

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER COMO TRABAJADORA
DOMÉSTICA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO.**

**P R E S E N T A:
CIRENIA GARCÍA GARCÍA.**

**ASESOR: MAESTRO JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ.
CIUDAD UNIVERSITARIA, 2008.**

A MI MADRE:

Porque gracias a su apoyo y sabios consejos, he llegado a realizar la más grande de mis metas, la cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir.

Por toda una vida llena de sacrificios, con amor, admiración y respeto.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por haberme dado la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

Porque en sus aulas me forjé como profesionista.

A MI ASESOR, MAESTRO JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ:

Por haberme tenido mucha paciencia, para guiarme con su experiencia y dedicación, ya que no hubiera logrado concluir mis estudios sin su confianza.

A MIS PROFESORES:

Por su amor a la docencia, ya que gracias a su vocación, transmiten sus conocimientos y experiencia, para formar nuevas generaciones.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA.

Índice

INTRODUCCIÓN	I
------------------------	---

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS

1.1 Trabajo.	1
1.2 Derecho del Trabajo	3
1.3 Seguridad Social.	5
1.4 Relación de Trabajo	8
1.5 Contrato de Trabajo	12
1.6 Trabajador	16
1.7 Patrón.	17
1.8 Trabajos especiales	19
1.9 Trabajador doméstico.	21
1.10 Mujer Trabajadora	23

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LOS DOMÉSTICOS

2.1	Época Colonial	25
2.2	Época Independiente	26
2.2.1	Los trabajadores domésticos en el Código Civil de 1870	28
2.2.2	Los trabajadores domésticos en el Código Civil de 1884	29
2.2.3	Programa del Partido Liberal	30
2.2.4	Revolución de 1910	31
2.3	Constitución de 1917	32
2.4	Ley Federal del Trabajo de 1931.	36
2.5	Antecedentes de la Seguridad Social	39
2.6	Leyes Locales	40
2.7	Declaración de los Derechos Sociales	42
2.8	Reglamento para la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio de 28 de agosto de 1973	45

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	49
3.2	Regulación Internacional	53
3.3	Ley Federal del Trabajo de 1970	59
3.3.1	Regulación de los Trabajos Especiales	63

3.4 Ley del Seguro Social	67
3.5 Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización	84

CAPÍTULO 4

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA

4.1 Situación actual de la mujer como trabajadora doméstica	90
4.2 Incorporación de las trabajadoras domésticas al régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social	93
4.3 Tendencias Internacionales	95
4.4 Propuestas de reformas reglamentarias en relación a la Seguridad Social de las Trabajadoras domésticas	100
Conclusiones	116
Fuentes Consultadas	118
Apéndice	125

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está dedicado al trabajo doméstico, en el cual las trabajadoras domésticas de planta son aquellas personas que realizan limpieza, lavan, planchan, cocinan, atienden y cuidan a los menores; así como de los adultos mayores, prestando un servicio, personal, subordinado, mediante un salario. Debido a las labores que desempeñan en el hogar, están expuestas a enfrentar alguna contingencia; algún riesgo de trabajo, enfermedad aguda o crónica e inclusive la muerte.

Por lo que, atendiendo a esta inquietud es que se hará un análisis de la Seguridad Social de la mujer como trabajadora doméstica; en específico de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, modalidad en la que actualmente se encuentran reguladas las trabajadoras domésticas.

En el primer capítulo, se expondrán los conceptos generales que involucran al Derecho Laboral, en particular con el trabajo de los domésticos; así como de la Seguridad Social.

En el segundo capítulo, nos ocuparemos de los antecedentes del trabajo doméstico y de la Seguridad Social, a partir de la Colonia hasta nuestros días.

En el tercer capítulo, estará conformado por el marco jurídico vigente de las trabajadoras domésticas, en orden de jerarquía comenzando por nuestra Constitución, Convenios Internacionales en materia de Seguridad Social, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social con su respectivo Reglamento.

Con relación al cuarto capítulo, justificaremos si las trabajadoras domésticas deben de seguir en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio o por el contrario, ser incorporadas en el régimen obligatorio como cualquier

trabajador que sostiene una relación de trabajo de manera personal, subordinada mediante un salario.

En otro apartado, mencionaremos las conclusiones a que llegamos, después de la investigación que realizamos.

Finalmente se dedicaran otros espacios para la bibliografía.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS

Para iniciar con nuestra tesis, la Seguridad Social de la mujer como trabajadora doméstica; comenzaremos por analizar los conceptos básicos que involucran a los trabajadores domésticos trabajo, trabajador, patrón, relación de trabajo, derecho del trabajo, entre otros; así como de los términos asistencia, asistencia pública, previsión, previsión social, seguro social, seguridad social y Derecho de la Seguridad Social, para facilitarnos la comprensión de los términos aplicables en nuestra investigación.

1.1 TRABAJO.

El término trabajo, tiene varias acepciones, retomaremos lo que señala el Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza...”¹

Evidentemente, que el trabajo siempre representara un despliegue de energía por consecuencia se realizara un esfuerzo humano.

Helmut Schoeck, señala que trabajo es: “Toda actividad corporal o intelectual que permite adquirir los medios necesarios para la satisfacción de necesidades.”²

¹ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo XI. Decimoséptima edición. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982. p. 3778.

² SCHOECK, Helmut. Diccionario de Sociología. Cuarta edición. Herder. España. 1985. p. 729 y 730.

Roberto Muñóz manifiesta que trabajo es: “Toda actividad humana, material o intelectual, prestada libremente por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios.”³

Coincidimos con estos autores, al señalar que el trabajo es toda actividad humana, pero diferimos de ellos, cuando mencionan que puede ser material o intelectual; ya que cualquier actividad que se desempeñe, siempre tendrá inmersa un poco de material e intelectual al ser ejecutada.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3, párrafo primero, señala: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

En efecto, el trabajo es un derecho y un deber social de todos los mexicanos por vivir en una sociedad, la cual tiene el derecho de exigirnos la realización de una actividad útil y honesta. Actualmente, el trabajo, está fuera del comercio y exige respeto para las personas que desempeñan alguna actividad, independientemente del oficio o profesión. Por lo tanto, se deberá contar con las condiciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo, con el fin de garantizar la vida y la salud del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, párrafo segundo, señala que el trabajo es: “Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976. p. 50.

Coincidimos en parte con el segundo párrafo del artículo 8, ya que el trabajo es una actividad humana, pero en lo referente a material o intelectual diferimos; ya que todo trabajo siempre llevará implícito el despliegue de determinado esfuerzo y para que éste se concrete deberá complementarse de las dos características material e intelectual.

Conceptuamos al trabajo, como toda actividad lícita material e intelectual, que presta libremente el ser humano, independientemente del grado de preparación requerida en determinado oficio o profesión mediante el pago de un salario.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de abordar conceptos doctrinarios de Derecho del Trabajo; haremos alusión al término de Derecho, que nos expresa el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual “del latín *directus*, directo, de dirigir, enderezar o alinear.”⁴

En este sentido, observamos que la palabra derecho, nos proporciona la idea de dirección, esto es, rectitud.

