitos en los que se verán reflejadas las propuestas sobre las modificaciones a la regulación actual existente para los trabajadores domésticos, principalmente en la Ley Federal del Trabajo y como consecuencia de ello en las demás legislaciones existente y aplicables a los y trabajadoras en general.

4.6.1 Que existan Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a los Artículos 331 al 343

Por lo que hace a los artículos 331 y 332 de la ley de la materia, consideramos que no presentan ninguna inconveniente o problema, ya que en el primero de ellos se define a los trabajadores domésticos y de este precepto se derivan sus características esenciales que desde mi punto de vista son las cualidades que le dan ese carácter de especial. Tal vez la única sugerencia que me permitiría hacer sobre este artículo sería respecto de mencionar que los

domésticos pueden o no pernoctar en la casa del patrón y pueden o no recibir la prestación de alimentos de éste.

Por lo que hace al artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, este artículo deber ser reformado en su totalidad, debido a que los domésticos deben tener derecho a que se les limite su jornada de trabajo de la siguiente forma:

Artículo 333. "Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de sus descansos durante la noche durante diez horas continuas; y durante el día deberán gozar de tres horas, como mínimo, para que puedan tomar sus alimentos durante la mañana, tarde y noche. Horario que podrán no respetarse y sin ninguna obligación para el patrón solo por causas de fuerza mayor, por motivos urgentes o por enfermedad.

Y en algunos casos especiales como fiestas, reuniones o por cualquier otra, donde se requiera que el domestico preste sus servicios por mas tiempo de su horario normal, se podrá compensar ese tiempo de acuerdo a la voluntad de las partes de dos formas; la primera consiste en que durante el día siguiente se les de más tiempo de descanso en igualdad al tiempo extraordinario que laboró; o la segunda consiste en que se le de una compensación económica, la cual consistirá en el pago de las horas laboradas cuyo costo se obtendrá de dividir el dinero que gana el trabajador diario dividido por las horas de servicio. Tendrán por lo menos un día de descanso completo a la semana.

En el caso de que los domésticos no pernocten en la casa del patrón y trabajen todo el día en la casa del mismo, tendrá también derecho a tres horas, como mínimo, durante el día para tomar sus alimentos y con una jornada máxima de 11 horas al día, y solo por causas de fuerza mayor, por motivos urgentes o por enfermedad podrán alterar esta jornada. Y en algunos casos especiales como fiestas o reuniones o cualquier otra, donde se requiera que el doméstico preste sus servicios por más tiempo de su horario normal, se podrá compensar ese

tiempo de acuerdo a la voluntad de las partes de dos formas; la primera consiste en que durante el día siguiente se les de más tiempo de descanso en igualdad al tiempo extraordinario que laboro; o segunda que se les de una compensación económica, la cual consistirá en el pago de las horas laboradas cuyo costo se obtendrá de dividir el dinero que gana el trabajador diario dividido por las horas de servicio. Tendrán por lo menos un día de descanso completo a la semana.

Ahora bien si el doméstico solo presta sus servicios por una cuantas horas al día o solo por algunos días a la semana entonces el horario se organizara conforma a la volunta de las partes conforme mejor les acomode.

Por lo que hace a los descansos al año a que tendrá derecho a sus vacaciones de acuerdo a su antigüedad conforma a lo que establece como mínimo la Ley Federal del Trabajo. Evidentemente gozando de su prima vacacional.

Si por alguna razón el día de descanso no es el día domingo, entonces el patrón tendrá la obligación de pagarle al doméstico la prima dominical respectiva”.

Es evidente que lo que se propone con lo anterior, es limitar la jornada de trabajo del doméstico, con el objeto de que una vez delimitada, entonces si el doméstico pueda tener derecho al cobro de tiempo extraordinario.

Por lo que hace al artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, también debe reformarse quedando de la siguiente forma:

Artículo 334. “Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo --que de ninguna forma será inferior al salario mínimo-- los alimentos y la habitación se estimaran equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. Y si al doméstico no se le otorga la prestación de la habitación o los alimentos a la cuota en efectivo – que insistimos no será menor

que el mínimo- se le aumentará un 25% en efectivo por cada una de las prestaciones y si son as dos se le aumentará el 50% en efectivo”.