Rafael Rojina Villegas, opina que el Derecho es: “Un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia intersubjetiva.”⁵

⁴ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. D-E. Vigésima edición. Heliastra. Argentina. 1998. p. 99.

⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I. Trigésima sexta edición. Porrúa. México. 2005. p. 7.

En conclusión, el objetivo del Derecho es regular, normar, dirigir la conducta del ser humano para no ser objeto de sanción.

La Constitución de 1917, reconoce por primera vez los derechos de los trabajadores en su artículo 123; surgiendo la discusión acerca de la denominación más apropiada para designar al Derecho del Trabajo.

A continuación, mencionaremos algunas acepciones:

- 1) Legislación Industrial: Debido a la época en la cual surgió.
- 2) Derecho Obrero: La proclamaban organizaciones de obreros;
- 3) Derecho Social: Es un término muy amplio, el cual abarca tanto al Derecho Agrario como al Derecho de la Seguridad Social.
- 4) Derecho Laboral: Como sinónimo de Trabajo; y,
- 5) Finalmente, Derecho del Trabajo.

Coincidimos con la última connotación, ya que regula la mayor parte del fenómeno conocido como trabajo y, además porque bajo el Derecho del Trabajo se ha integrado la Legislación vigente.

A continuación, señalaremos algunos de los conceptos de Derecho del Trabajo, que han expresado algunos destacados doctrinarios.

Eugenio Pérez Botija, indica que el Derecho del Trabajo es: “El conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁶

⁶ PERÉZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Taller de Afrodasio Aguado. España. 1945. p. 20.

José Dávalos Morales, señala que el Derecho del Trabajo es: “El conjunto de las normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”⁷

Coincidimos con estos dos autores, al mencionar que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene como finalidad buscar afanosamente el equilibrio entre trabajadores, patrones y Estado derivados de una relación laboral.

Por nuestra parte, conceptuamos al Derecho del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo entre trabajadores, patrones y Estado.

1.3 SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social es un tema bastante amplio, ya que este rubro ha pasado por diversas etapas antes de llegar a lo que hoy conocemos como Seguridad Social. Sin embargo, solamente haremos alusión a sus En un principio surgió la Asistencia, luego Asistencia Pública y posteriormente fueron apareciendo las siguientes medidas de previsión: Previsión Social, Seguro Social, Seguridad Social y finalmente el Derecho de la Seguridad Social.

Antes de abordar a la Seguridad Social, el Diccionario de la Lengua Española nos plasma qué se entiende por *seguridad*: “La confianza, tranquilidad de que no existe peligro alguno que temer.”⁸

⁷ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994. p. 44.

⁸ Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima primera edición. España. 1992. p.1857.

En efecto, la seguridad es sinónimo de certeza, confianza, garantía de que no debe preocuparnos nada presente o futuro.

El Diccionario de Derecho del Trabajo, de Santiago Rubinstein, define Seguridad Social: “Conjunto de previsiones y regímenes asistenciales, destinados al amparo de las personas que requieren prestaciones especiales, cuando por razones de edad, enfermedad, familia, falta de ocupación y otros factores análogos, son acreedoras de las mencionadas coberturas.”⁹

José Almanza Pastor, manifiesta que la Seguridad Social: “Es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera.”¹⁰

Porfirio Teodomiro González y Rueda, expresa que la Seguridad Social es: “Un sistema de instrumentos públicos que permiten el disfrute de los bienes materiales, morales, culturales y sociales que la civilización ha creado para beneficio del hombre.”¹¹

Estos dos últimos autores, coinciden al señalar que la Seguridad Social, es la que se encarga de brindar protección al hombre, previniendo, reparando y subsidiando a éste cuando enfrenta alguna contingencia.

La Ley del Seguro Social, en su artículo 2, regula el objetivo de la Seguridad Social “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a

⁹ RUBINSTEIN, Santiago. J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones de Palma. Argentina. 1983. p. 187.

¹⁰ ALMANZA PASTOR, José. M. Derecho de la Seguridad Social. Séptima edición. Tecnos. España. 1991. p.p. 63 y 64.

¹¹ GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Limusa. México. 1989. p. 51.

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.”

La Seguridad Social, garantizará la protección a la salud del ser humano, a través de la asistencia médica, prestaciones económicas y servicios sociales; así como una pensión si es necesario, previo cumplimiento de los requisitos estipulados por la Ley del Seguro Social.

Nuestro concepto de Seguridad Social es aquélla que nos protege desde que nacemos hasta que morimos a través de prestaciones económicas y en especie, garantizando nuestra subsistencia.

Después de citar los medios a través de los cuales se ha dado protección al hombre; abordaremos el Derecho de la Seguridad Social.

Ángel Guillermo, Ruíz Moreno, menciona que el Derecho de la Seguridad Social es: “El conjunto de normas jurídicas vigentes que deben ser observadas por el Estado, patronos y operarios, dada su obligatoriedad manifiesta al ser derecho positivo vigente.”¹²

Jorge Rodríguez Manzini, señala que el Derecho de la Seguridad Social es: “El conjunto de normas, principios y técnicas que tienen el objeto de satisfacer necesidades individuales derivadas de la producción de determinadas contingencias valoradas como socialmente protegidas.”¹³

¹² RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Sexta edición. Porrúa. México. 2002. p. 45 y 46.

¹³ MANZINI RODRÍGUEZ, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tercera edición. Astrea. Argentina. 1999. p. 706.

En virtud de que el Derecho de la Seguridad Social, es derecho positivo vigente, éste debe aplicarse en beneficio de las personas socialmente protegidas contra alguna contingencia. En ese sentido, coincidimos con estos autores, al señalar que el Estado, patronos y trabajadores deben acatar su regulación en beneficio de la sociedad.

Conceptuamos al Derecho de la Seguridad Social como un conjunto de normas jurídicas que se encargan de proteger la vida y salud de los que sufren alguna contingencia.

A continuación nos ocuparemos de los derechos y obligaciones que surgen al establecerse la relación de trabajo entre el Patrón y el Trabajador.

1.4 RELACIÓN DE TRABAJO.

El vínculo que une al trabajador y el patrón es uno de los temas en que varios de los autores coinciden al indicar que la Relación de Trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios de manera personal y subordinada al patrón.

Roberto Muñoz Ramón, manifiesta que la Relación de Trabajo: “Es el vínculo constituido por derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y éstos entre sí.”¹⁴

La prestación del trabajo subordinado, es regulada por las normas laborales desprendiéndose derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador.

¹⁴ MUNÓZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Op cit. p. 44

Mario de la Cueva nos expresa que la Relación de Trabajo: “Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud, del cual se aplica al trabajador un status objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley, de sus normas supletorias.”¹⁵

Para Mario de la Cueva, la *Relación de Trabajo*, puede nacer a la vida jurídica, a través de cualquier acto que le de origen a la prestación del servicio subordinado. Consecuentemente, se le aplicaran los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, Ley Federal del Trabajo, así como Convenios Internacionales entre otros.