El artículo **335 y 336** de la Ley Federal del Trabajo deberán derogarse, ya que en la práctica no tienen razón de ser, debido a que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos respectiva no ha establecido cuales son los salarios mínimos profesionales para los domésticos. Además al momento de señalar las propuestas de reformas del artículo anterior por lo menos le estamos garantizando al doméstico que ganará más del salario mínimo.

El artículo **337** de la Ley Federal del Trabajo también deberá sufrir reformas y deberá quedar de la siguiente forma:

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; (queda igual)

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 si no se otorgan esta dos prestaciones o cualquiera de ellas se aumentará a sus salario la parte correspondiente en efectivo tal y como ha quedado señalado en el artículo 334 de la ley de la materia.

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes, pero si a volunta del doméstico desea seguir con sus estudios podrá prolongarse esta obligación para el patrón hasta el nivel bachillerato”.

El artículo **338** de la Ley Federal del Trabajo proponemos que debería reformarse para quedar de la siguiente manera:

El artículo 338. "Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior:

A).- En los casos de enfermedad que no sean de trabajo, y solo para el caso de los trabajadores domésticos tengan menos o hasta doce meses laborando, el patrón deberá:

I.- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponde hasta por dos meses.

II.- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle, además de la fracción anterior, asistencia médica hasta en tanto no se logre su curación y hasta por tres meses como máximo o antes si el trabajador recibe apoyo de algún servicio asistencial.

III.- Si la enfermedad es crónica y el trabajador tiene por lo menos dos meses trabajado, siempre y cuando no tuviere conocimiento de dicha enfermedad con anterioridad, deberá proporcionarle el patrón además de asistencia medica hasta por cuatro meses o en su caso una compensación en dinero de seis meses, equivalentes a su salario mensual, a menos que se haga cargo del trabajador algún servicio asistencial.

B).- En los casos de enfermedad que sean derivadas del trabajo, y solo para el caso de los trabajadores domésticos tengan menos o hasta doce meses laborando, el patrón deberá:

I.- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponde hasta por cuatro meses.

II.- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle, además de la fracción anterior, asistencia médica hasta en tanto no se logre su curación y hasta por seis meses como máximo o antes si el trabajador recibe apoyo de algún servicio asistencial.

III.- Si la enfermedad es crónica, siempre y cuando no tuviere conocimiento de dicha enfermedad con anterioridad, deberá proporcionarle el patrón además de asistencia medica hasta por ocho meses o en su caso una compensación en dinero de doce meses, equivalentes a su salario mensual, a menos que se haga cargo del trabajador algún servicio asistencial.

C).- Solo para el caso de los trabajadores domésticos que tengan mas de doce meses laborando, el patrón deberá de proporcionarles la inscripción obligatoria ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, quien en su caso, proporcionara los servicios respectivos al trabajador y a sus beneficiarios es términos de su legislación y reglamentaron respectiva.

Para el caso de que el patrón no desee tener la responsabilidad y obligaciones que le imponen las fracciones A).- y B).-, del presente artículo, tiene la opción del **seguro voluntario** conforme a lo establecido por el artículo 13 fracción II. y demás relativos y aplicables de la Ley del Seguro Social”.

El artículo **339** de la Ley Federal del Trabajo proponemos que debería reformarse para quedar de la siguiente manera:

Artículo 339. “En casos de muerte, el patrón pagara los gastos del sepelio equivalente a dos meses de salario, además de la indemnización establecida en el artículo 502 de la presente ley, siempre y cuando el trabajador no este dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de lo contrario será el IMSS, quien entregue la prestación de gastos del sepelio y demás prestaciones de acuerdo a su ley y reglamentación aplicable”.

El artículo **340, 341 y 342** de la Ley Federal del Trabajo deberán quedar de la misma forma.

El artículo **343** de la Ley Federal del Trabajo deberá reformarse y quedar de la siguiente forma:

Artículo **343**. "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo solo por cauda justificada para ello, demostrando en el supuesto respectivo dichas razones y deberá obligarse al pago de la indemnización respectiva de acuerdo a los artículos 49 fracción IV. y 50 de la presente ley.

Para efecto del pago de dichas indemnizaciones es necesario que el patrón al momento de contratar al doméstico realice el contrato de trabajo por escrito, por medio del cual establezca las prestaciones a que obligan mutuamente y que en ningún caso serán menores a las establecidas por el presente capítulo, de lo contrario se tomaran como presuntamente ciertas las prestaciones que en su caso reclame el trabajador, y no podrá negarse la relación de trabajo".