La Ley Federal del Trabajo regula la Relación de Trabajo, en el precepto 20, párrafo primero: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Por lo tanto, como lo hemos descrito a principios del punto 1.4, independientemente del acto que le dé origen, la Relación de Trabajo se consolida desde el momento que se presta el trabajo, de manera personal y subordinada mediante un pago.

Al configurarse la Relación de Trabajo, se presume la existencia de un Contrato y la falta de éste se le imputará al patrón como lo señala el artículo 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Décima segunda edición. Porrúa. México. 1990. p. 187.

A continuación desglosamos los elementos que conforman la Relación Laboral:

- a) Elementos subjetivos: Trabajador y Patrón.
- b) Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal, subordinado y pago de un salario.

En primer lugar, abordaremos a los elementos objetivos, y posteriormente aludiremos a los elementos subjetivos.

La prestación de un trabajo debe ser personal y de manera subordinada.

Juan Ramírez Gronda, señala que la subordinación jurídica: “Consiste cabalmente en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual.”¹⁶

Evidentemente, que la subordinación es aquella en la que el patrón dispone, dirige y ordena al trabajador y éste tiene la obligación de obedecer; ya que se ostenta como acreedor de una prestación contractual.

La subordinación, tiene su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo, artículo 134, fracción III: “Son obligaciones de los trabajadores, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo...”

En este sentido, la subordinación, es aquella en la que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, en todo lo relacionado con el trabajo.

¹⁶ Citado por BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p. 125.

A continuación abordaremos al Salario, como último elemento objetivo de la Relación de Trabajo.

El Diccionario Laboral de Ramón Bayod y Serrat, nos menciona: “Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con el obtiene.”¹⁷

No coincidimos con este autor al señalar, que la remuneración debe ser en especie o en dinero, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 101, regula que el salario debe ser en dinero.

Rosalio Bailón Valdominos, expresa que el Salario es: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados.”¹⁸

Por lo tanto, todo trabajador que presta sus servicios, tiene derecho a obtener una remuneración, por parte del patrón, quien tiene la obligación de otorgar un salario.

El concepto jurídico de Salario, está regulado en la Ley Federal del Trabajo, artículo 82: “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Independientemente de las diferentes acepciones que se tienen de salario, sueldo, jornal, retribución, éste siempre será el pago que deberá

¹⁷ BAYOD Y SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Reus. España. 1969. p. 449.

¹⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Segunda edición. Limusa. México. 2004. p. 50.

realizar el patrón al trabajador por su trabajo; fundamento que se encuentra vigente en nuestra Ley Federal del Trabajo, artículo 82.

Nuestro concepto de salario: Es la remuneración que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios de manera subordinada.

Enseguida nos ocuparemos del Contrato de Trabajo, ya que es otro de los medios o instrumentos para que surjan derechos y obligaciones entre un Patrón y un Trabajador.

1.5 CONTRATO DE TRABAJO.

En el punto anterior, comentamos que la prestación de un trabajo personal subordinado nos conduce a una relación de trabajo; sin embargo, otro de los medios para que se establezca ese vínculo entre un trabajador y un patrón es el Contrato de trabajo. Por lo que señalaremos qué es un contrato, para Miguel Ángel Zamora y Valencia: “Es el acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones.”¹⁹

Eminentemente este concepto es civil. En la actualidad el Derecho del Trabajo es un derecho independiente y rompe para siempre con el Derecho Civil, de donde provienen los Contratos. Sin embargo, cabe mencionar que el contrato fue una de las principales fuentes de las obligaciones que en su tiempo nos rigieron; al vínculo que unía al patrón y al trabajador lo equiparaban a un alquiler, en el cual existía un acuerdo de voluntades entre el trabajador que prestaba un servicio y el patrón que dirigía y pagaba una remuneración. En ese sentido, se consideraba que el acuerdo de esas voluntades constituyen lo

¹⁹ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Tercera edición. Porrúa. México. 1984. p. 19.

que conocemos como convenio, en el Derecho Civil se ha regulado como Contrato; en cambio, para el Derecho del Trabajo, sólo se ha designado como Contrato de Trabajo. Manuel Bejarano Sánchez, opina que el Contrato de Trabajo, será: “El que rija una relación de trabajo, la cual se caracteriza por el servicio constante prestado bajo la dirección de otro a cambio de un salario.”²⁰

El Contrato de Trabajo, se regirá por los lineamientos de la Relación de Trabajo, en el cual se presta un trabajo de manera personal, subordinada mediante un pago.

Roberto Muñoz, manifiesta que el Contrato de Trabajo es: “Un contrato bilateral, oneroso y consensual.”²¹

El Contrato de Trabajo crea obligatoriedad, pago y acuerdo de las partes.

El fundamento jurídico de Contrato de Trabajo, lo contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, párrafo segundo: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Independientemente de la denominación que se le dé, el Contrato de Trabajo, existirá cuando haya una persona que se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a través de una remuneración. Por lo tanto, siempre que haya una Relación de Trabajo, existirá el Contrato de Trabajo, porque éste último se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

²⁰ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Tercera edición. Harla. México. 1984. p.35.

²¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Op cit. p. 64.

A continuación citaremos los elementos esenciales y de validez que conforman el contrato de trabajo:

- 1) Elementos esenciales: Consentimiento y Objeto
- 2) Elementos de validez: La capacidad, ausencia de vicios de la voluntad, licitud del objeto y la forma.
 - a) El consentimiento, es la manifestación de la voluntad para realizar el contrato.

El consentimiento, puede ser tácito o expreso y escrito.

- b) El objeto, debe ser lícito, posible y además determinado y en ese sentido, se tienen dos especies o tipos:

Objeto directo: Consiste en crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones.

Objeto indirecto: Consiste en la cosa o en el hecho que el obligado debe dar o ejecutar.

El objeto directo, se configura en el Derecho laboral, desde el momento que el patrón tiene la obligación de retribuir un salario al trabajador que a su vez tiene la obligación de prestar un servicio de manera personal y subordinada.

Enseguida abordaremos los elementos de validez:

- a) La capacidad, es esa aptitud para ser titular de derechos y sujeto de obligaciones.

Existen dos tipos de capacidad: de goce y de ejercicio. La primera permite tener derechos y obligaciones, los cuales se adquieren por el nacimiento y se pierden con la muerte; y la segunda es aquella en que se hacen valer los derechos, por lo tanto, ésta no todos la poseen. En ese sentido, la capacidad de ejercicio implica la de goce, pero la de goce no implica la de ejercicio.

- b) La ausencia de vicios del consentimiento, no debe existir miedo, temor o presión de ninguna índole al concretarse algún acto.
- c) La Licitud del objeto, significa, que no debe ir contra la Ley.
- d) La exteriorización del consentimiento, es la forma que exige la Ley Federal del Trabajo en su artículo 26: “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.”

Aunque no exista un Contrato de Trabajo por escrito, el trabajador gozará de los derechos inherentes a las normas del trabajo. En este sentido, el contrato es responsabilidad del patrón, como se desprende del precepto antes citado.