El objeto de mencionar que no se puede negar la relación laboral, es debido a que en la práctica cuando un doméstico demanda, la generalidad es que el patrón niegue la relación laboral y como el doméstico no tiene elementos suficientes, ni documentos, ni forma de demostrar dicha relación de trabajo, se absuelve al patrón y el doméstico no obtiene la indemnización a que tiene derecho.

Sería preciso señalar en el contrato quien es la persona que figurara como patrón del doméstico para precisar quien en el supuesto es la persona que tiene derecho a dar por terminada la relación que los unía.

Proponemos la modificación del artículo **146** de la ley de la materia aunque propiamente no es del capítulo respectivo a los trabajadores domésticos, si los afecta y proponemos que quede de la siguiente forma:

Artículo 146. "Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos solo por el periodo del primer años que dure la relación laboral, ya que durante ese tiempo la inscripción será voluntaria, tal y como lo establece su propia ley y demás reglamentos relativos y aplicables al caso concreto. Pasado el periodo de un año, el patrón tendrá la obligación con el doméstico que establece el artículo 136 de la presente ley, a menos que el patrón otorgue al doméstico la prestación de vivienda, en cuyo caso podrá continuar siendo voluntaria la inscripción ante el instituto".

Otra sugerencia que hacemos es en el sentido de que se expidan recibos de pago al trabajador, con la intención de que ambas partes (tanto doméstico como patrón), se protejan para el caso y el supuesto de que se presentara un conflicto, con dicha documental puedan defenderse y protegerse ambas partes.

Derivado del análisis realizado sobre este tema, descubrimos que sería benéfico para los trabajadores domésticos, la creación de un organismo dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, creado con el objeto de atender los conflictos individuales que deriven de las condiciones de trabajo reguladas por la Ley Federal del Trabajo, además de promover y orientar, aun sin necesidad de conflictos, la protección y conocimiento de sus derechos laborales, para que de esta forma se les mantenga protegidos y se cree una conciencia jurídico-laboral entre este tipo de trabajadores.

4.6.2 Que los trabajadores de entrada por salida se consideren como Trabajadores Domésticos en circunstancias especiales

Independientemente de que esta circunstancia se mencionó en el apartado anterior, consideramos que es importante destacar que de la lectura de la ley y en particular del artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de cómo se integra el salario del doméstico, se puede entender que además de las funciones

que tiene el doméstico mismas que son el aseo, la asistencia y demás propias e inherentes al hogar, los trabajadores domésticos deben cohabitar con el patrón y sus familiares, al respecto cabe insistir que no es así, ya que independientemente de que pernocten o no en el domicilio del patrón, o trabajen todos los días y todo el día, o solo unas horas y ciertos días a la semana, no pierden su calidad de domésticos, lo importante es que los trabajadores domésticos realicen las funciones citadas párrafos arriba, y que dichas labores se realicen en el hogar del patrón y para su propio benéfico y el de su familia, sin que tenga el animo de lucro.

Luego entonces, los trabajadores que realizan funciones de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar, sea cualquier horario que elijan o acuerden las partes, deberán ser considerados como Trabajadores Domésticos, y por lo tanto estar regulados por la Ley Federal del Trabajo en todo aquello que les beneficie y en especial en el capítulo XIII, con las reformas que proponemos se realicen a dicha ley.

4.6.3 Que los Trabajadores Domésticos tengan condiciones similares a los Trabajadores Ordinarios

Como lo expusimos al inicio del presente capítulo, el hecho de que los domésticos sean considerados por la ley de la materia como trabajadores especiales, dicha cualidad no significa que por ello deban tener restringidos ciertos derechos que están establecido en la Ley en comento y que son garantías laborales mínimas que se han logrado a base de esfuerzos de otros trabajadores en búsqueda y conquista de mejores condiciones de trabajo.

Por lo tanto los domésticos son especiales por las funciones que realizan y por el lugar donde desempeñan sus labores, situación que debiera considerar con mayor razón el patrón para darles un trato especial, en particular porque ellos son los que finalmente están recibiendo los beneficios de la labor, razón suficiente para apoyar con mejores condiciones a sus trabajadores domésticos, teniendo en

cuenta que mientras mejor retribuido, protegido y apoyado un trabajador por su patrón, mejor desarrollara su labor con el mismo.

4.6.4 Que los Trabajadores Domésticos tengan derecho a la Seguridad Social

Este aspecto es uno de los más importantes y trascendentes, debido a que como es actualmente regulado los domésticos tiene esta prestación demasiado limitada, podría decirse que hasta escasa.

En el supuesto de que a los trabajadores domésticos se les brinda esta protección, y por tanto se les inscribe tanto en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) así como en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), resultaría para ambas partes (patrón y trabajador) benéfico, porque de esta forma el patrón cumple con el solo hecho de realizar la aportación respectiva ante los institutos y de esa forma se deslinda de cualquier circunstancias, debido a que el doméstico estaría protegido en caso de cualquier riesgo de trabajo y sus posibles consecuencias, así como no tendría la necesidad de ser el quien personalmente le proporcionen habitación, y demás beneficios y prerrogativas que señalan y otorgan las leyes respectivas de dichos institutos; y en su caso el trabajador podría saber que tiene derecho al acceso de los servicios que brindan ambos institutos y de los cuales podrían obtener un beneficio también sus familiares.

Se que algo que preocupa y es un foco de atención a los patrones es el hecho del pago de las cuotas respectivas ante dichos institutos, sin embargo, sería cuestión de proponer mediante el estudio especializados por profesionistas competentes en la materia, de cómo podría simplificarse dicho método para que el patrón no tuviera necesidad de realizar mayores gastos de manera sencilla pueda realizar los tramites pertinentes sin mayo complicación.

4.7 Consecuencias de las Propuestas

Como resultado de las propuestas manejadas en el apartado anterior y teniendo en cuenta que actualmente el trabajo especial de los domésticos ya tiene una regulación establecida, la misma, en nuestra consideración, debe ser también reformada con el objeto de implantar nuevas condiciones laborales que les brinden mayores beneficios de los que gozan.

4.7.1 El Reconocimiento por parte de la Autoridad Competente

Tanto el Poder Ejecutivo, Legislativo así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y demás autoridades aplicables al caso que nos ocupa, deberán trabajar en forma conjunta para que por medio de las funciones que cada una tiene respectivamente y dentro de su ámbito de aplicación, permitan las diversas modificaciones a las leyes existentes que regulan este tipo de trabajo especial para que puedan mejorarse las condiciones de trabajo que actualmente disfrutan estos trabajadores. Así como también se practiquen las investigaciones apoyadas en estudios de campo y cualquier otro medio que sirva para complementar la regulación existente.

4.7.2 Modificación en Leyes

Para que pueda existir el cambio que se propone con el presente trabajo, es necesario que se generen en las legislaciones existentes reformas, en donde se establezcan especificaciones, derechos, obligaciones y condiciones en general, siempre buscando el beneficio del domésticos.

4.7.2.1 Ley Federal del Trabajo

Básicamente es la Ley Federal del Trabajo la que regula en forma extensa a los domésticos, por tanto deberá ser esta ley la que mayores modificaciones sufra para que tenga una regulación más completa de la que actualmente dispone.

Con el objeto de no transcribir nuevamente las ideas del postulante, me remito a lo propuesto al respecto en el apartado 4.6.1 denominado "Que existan modificaciones a la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a los artículos 331 al 343".

4.7.2.2 La Ley del Seguro Social

La ley del Seguro Social deberá tener las modificaciones básicamente en el artículo 13 fracción II., donde deberá mencionar que la inscripción voluntaria para este tipo de domésticos estará limitada durante el primer año después de ese tiempo la inscripción será obligatoria. Y en ese sentido deberán reformarse los demás artículos relativos y aplicables al tema que nos ocupa. La idea es que tanto la inscripción voluntaria y la obligatoria, en cuanto a tramites de inscripción y aportaciones se simplifique solo para el caso de los trabajadores domésticos.

4.7.2.3 La Ley del Infonavit

Deberá reformarse primeramente el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo en los mismos términos señalados en el apartado 4.6.1 que lleva por título "Que existan modificaciones a la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a los artículos 331 al 343". Y como consecuencia de ello deberán reformarse los artículos respectivos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en especial en lo referente a las aportaciones voluntarias con fundamento en el artículo 59 y la inscripción obligatoria de acuerdo al artículo 29, y demás relativos y aplicables de dicho instrumento, donde sugerimos que se

simplifique la forma de realizar los trámites y aportaciones de los trabajadores domésticos.