Conceptuamos al Contrato de Trabajo, como aquel por virtud del cual una persona llamada trabajador conviene prestar a otra denominada patrón un servicio personal y subordinado, teniendo como contraprestación un salario.

Enseguida nos referiremos al Trabajador, uno de los elementos subjetivos de la Relación de Trabajo.

1.6 TRABAJADOR.

A lo largo de la historia de la humanidad, el hombre ha sido protagonista de grandes cambios en su necesidad de subsistir, ha utilizado diversos medios para solventar sus carencias.

Por lo que se le han dado varias connotaciones al trabajador: empleado, obrero, asalariado, entre otros.

El Diccionario de Derecho del Trabajo de Santiago J. Rubinstein, plasma el concepto de trabajador: “Es toda persona física que mediante un contrato o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación.”²²

Santiago J. Rubinstein señala acertadamente que Trabajador, es toda persona física que presta sus servicios a un patrón de manera subordinada, recibiendo como contraprestación un sueldo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, regulaba al Trabajador en su artículo 3, manifestando que: “Era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.”²³

Diferimos con la Ley en cita, al darle la categoría de trabajador a toda persona, ya que sólo existen dos tipos de personas: las físicas y las morales, éstas últimas son entes colectivos, denominados patronos; por lo tanto, nunca podrán ostentarse como trabajadores.

²² RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit. p. 207.

²³ Ley Federal del Trabajo de 1931.

La forma en que se presta el servicio, puede llevar implícito la manualidad e intelectualidad al ejecutar dicho trabajo.

En cambio, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8, regula al trabajador como: “La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Esta definición es más acorde a la realidad, al indicar que el trabajador siempre será una persona física que preste un servicio a otra persona física o moral en forma personal, de manera subordinada.

Nosotros le agregaríamos el término *salario*, desprendiéndose éste como consecuencia del esfuerzo que se realiza al desempeñar alguna actividad.

Por nuestra parte, conceptuamos al trabajador como persona física que realiza un trabajo de manera personal y subordinada a otra denominada patrón, mediante la retribución de un salario.

Enseguida retomaremos la figura de patrón, como parte de los elementos subjetivos de la Relación de Trabajo.

1.7 PATRÓN.

La palabra patrón va dirigida a las personas que reciben los servicios o trabajos de otra persona; también denominados: empleador, acreedor del trabajo, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario.

El Diccionario de vocabulario jurídico, señala etimológicamente, patrón deriva del latín: “Patronus, protector, abogado (de pater, expresión con que habitualmente se designa padre).”²⁴

Alberto Trueba Urbina, señala la definición de patrón: “Es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”²⁵

El patrón puede ser una persona física o moral que recibe los servicios subordinados de un trabajador que realiza su trabajo de manera intelectual y material. Nosotros le agregaríamos uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, la remuneración.

Juan de Pozzo, nos expresa lo siguiente: “El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabajo bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.”²⁶

Consideramos que estas dos últimas definiciones son más completas, ya que vinculan al patrón y al trabajador, a través de la subordinación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 4, establecía: “Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”²⁷

²⁴ CAPITANT, Henry. Diccionario de Vocabulario Jurídico. De Palma. Argentina. 1973. p. 418.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano I. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p. 48.

²⁶ DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Compañía Argentina Editores. Argentina. 1961. p. 156

²⁷ Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Legislador siempre ha conceptualizado al patrón, como la persona física o moral que obtiene los servicios de otra persona denominada trabajador y era coherente con su definición ya que los trabajadores se regían por medio de un contrato.

En cambio nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 10, señala: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

La Ley Federal del Trabajo, señala que el patrón siempre será una persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores.

Por nuestra parte, definimos al patrón como: La persona física o moral que recibe los servicios de uno o varios trabajadores.

Después de haber mencionado a los sujetos de la Relación de Trabajo, nos corresponde abordar a los Trabajos Especiales, Título Sexto, Capítulo I.

1.8 TRABAJOS ESPECIALES.

Se denominan trabajos especiales, porque en la realización de sus actividades tienen ciertas peculiaridades.

El Diccionario Jurídico Mexicano, los conceptúa de la siguiente manera: “Se da el nombre de trabajos especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la

prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño.”²⁸

Los trabajos especiales, son los que por las condiciones en que se prestan sus servicios son diferentes a los demás trabajos; no obstante, deben regirse por las normas generales que regulan toda relación de trabajo.

Mario de la Cueva aborda a los Trabajos Especiales: “Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.”²⁹

Mario de la Cueva, sostiene que los trabajos especiales tienen características específicas de su actividad, por lo que requieren de normas que se adecuen a las condiciones de su trabajo. En este sentido, diferimos con el autor, ya que si bien es cierto que los trabajos especiales son llamados así por las peculiaridades que presentan en el desempeño de su trabajo, también es cierto que este tipo de actividad da nacimiento a una relación de trabajo. Por lo que, no significa que dichos trabajos queden fuera de las normas generales del trabajo y deberá aplicarse íntegramente el artículo 123, apartado A, de nuestra Carta Magna, en todo lo que beneficie al trabajador.

En este mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo, señala que los trabajos especiales, además de regirse por las normas de los trabajos especiales, también deberá regularse por las normas generales, artículo 181:

²⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Quinta edición. Porrúa. México. 1992. p. 3115.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993. p.455

“Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.”

Por lo que, los trabajos especiales, son únicamente llamados así porque en el desarrollo de sus actividades varía su jornada, salario, suspensión, rescisión entre otros.

Conceptuamos al trabajo especial como el que se presta de manera personal, subordinada de manera específica a su actividad.

Uno de los trabajos especiales, es el que regula a los Trabajadores domésticos.

1.9 TRABAJADOR DOMÉSTICO.

Siempre que estemos en presencia de una persona física que presta sus servicios inherentes al hogar, sin tener mucho o mayores conocimientos en la realización de las labores a desempeñar, estaremos en presencia del trabajador doméstico.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, señala etimológicamente que la palabra doméstico, procede: “Del latín *domus*, casa y servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que lo ocupa.”³⁰

³⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IX. Driskill. Argentina. 1991. p. 242.

Lodovico Barassi, manifiesta: “El trabajo doméstico comprende todos los servicios inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias...”³¹

El trabajador doméstico, se encarga de realizar todos los quehaceres inherentes al hogar de una persona, desde limpieza, preparación de alimentos, compras, lavar, planchar hasta cuidado y atención de los niños y enfermos entre otros.

La Ley Federal del Trabajo, nos proporciona el concepto jurídico de trabajadores domésticos, en el precepto 331: “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.”

Coincidimos con nuestra Ley, al señalar que los domésticos son trabajadores, independientemente de que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona.

A continuación mencionaremos que existen dos tipos de trabajadoras domésticas:

- (a) Trabajadora doméstica de planta: Es la que tiene un sólo patrón y vive en el mismo domicilio del empleador.
- (b) Trabajadora doméstica de entrada por salida: Es la que presta sus servicios a varios patrones. Por lo tanto, no viven en el domicilio de ninguno de éstos.

³¹ BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Argentina. 1953. p. 295.

En virtud de que nuestra investigación se denomina la Seguridad Social de la Mujer como Trabajadora Doméstica, abordaremos a la Mujer Trabajadora.

1.10 MUJER TRABAJADORA.

La mujer ha jugado un papel muy importante en todas las etapas de la historia de la humanidad. Desde que la mujer trabajo la tierra, cuidó el ganado, sufrió la esclavitud y vivió la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera; como mujer trabajadora también conoció el cambio de la llamada rueca por la máquina de hilado y tejido y junto con el hombre ha sido testigo de las transformaciones tecnológicas; así como enfrentar la guerra en caso necesario.

El Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, nos señala el concepto de mujer: “Del latín *mulier*. Persona del sexo femenino.” ³²

Persona física y biológicamente diferente al hombre. No obstante, el artículo 4 constitucional, señala la igualdad entre el hombre y la mujer. “El hombre y la mujer son iguales ante la Ley”

En este mismo sentido, tenemos el precepto 164, de la Ley Federal del Trabajo: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

En este precepto, sólo se aplican los derechos civiles de hombres y mujeres. Ojalá, se aplicara la igualdad en todos los aspectos económicos,

³² Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo VIII. Decimoséptima edición. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982. p. 2565.

políticos, sociales, culturales, principalmente en el ámbito laboral como lo regula nuestra Constitución en su artículo 4.

Para nosotros la mujer trabajadora, es la persona física del sexo femenino que realiza un trabajo de manera personal y subordinada, a otra persona denominada patrón mediante la retribución de un salario.

A continuación abordaremos los antecedentes del trabajo doméstico y de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LOS DOMÉSTICOS

En este capítulo abordaremos los antecedentes más sobresalientes de los trabajadores domésticos y de la Seguridad Social, desde la etapa colonial hasta nuestros días.

2.1 ÉPOCA COLONIAL.

La época colonial se inicia con la caída de Tenochtitlán, y se prolongó por tres siglos de 1521 a 1821, con dominio español sobre las tierras conquistadas.

En 1680, durante el marco de desarrollo social y económico de la Colonia, se recopiló uno de los ordenamientos de mayor importancia en esta etapa, las *Leyes de los Reynos de Indias*, por ser uno de los principales documentos encaminados a regular la prestación de servicio.

Las Leyes de Indias, disponían algunos derechos y obligaciones de las mujeres como el poder vivir con ellas el marido; descanso semanal, días de fiesta e inclusive los días de descanso para escuchar misa, prohibición del trabajo de las mujeres durante el embarazo hasta por cuatro meses; así como obligaciones de los patrones de proporcionarles atención médica en caso de estar enfermas y pago de funeral siempre y cuando murieran al servicio del patrón.

Además de las Leyes de Indias, se aplicaron los primeros datos de regulación para el Servicio Doméstico, representado por las Leyes de Partida

de 1798, en ellas se especificada que: “El sirviente tenía que estar dispuesto a defender al amo hasta con su propia vida si era necesario.”³³

El servicio doméstico de esa época, lo conformaban los hijos de los campesinos de las haciendas o de las fincas y mineros, quienes eran destinados a los servicios de los amos y crecían en las casas de estos, sin compensación económica, proporcionándoles solamente habitación, alimento y vestido; con el compromiso de los domésticos de dar la vida por el patrón si era indispensable.

Cabe mencionar que la explotación y malos tratos que recibían los indígenas continuo latente, al inicio de la Guerra de Independencia de 1810-1821.

2.2 ÉPOCA INDEPENDIENTE.

Durante el período de la Insurgencia, Miguel Hidalgo y Costilla proclama la libertad, aboliendo la esclavitud, en su decreto de fecha 6 de diciembre de 1810; y Don José María Morelos y Pavón, quien asumió el título de *Siervo de la Nación*, reclamaba aumento de jornal y vida más humana para los jornaleros; principios que quedaron plasmados en la Constitución de Apatzingán de 1814, primera Constitución Mexicana.

Don José María Morelos y Pavón emitió un mensaje, el 14 de septiembre de 1813, en el Congreso de Chilpancingo, denominado *los Sentimientos de la Nación*, en el párrafo 12: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de

³³ JOFFRE LAZARINI, Ruth. El ABC de las Trabajadoras Domésticas. Edición Colectivo Atabal. México. 1994. p. 9

tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto." ³⁴

Morelos, expone de manera clara y sencilla su pensamiento social. En este párrafo se plasman los ideales de una Nación.

Agustín de Iturbide declara formalmente la Independencia de México, en el Plan de Iguala el día 24 de febrero de 1821; consagrando la libertad de trabajo, así como la abolición de la esclavitud.

Durante el movimiento de Independencia, una orden de las Leyes de Cádiz reconoció por primera vez a los *criados*, que hacían las tareas de la casa como *servientes domésticos*; dándoles así una categoría a las labores que desempeñaban.

Con fecha 27 de septiembre de 1821, se consumo la Independencia de nuestro país. Dando inicio a la creación de la Constitución Federal del 4 de octubre de 1824, conformada por su gobierno republicano, representativo y popular; se continuo con las jornadas excesivas de los trabajadores domésticos; lo mismo que para los demás trabajadores.

En la Constitución de 1857, destaca la Declaración de los Derechos del hombre ante el Estado y la Sociedad, en los artículos 4°, 5° y 9°, referentes a la libertad de profesión, industria y trabajo, y al principio que señala José Dávalos Morales: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" ³⁵.

³⁴ GARCÍA CRUZ, Miguel. El Seguro Social en México. México. 1958. p. 45.

³⁵ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. pp. 23-25.

En dos ocasiones se propuso al Congreso, legislar en materia de Derecho del Trabajo; sin embargo, siempre impero el pensamiento individualista y liberal, no permitiendo la intervención de la Ley.

Cabe mencionar que no hubo ningún precepto relacionado con la salud de los trabajadores, ya que apenas se vislumbraba la libertad de trabajo, en el artículo 5.

La cronología histórica, nos marca la expedición del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano del Archiduque Maximiliano de Habsburgo, cuya legislación social data del 10 de abril de 1865, de la cual se desprende la defensa de los campesinos y de los trabajadores en sus artículos 69 y 70 contenidos en el capítulo de: Garantías Individuales.

Asimismo, el 1° de noviembre de 1865, se promulgó la Ley de Trabajo del Imperio, destacándose: “Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas, antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.”³⁶

Otra reglamentación de los trabajadores domésticos, la encontramos en los primeros Códigos en materia Civil de 1870 y 1884.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 41.

2.2.1 LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1870.

El Código Civil de 1870, reguló a los Trabajadores domésticos así como otros contratos de obras en el título XIII, Capítulo I (del Contrato de Obras o Prestación de Servicios), del cual se desglosan los siguientes rubros:

1. El servicio doméstico
2. El servicio por jornal
3. El contrato de obra a destajo o precio alzado
4. El contrato de portadores y alquiladores
5. El contrato de aprendizaje
6. El contrato de hospedaje

Durante muchos años en nuestro país, estos contratos se agruparon en un sólo título: *De las actividades del hombre*, destacándose las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios en específico el referente al Servicio Doméstico, regulado bajo el articulado 2551 a 2576.