4.7.3 Indemnización

Como consecuencia de las propuestas realizadas, así como de las modificaciones sugeridas al trabajo domésticos, las indemnizaciones que actualmente comprende la ley para este tipo de trabajadores se verán aumentadas y con ello los domésticos beneficiados, que es lo que se pretende con la presente investigación apoyar, proteger y beneficiar a estos trabajadores.

4.7.4 Pensiones

Si los trabajadores domésticos, actualmente no tienen derecho a disfrutar de algún tipo de pensión (sea cual fuere e independientemente de la circunstancia que le de origen) es lógico y evidente que ni sus familiares, ni en su caso sus beneficiarios, tienen derecho a las pensiones, debido a que la regulación actual no es lo suficientemente completa como para que estos trabajadores puedan acceder a las pensiones que están establecidas en el sistema jurídico existente.

Con las propuestas sugeridas, es un hecho, que estos trabajadores podrán disfrutar del derecho de pensionarse de la misma forma que el resto de los trabajadores o en su caso los beneficiarios del trabajador puedan obtener una pensión.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Trabajo Doméstico ha existido desde los principios de la historia, con el tiempo ha tenido una evolución que en comparación con los primeros tiempos, desde la esclavitud ha sido significativa, sin embargo, aún consideramos que debe tener mejoras jurídicas, si bien desde sus principios jurídicos fue regulada por los códigos civiles, después mediante mandato constitucional se le reconoció su naturaleza dentro del Derecho del Trabajo y desde entonces es regulada por la ley de la materia, aún así debe dársele mayor reconocimiento de derechos laborales.

SEGUNDA. Los trabajadores domésticos están definidos como aquellos que realizan actividades y prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

TERCERA. De la anterior definición podemos afirmar que la razón del porque los domésticos son considerados como trabajadores especiales se resume en tres circunstancias:

- Por las funciones o el servicios que prestan, que en este caso son de aseo, de asistencia y similares.
- Por el lugar donde lo prestan, que en este caso es el hogar de una persona o familia, independientemente de que el doméstico cohabite o no con el patrón y su familia.
- Que el patrón no persigue ningún fin de lucro al contratar al doméstico, ya que éste no obtiene un ganancia económica, es decir, no está especulando con el trabajo del domésticos, sino lo que obtiene es la satisfacción de necesidades personales y familiares con la realizaron de actividades que originalmente le correspondería al propio patrón o a la familia.

CUARTA. La evolución desarrollada por los domésticos no les ha favorecido, ya que su situación actual no es mejor o igual que la del resto de los trabajadores, los cuales no se encuentran regulados por el título de los trabajos especiales, quienes tienen una situación superior a la que actualmente gozan los domésticos.

QUINTA. Actualmente el trabajador doméstico por la regulación jurídica existente y bajo el pretexto de darle un carácter de trabajo especial, tiene restringidos ciertos derechos laborales que gozan el resto de los trabajadores tales como:

- Se permite que el salario se pague en efectivo y en especie.
- El pago correspondiente en efectivo puede ser menor al salario mínimo.
- No se ha establecido su salario mínimo profesional, mismo que deberá ser superior al salario mínimo.
- No se permite el pago de tiempo extraordinario, bajo el pretexto de que goza de tiempos necesarios para reposar y alimentarse, es decir, no tiene delimitada o limitada su jornada de trabajo.
- No existe estabilidad en el empleo, ya que en cualquier momento puede despedirlo el patrón, y la autoridad le permite que no demuestre la causa del despido, es decir, debe eliminarse el contrato a prueba.
- No tienen derecho los domésticos a la inscripción ante el Seguro Social de forma obligatoria, la ley faculta al patrón para que en forma voluntaria y a solicitud de este se inscriba al doméstico ante tal instituto, situación que en la práctica no realiza el patrón y con ello el trabajador doméstico y sus familiares pierden el derecho a que se le otorguen todos los beneficios y prerrogativas que otorga el IMSS a sus derechohabientes.
- No tienen derecho a la inscripción ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores de forma obligatoria, la ley faculta al patrón o al trabajador para que en forma voluntaria se realicen aportaciones a favor de los trabajadores y en el caso que nos ocupa al doméstico ante tal instituto, y con

ello el trabajador doméstico pierde el derecho a que se le otorguen todos los beneficios y prerrogativas que otorga el INFONAVIT a sus derechohabientes.

- Aunque no se les niega el derecho a ejercer una vida sindical, es prácticamente un derecho nulo, porque no pueden ejercer sus derechos en forma colectiva, ya que difícilmente un patrón los aceptaría bajo esas condiciones, es decir, en pocas palabras no tiene un derecho colectivo efectivo que les ayude a mejorar sus condiciones de trabajo y a defender sus derechos.

SEXTA. No solo la ley de la materia ha restringido los derechos laborales de los domésticos, sino también la Suprema Corte de Justicia de la Nación continúa con sus diversas disposiciones afirmando tal carácter de desprotección ante estos trabajadores.

SÉPTIMA. Todas las anteriores circunstancias, han generado que los trabajadores domésticos sean cada vez menos en comparación con otros tiempos, debido a que en la actualidad, no existen razones o motivaciones que generen un interés en los trabajadores para la prestación de este tipo de trabajo, además de que en la actualidad la forma en que se presta este trabajo es diferente, ya que el trabajador no está disponible al 100% con el patrón, sino va algunas veces a la semana o algunas horas, o el mismo patrón no tiene espacio ni capacidad económica para alojar y alimentar al trabajador, y no por esa circunstancia deja de ser doméstico.

OCTAVA. Es necesario que se cree un organismo encargado de la protección, del mejoramiento de condiciones de trabajo, el estudio, la orientación, la defensa y demás actividades necesarias, tal y como se propuso en el último capítulo para que con su apoyo elimine en este tipo de trabajadores el desconocimiento de sus derechos laborales y les de las herramientas necesarias para que puedan reclamarlos en caso de conflictos. Dicho organismo debe depender de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NOVENA. Lo que no es posible es que se continúe con la práctica que hasta la fecha se presenta con este tipo de trabajadores donde existe una notoria disminución en sus derechos laborales que están consagrados en la Constitución y que se consideran como garantías mínimas que debe tener cada trabajador.

DÉCIMA. El objeto del presente trabajo es demostrar que la legislación existente para los trabajadores domésticos no es suficiente y no permite que quienes realizan este trabajo lo practiquen en forma digna, debido a que muchas veces es explotado y hasta maltratado, originado también por el desconocimiento de sus propios derechos. Si bien es cierto este trabajo ya está regulado en la ley de la materia, en la practica estas disposiciones han sido superadas por la realidad existente, es decir, podían haber sido muy útiles para cuando se creó la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente, pero en la actualidad requieren de una serie de reformas que se ajusten a los tiempos que vivimos. La intención derivada de lo anterior es fomentar la dignificación del trabajo, buscando la justicia e igualdad social y jurídica de los trabajadores domésticos.

DÉCIMA PRIMERA. Es necesario que los domésticos por lo menos reciban un trato igual al del resto de los trabajadores, insistimos que éste tipo de trabajo es especial por las tres características que mencionamos al principio de estas conclusiones, y no es especial porque al trabajador deban restringírsele sus derechos laborales y lo se pretende con el presente estudio es que las condiciones de trabajo sean justas y en proporción a la importancia de la actividad que desempeñan dentro del hogar y para la familia.

DÉCIMA SEGUNDA. Es necesario que al patrón se le impongan ciertas obligaciones específicas además de las ya antes mencionadas, como por ejemplo de que se realicen contratos por escrito, que se le entregue al trabajador el recibo de pago respectivo y que se limite dentro de dicho contrato quien es el patrón dentro de la relación, con el objeto de evitar abusos tanto para dar ordenes como para dar por terminada la relación con el doméstico.

DÉCIMA TERCERA. Lo que nos lleva a la conclusión final de que las disposiciones legales establecidas en el capítulo XIII de los Trabajadores Domésticos, son más declarativos o académicos, que reales y obedecidas. Se insiste en que existe una desprotección legal de que son objeto, ya que la ley de la materia los protege solo en forma débil e incompleta. Es decir, dentro de la regulación existente falta que se cumplan principios importantes como la estabilidad en el empleo y el principio de igualdad ante el resto de los demás trabajadores. Poniendo principal atención a las situación de delimitar la jornada legal de trabajo, modificar la reglamentación existente en cuanto al salario, a la inscripción obligatoria ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como la existencia de una autoridad creada especialmente para que supervise ésta actividad y fomente entre los domésticos el conocimiento y aplicación de sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