Cabe mencionar que el Código Civil de 1870, fue el primer Código en el México Independiente que se encargó de normar el *servicio doméstico*, ya que posteriormente se expidió el Código Civil de 1884.

2.2.2 LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1884.

Los Trabajadores domésticos fueron regulados en el Título XIII, del Contrato de Obras, Capítulo I, del Servicio Doméstico.

Los artículos referentes a la prestación de servicios, se consagran en los artículos 2434, 2436, 2439, 2440 y 2453. En los cuales el doméstico recibía

un pago por sus servicios de acuerdo a la costumbre del lugar; se regulaba la voluntad de las partes; si no se determinaba el tiempo ni el servicio, el doméstico estaba obligado a realizar todo aquello que fuera compatible con su salud.

En relación con las obligaciones del patrón, el artículo 2453, establecía el pago oportuno de su salario; no exponerlos a trabajos que perjudiquen su vida y su salud; indemnización por causa o culpa del patrón; curar a los trabajadores domésticos a cuenta de su salario.

Como se observa, se continuó regulando a los trabajadores domésticos en forma especial en el Código de 1884, ya que se seguía concibiendo al trabajo como mercancía.

Otro de los puntos relevantes en nuestra historia, es cuando surge un programa del partido liberal, encabezado por los hermanos Flores Magón.

2.2.3 PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón plasmaron su pensamiento en el programa del Partido Liberal y en el Manifiesto a la Nación, el 1° de julio de 1906, en San Luis Missouri, documento en el que expresan su sentir político y social al oponerse a la reelección presidencial y proponen:

“...La jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio, pensiones de retiro e indemnizaciones de retiro por accidentes de trabajo, igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, fijación de los salarios mínimos, pago del salario en efectivo, pago semanal, prohibición de las tiendas de raya, **del servicio doméstico**, del trabajo a domicilio, *protección a la mujer*, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.”³⁷

Este programa analizaba la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, proponiendo reformas en materia de trabajo.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p 42 y 43.

El Partido Liberal señaló la necesidad de crear las bases generales, para una legislación más humana del trabajo y de la Seguridad Social.

Durante los años de 1906 y 1907 se dieron dos levantamientos de tipo obrero:

El 1º de junio de 1906, estalló la Huelga de Cananea por varios factores, principalmente por que había mucho extranjero trabajando en las minas y por los bajos salarios y las largas jornadas de 13 horas de trabajo.

Otra de las huelgas, fue la de Río Blanco de fecha 7 de enero de 1907, su ramo era textil; en ésta se pedía la creación de una legislación laboral que reglamentara el proceso productivo, menos extranjeros, jornada máxima de 8 horas, que el pago fuera en efectivo y condiciones de higiene y pago de accidentes de trabajo.

Debido a la situación del país, se exterioriza el descontento y estalla la Revolución de 1910.

2.2.4 REVOLUCIÓN DE 1910.

El pueblo se revela en contra del Porfiriato, e inicia la primer revolución social del siglo XX, encabezada por Francisco I. Madero. El 5 de octubre de 1910, Madero expide su Plan de San Luis, desconociendo el gobierno de Díaz, al proclamar el principio de “Sufragio Efectivo. No Reelección”.

Porfirio Díaz abandona el país en 1911, Francisco I. Madero se convierte en el nuevo presidente de México.

El 22 de febrero de 1913, fueron asesinados el Presidente de la República Don Francisco I. Madero y el Vicepresidente José Ma. Pino Suárez; desencadenándose la Revolución Constitucionalista encabezada por Don Venustiano Carranza.

El 17 de septiembre de 1913 se presentó ante la Cámara de Diputados un proyecto de Ley de Trabajo, suscrito por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas, Alfonso Cravioto, entre otros. En este proyecto, se incluía el contrato de trabajo, descanso dominical, salario mínimo, educación, accidentes de trabajo y seguro social; sin embargo, no se concretó, porque Victoriano Huerta abandonó el poder y lo dejó en manos de los revolucionarios.

Venustiano Carranza, siendo primer jefe Constitucionalista, emitió un discurso el 24 de septiembre de 1913, en Veracruz; en el cual mencionaba que después del Plan de Guadalupe, se iniciaría la lucha de clases, en la que se buscaría la igualdad y restablecer la justicia.

La lucha revolucionaria continúa con Zapata, Villa, Carranza y Obregón.

2.3 CONSTITUCIÓN DE 1917.

El 14 de septiembre de 1916, siendo Presidente Venustiano Carranza, convocó a un Congreso Constituyente para exponer un proyecto de Constitución.

“Una de las reformas fue la que se refiere a la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo, y la limitante a un año en cuestión obligatoria del contrato de trabajo, artículos 5 y 73.”³⁸

Durante el Congreso de Querétaro, los diputados Heriberto Jara de Veracruz y Héctor Victoria de Yucatán propusieron un proyecto de reforma al artículo 5° constitucional; tomando y haciendo uso de la palabra el diputado Héctor Victoria, expreso:

“El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”³⁹

El Diputado de Yucatán, manifestó que el artículo quinto, sería la base fundamental para legislar en materia de trabajo, porque de esta manera se iba a regular la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños entre otros.

En este mismo sentido, el diputado Froylán C. Manjarrez, se manifestó por establecer un capítulo o título especial del trabajo en la Constitución.

Por otro lado, el diputado Alfonso Cravioto, destacó que los trabajadores enfrentaban un problema social, político y económico; ya que solamente eran regulados por el artículo 5, de la Constitución de 1857.

³⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1977. p. 45.

³⁹ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1994. p. 4.

Por lo que, después de cuatro dictámenes y varias sesiones se reguló una sección especial denominada del trabajo y de la previsión social.

Surgiendo de esta manera la Constitución del 5 de febrero de 1917, consagrándose el Derecho del Trabajo en el artículo 123, rompiendo para siempre con el derecho civil.

El texto original aprobado por el Constituyente de 1917, se estableció en el Título Sexto del Trabajo y la Previsión Social, en el artículo 123 constitucional con 30 fracciones, de las cuales solamente transcribimos las más relevantes a nuestro tema:

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, *empleados*, *domésticos* y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

“I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

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

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el

mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

VIII. El trabajo mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

...

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

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

...

“XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno

Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular.”⁴⁰

Como se observó, los derechos individuales de los trabajadores se plasmaron en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y la previsión social se reguló en la fracción XXIX de nuestra Carta Magna en su artículo 123. Convirtiéndose de este modo en la primer Constitución Mexicana en legislar la jornada máxima de 8 horas, descanso semanal, protección de la maternidad, salario mínimo y previsión social entre otros; reconociendo y garantizando los derechos de los obreros, jornaleros, empleados, **domésticos** y artesanos.

No obstante, la incorporación del Derecho del Trabajo en nuestra Ley Suprema, no existía una Ley Federal que regulara todos los derechos inherentes al trabajo, en específico el de los domésticos.

Cabe destacar, que la legislatura del Estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo, el 14 de enero de 1918; iniciándose la reglamentación del *trabajo doméstico*. La Ley del Trabajo de Veracruz, fue formada por capítulos especiales, para el trabajador agrícola, *para los sirvientes* y para los empleados; retomando derechos y obligaciones del patrón.

Se considera que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, sirvió de precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Durante la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, destacó la época del Maximato, conformada por los Presidentes Plutarco Elías Calles,

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Duodécima edición. Porrúa. México. 1999. p. 348-352.

Emilio Portes Gil y Pascual Ortíz Rubio. En el periodo presidencial de Portes Gil, de 22 de agosto de 1929, se realizaron diversos proyectos de reforma a la Constitución en su artículo 73 fracción X y preámbulo del artículo 123.

Al reformarse el artículo 73 constitucional, y el epígrafe del 123, se federalizó la materia laboral, abriendo el paso al Congreso de la Unión para legislar en el ámbito federal y local en materia de trabajo.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, hoy conocida como Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró un proyecto que fue discutido por el Congreso de la Unión y es así que se promulga la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo el Gobierno del Presidente Ortíz Rubio.

La legislación laboral contenía reglamentación sobre los sujetos del Derecho del Trabajo; el principio de la libertad de trabajo; reglas sobre prestación de servicios y fuentes del Derecho Social; en materia contractual, formas de contrato individual y colectivo; formas de prestar el consentimiento; condiciones obligatorias, los tipos de contrato; regulando los efectos de éstos; las horas de trabajo; los descansos; el salario mínimo; el reglamento interior; las condiciones de trabajo para mujeres y menores; las obligaciones de patrones y trabajadores; así como los elementos, para suspender o declarar terminado el contrato de trabajo.

Destacándose, la regulación de las formas especiales de trabajo: **el trabajo doméstico**, el trabajo en el mar, el trabajo en vías de navegación, el del ramo ferrocarrilero, el del campo, el que se prestaba en pequeñas industrias, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y el trabajo que se desempeñaba bajo contrato de aprendizaje.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reguló el Trabajo de los domésticos, en su capítulo XIV, Título II, artículo 129: "Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo sino las de contrato de trabajo en general, a los domésticos que trabajen en general, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos"

Como se observa, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se regulaba el carácter de trabajador al doméstico, ya sea hombre o mujer, conforme a lo establecido en nuestra Constitución de 1917.

En Seguridad Social, tenemos el artículo 130, fracción III y V:

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

...

III. En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes, aunque no trabaje, y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada;

...

V. En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio."

Los patrones tenían la obligación de pagar el sueldo a los trabajadores domésticos hasta por un mes, cuando la enfermedad no era crónica; así como asistencia médica hasta su recuperación; sufragar los gastos de sepelio, si era el caso.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue abrogada por la nueva Ley de 1970, la cual abordaremos en la Legislación vigente del Capítulo 3, de nuestra Tesis.

Después de haber señalado los antecedentes, que rodearon al Servicio Doméstico; abordaremos las etapas y regulación por la que han pasado los trabajadores domésticos en su camino a la Seguridad Social.

2.5 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Durante la Conquista, se fundan hospitales e instituciones filantrópicas para ayudar a los pobres, basados en la caridad.

Arribaron a la Nueva España, hombres misioneros que propagaron la fe. México, encuentra los primeros antecedentes de Seguridad Social, en la obra de Vasco de Quiroga.

Vasco de Quiroga, llega a la Nueva España en 1530, enviado por el Emperador Carlos V, convirtiéndose en protector de los indígenas, quienes eran víctimas de la explotación y trato inhumano. Fundando el Hospital de Santa Fe en 1532, para proporcionar atención médico-social a los naturales, quienes con sus aportaciones en trabajo, ayudaban al sostenimiento de la unidad.

Debido a la situación que imperaba, el hombre se vio obligado a organizarse en sociedades de socorro, llamadas: mutuos o mutualidades. Consistían en la aportación personal de cuotas módicas con las que se constituía un fondo común que se utilizaba, para otorgar ayudas económicas temporales, a los asociados que sufrían algún percance, se les aseguraba contra ciertos riesgos: enfermedades, lesiones, invalidez, paro o ciertas

prestaciones, gastos de sepelio, ayuda económica a los ascendientes, viudas y huérfanos.

Sin embargo, este tipo de organizaciones desapareció, porque lejos de cumplir con sus objetivos, para el cual fueron creados, se empezaron a crear monopolios.

Al llegar el siglo XX, en su período pre-constitucional, se dictan las primeras leyes sobre accidentes de trabajo y seguridad social.

2.6 LEYES LOCALES.

La clase trabajadora se favoreció con la promulgación de leyes de varios Estados de la República:

La primera ley del Estado de México, fue la del Gobernador José Vicente Villada, en materia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales emitida el 30 de abril de 1904. Se basaba en el principio de la responsabilidad, esto es, responsabilizaba a los patrones de los riesgos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, los patrones tenían la obligación de pagar el salario de la víctima hasta por 3 meses como indemnización, y cuando se trataba de muerte, los gastos funerales y además 15 días de salario a los beneficiarios.

Dos años más tarde en Nuevo León, *el General Bernardo Reyes* emitió *la Ley de Accidentes de Trabajo, de fecha 9 de noviembre de 1906. Fijando indemnizaciones hasta por dos años en los casos de incapacidad permanente total.*

Una de las aportaciones de estas Leyes, es que *ambas adoptaron la teoría del riesgo profesional* (conocido como riesgos de trabajo), responsabilizaban al patrón de los accidentes y enfermedades que sufriesen los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaban. Así que, obligaban al patrón a indemnizar a sus trabajadores.

Se expide la Ley de Seguridad Social de Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, en Jalisco, reglamentando *el Contrato Individual de Trabajo; algunos capítulos de Previsión Social*, al ocurrir riesgos profesionales; el patrón quedaba obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador en caso de inhabilitación; el trabajador hacía depósitos del 5% de su salario con el fin de crear un servicio de mutualidad. Además se crearon las Juntas Municipales para dirimir controversias entre trabajadores y patrones.

La Ley de Seguridad Social de Berlanga, regulo los *riesgos profesionales*, fungiendo como antecedente importante y decisivo en la institucionalización del Seguro Social.

Otra de las Leyes, fue la de Veracruz, de Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre de 1914, contenía: jornada de trabajo de 9 horas, con descansos para tomar alimentos; descanso semanal en domingos y días festivos; salario mínimo de \$1.00, el cual se podía pagar por día, semana o mes; obligación de *los patrones a proporcionar asistencia médica, medicinas, alimentos y salarios a los obreros enfermos o a los que fuesen víctimas de un accidente de trabajo*. Asimismo, la existencia de Tribunales de Trabajo denominados: Juntas de Administración Civil; así como de los inspectores del trabajo.