Tratados y Textos Generales

1. ALONSO OLEA, Manuel y Tortuero Plaza, José Luis. Instituciones de Seguridad Social. Decimosexta edición. Editorial Civitas. Madrid, 1998.
2. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Trillas. México, 1991.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. México, D.F. 2000.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. México, D.F. 1989.
5. CANTÓN MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, D.F. 1978.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México, D.F. 2000.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. "Orientación Teórico-Practico". Editorial Trillas. México, D.F. 2003.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, D.F. 2004.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. Editorial Trillas. México, D.F. 1986.
10. COVARRUBIAS DUEÑAS, José de Jesús. Historia de la Constitución Política de México. "Siglos XX y XXI". Editorial Porrúa. México, D.F. 2004.
11. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
12. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. "Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas". Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. "Derecho Individual, Derecho Colectivo". Decimotercera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1999.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". Tomo I. Decimosegunda edición. Editorial Porrúa. México. 1990.
15. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho a la Seguridad Social. Editorial Sista. México. 1991.
16. FERNÁNDEZ PASTORINO, A. Seguridad Social. "Antecedentes. Evolución. Fines. Principios. Tendencias. Convenios Internacionales. Practica Legislativa". Editorial Universidad. Buenos Aires. 1989.
17. HENESTROSA SOLÓRZANO, Alejandro. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Procuraduría de la Defensa del Trabajo. México, 1978.
18. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. "comentada y Concordada" Decimotava Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 2004.
19. MORENO PADILLA, Javier. Régimen Integral de la Seguridad Social. "Seguridad Social". Tomo I. Editorial Themis. México, 1997.
20. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Teoría Fundamental". Tomo I. Editorial Porrúa. México, D.F. 1976.
21. PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Oxford. México, D.F. 1999.
22. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Tercera Reimpresión. Editorial Trillas. México, D.F. 2002.
23. RAMOS, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Editorial Sista. México, 1993.
24. RÍOS ESTAVILLA Juan José. Derechos de los Trabajadores Domésticos. "Colección Nuestros Derechos". Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, D.F. 2000.

25. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Editorial Porrúa. México, 1997.
26. RUSSOMANO, Víctor Mozart y Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. "Empleado y Empleador". Editorial Cárdenas editor y Distribuidor. México, D.F. 1982.
27. TENA SUCK, Rafael e Hugo, Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1989.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Editorial Porrúa. México, D.F. 1981.

Legislación

29. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Primera Sección. 4ª. Época. Tomo V. Núm. 30. Lunes 5 de febrero de 1917.
30. Ley Federal del Trabajo. "Comentada por Juan B. Climent Beltrán". Comentarios y Jurisprudencias. Vigésima cuarta edición. Editorial Esfinge. México. 2003.
31. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. "Director General Joffre Velázquez, Oscar J.". Sexta Edición. Editorial Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. México, 1997.
32. Nueva Ley del Seguro Social. "Comentada por Norahenid Amescua Ornelas". Comentada, Texto de Ley, Análisis Práctico, Ejemplos, Esquema General. Editorial Sicco. México. 1996.

Jurisprudencia

33. Amparo directo 334/78. Ponente: Fernando Narváez Barker. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 115-120. Sexta Parte. Página 58.

34. Amparo directo 7705/60. Juventina Rodríguez Hernández. 2 de junio de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Instancia: Cuarta Sala Época: Sexta Época Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: XLVIII, Quinta Parte Tesis: Página: 49.
35. Amparo directo 846/77. Ponente: José Martínez Delgado. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 109-114. Sexta Parte. Página 70.
36. Amparo directo 7130/62. Ponente: Ángel Carvajal. Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXIII. Quinta Parte. Página 19.
37. Amparo penal directo 148/51. Solís José. 8 de marzo de 1954. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Instancia: Cuarta Sala Época: Quinta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: CXIX Tesis: Página: 1568.
38. Amparo directo 4606/60. Ponente: Agapito Pozo. Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLV. Quinta Parte. Página 18.
39. Amparo directo 1319/80. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 139-144. Sexta Parte. Página 113.
40. Rodrigo Viuda De Grillasca María. Pág. 565 Tomo XCIX. 28 De Enero De 1949. 4 Votos. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte:XCIX Tesis: Página: 565 Época: Quinta Época.
41. TOMO XCIII, Pág. 2325.- Briseño Simona.- 18 de septiembre de 1947.- 4 votos. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : XCIII Tesis: Página: 2325 Época: Quinta Época.
42. Amparo directo 1943/81. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 157-162. Sexta Parte. Página 173.

43. Amparo directo 126/76. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 97-102. Sexta Parte. Página 91.
44. Amparo directo 2121/80. Rosa Álvarez Ortega. 18 de junio de 1981. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 145-150 Sexta Parte Tesis: Página: 131 Época: Séptima Época.
45. Amparo directo 266/78. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 121-126. Sexta Parte. Página 71.
46. Amparo directo 267/79. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 145-150. Sexta Parte. Página 107.
47. Amparo directo 126/76. Eufrosina Toriz Rodríguez. 31 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 97-102 Sexta Parte Tesis: Página: 92 Época: Séptima Época.
48. Amparo directo 990/72. La publicación omite el nombre del ponente. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 68. Sexta Parte. Página 28.
49. Amparo directo en materia de trabajo 9050/41. La publicación omite el nombre del ponente. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXI. Página 5389.
50. Amparo directo 4181/58. Maria Santibañez Palacios. 29 de marzo de 1962. 5 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : LVII, Quinta Parte Tesis: Página: 74 Época: Sexta Época.
51. Amparo directo 126/76. Eufrosina Toriz Rodríguez. 31 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcárate. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la

Federación Parte : 97-102 Sexta Parte Tesis: Página: 92 Época: Séptima Época.

52. Amparo directo 5016/89. María del Carmen Lira Romero. 25 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : IV Segunda Parte-1 Tesis: Página: 560 Época: Octava Época.
53. Amparo en revisión en materia de trabajo 1577/36. La publicación omite el nombre del ponente. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLVIII. Página 2531.
54. Amparo directo 466/86. Ponente: Gustavo García Romero. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 217-228. Sexta Parte. Página 259.
55. Amparo directo en materia de trabajo 553/50. Martínez Manuela. 11 de junio de 1952. Unanimidad de cinco votos. Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : CXII Tesis: Página: 1454 Época: Quinta Época.
56. 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. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : CXI Tesis: Página: 1511 Época: Quinta Época.
57. Amparo directo 915/73. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 69. Sexta Parte. Página 26.
58. Amparo directo 721/89. Porfirio Escalante Chávez. 30 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: María Guadalupe Villegas Gómez Amparo directo 2121/80. Rosa Álvarez Ortega. 18 de junio de 1981. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Alfonso Hernández Suárez. Séptima Época, Volúmenes 145-150, Sexta Parte, página 131. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : III Segunda Parte-2
Tesis: Página: 845 Época: Octava Época.

59. Amparo directo 503/79. Antonio Avendaño Martínez. 10 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge E. Mota Aguirre. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte : 127-132 Sexta Parte Tesis: Página: 123 Época: Séptima Época).

Diccionarios y Enciclopedias

60. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII R-S. Vigésima sexta Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1998. p.p. 394-395.25. CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1986.
61. CAPITANT HENRY. Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1986.
62. DE PINA, Rafael y De Pina Vara, Rabel De. Diccionario de Derecho. Decimotercera Edición. Editorial Porrúa. México, D.F. 1985.
63. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. Tomos III. P-Z. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1987.
64. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos III. P-Z. Editorial Porrúa. México, D.F. 2004.
65. LERNER, Bernardo, (director). Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IX, Divi-Emoc. Segunda Edición. Editorial Bibliográfica Argentina-Omeba. Buenos Aires. 1986-1993.


Hemerografía

66. TOVAR MARTÍNEZ, Silvia. (Coordinadora) "Manuales de Educación Obrera". Área Histórica. Talleres del Instituto Politécnico Nacional. México, D.F., 1997.

67. TOVAR MARTÍNEZ, Silvia. (Coordinadora) "Manuales de Educación Obrera". Área Jurídica. Talleres del Instituto Politécnico Nacional. México, D.F., 1997.
68. "¿Qué es y cómo funciona el INFONAVIT?". Coordinación de Comunicación Social. Gerencia de Difusión del INFONAVIT.

Páginas de Internet

69. <http://www.ciesas.edu.mx>
70. <http://www.mexico.udg.mx>
71. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

V6. B30.


26 VI 2006.



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