En el Estado de Yucatán, la Legislación del Trabajo, del General Salvador Alvarado, de fecha 14 de mayo de 1915. Regulaba el Derecho Individual del Trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las

retribuciones. Así como normas para el trabajo de las mujeres, a quienes no se debe impedir la procreación; el trabajo de los menores de edad; las reglas de higiene y seguridad en las fábricas, talleres y las *prevenciones sobre riesgo de trabajo; creando un sistema de seguros sociales, para la vejez y la invalidez.*

En este ordenamiento, se regulaba *la responsabilidad de los riesgos profesionales a cargo de los patronos.* Estableciéndose por primera vez en México, una forma del Seguro Social.

La Ley del Trabajo del General Alvarado ha sido uno de los documentos más importantes en materia de seguro social.

Otra de las Leyes de Trabajo, es la del Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, en el Estado de Coahuila, de fecha 27 de octubre de 1916. En ésta se retoman normas de la Ley de Bernardo Reyes, sobre accidentes de trabajo.

Aunque la clase trabajadora fue regulada por la promulgación de leyes de los diversos Estados de la República, la Seguridad Social se plasma en la Declaración de Derechos Sociales.

2.7 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

El derecho de la Seguridad Social, se consigna por primera vez en la Declaración de Derechos Sociales en el artículo 123, bajo el Título del Trabajo y de la Previsión Social, en la fracción XXIX:

“Artículo 123, fracción XXIX: Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cese involuntario del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo

tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de ésta índole, para infundir e inculcar la previsión popular."

En esta fracción, se buscaba proteger y cuidar la vida de los trabajadores, a través de las cajas de seguros populares, ya que estas representaban un subsidio al trabajador y su familia. Sin embargo, este sistema de previsión popular no funcionó; porque la responsabilidad del riesgo siempre recaía en la capacidad económica del patrón.

Siendo Presidente interino de la República, el Licenciado Emilio Portes Gil; reformó el texto de la fracción XXIX:

"Artículo 123, fracción XXIX: Es de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos."

Al cambiar la utilidad social por *utilidad pública*, dio pauta para la expedición de la Ley del Seguro Social de manera obligatoria, suprimiendo de esta manera la facultad que tenían los gobiernos de los Estados, para legislar en esta materia. Esta reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929.

Sin embargo, fue deficiente la regulación en materia de riesgos, ya que sólo se adicionó la rama de enfermedades. Por lo que, durante el gobierno del General Ávila Camacho, se creó la Comisión redactora de la Ley del Seguro Social, la cual fue presentada en diciembre de 1942, aprobándose y publicándose el **19 de enero de 1943** en el Diario Oficial de la Federación, reglamentándose la fracción respectiva y desde ese momento surgió el Instituto

Mexicano del Seguro Social, organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio, protegiendo al trabajador de los riesgos:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Enfermedades no profesionales y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Desde la regulación de la primera Ley del Seguro Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ha representado bienestar para los trabajadores.

La circunscripción territorial de la Ley de 1943, era el área urbana del Distrito Federal, formada en esa época por la Ciudad de México y 12 delegaciones. Fue hasta 1954, que se amplió al medio rural incorporando a núcleos de población campesina.

El 1° de abril de 1973, entró en vigor la reforma de la Ley del Seguro Social, en el Artículo 123, Apartado A, fracción XXIX:

“Artículo 123, fracción 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.”

En la nueva Ley, se ampliaron las prestaciones de los seguros riesgo de trabajo; enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte y guarderías.

La Ley del Seguro Social, ha ido avanzando en su cobertura, representando uno de los propósitos de la revolución mexicana a favor de la clase trabajadora, protegiendo la salud, capacidad productiva, salario entre otros. Regulación que retomaremos en el capítulo III, de nuestra tesis.

A continuación, abordaremos al Reglamento para la Incorporación Voluntaria al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social. Toda vez, que es uno de los antecedentes que tenemos en Seguridad Social.

2.8 REGLAMENTO PARA LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.

Este Reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de agosto de 1973. Es uno de los antecedentes, en la incorporación voluntaria de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio, como se desprende del artículo 1: “La incorporación voluntaria de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del seguro social, se regirá por las disposiciones que establece la Ley del Seguro Social y las que consigna el presente reglamento. “

Los domésticos observarán los lineamientos de la Ley del Seguro Social y del Reglamento en cita, para su incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

A continuación, tenemos el concepto de doméstico en el artículo 2: “Para los efectos de este ordenamiento y conforme a lo dispuesto en el artículo 331 de la Ley Federal de Trabajo, son trabajadores domésticos aquellos que presten servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.”

En este precepto, se retoma el concepto de trabajador doméstico, señalado en el artículo 331 de La Ley Federal del Trabajo.

El artículo 4, del Reglamento en cita, señala que la incorporación voluntaria de los trabajadores domésticos, será a petición del patrón.

Los seguros que cubre la incorporación voluntaria al Régimen obligatorio, son:

“Artículo 6. La incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y Maternidad;
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, y
- IV. Guardería para hijos de aseguradas, con las salvedades y modalidades que se establecen en este Reglamento.”

Es trascendente mencionar que en esta incorporación voluntaria al régimen obligatorio, se tiene derecho al seguro de Guarderías, aunque con sus debidas modalidades, como se mencionara en artículos subsecuentes.

En lo que se refiere a la inscripción, baja y reingreso del trabajador, el Reglamento de la Ley del Seguro Social, artículo 12, manifiesta que será a partir del día 1º del siguiente mes al de su presentación al Instituto.

Además el Reglamento para la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio, señala las prestaciones de estos sujetos con sus respectivas modalidades, en el Capítulo IV, en los artículos 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25.

Desprendiéndose que la atención médica por riesgos será cubierta a partir de los 30 días siguientes a su inscripción; la incapacidad temporal se

pagará en un 50% a partir del decimoquinto día; si es reingreso del trabajador doméstico, se le prestará atención médica inmediatamente; a las incapacidades permanente total o parcial con una valuación del 50% se les otorgaran pensiones; así como en caso de muerte del trabajador doméstico, el Instituto pagará la ayuda para gastos de funeral o en su defecto quedará a cargo del patrón dicha prestación.

El Seguro de Enfermedades y Maternidad se pagará a partir de los 30 días siguientes a su inscripción; en caso de reingreso, esta prestación será de inmediato; las incapacidades temporales podrán recibirse después de los 30 días siguientes a su primera reinscripción o cuando tenga 16 semanas de aseguramiento dentro de los 12 meses anteriores a la reinscripción; se pagará a partir del décimo día de iniciada la incapacidad certificada por el médico hasta el término de 52 semanas, el subsidio será del 50% en caso de que no se reúnan los requisitos para adquirir las prestaciones en especie y en dinero, quedarán a cargo del patrón cubrir los derechos que procedieren conforme a la Ley.

Para gozar del seguro de guarderías, se estarán a los términos que señala la Ley del Seguro Social en su capítulo VI, del título segundo, así como de su Reglamento.

Cuando ocurra el deceso del trabajador doméstico, el Instituto otorgará una ayuda para gastos de funeral, no inferior a \$1,000.00. En caso de que no se cumpla con los términos del artículo 339 de la Ley del Seguro Social, Capítulo V del título segundo, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Para gozar de los seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, el trabajador doméstico deberá reunir los requisitos establecidos por la Ley del Seguro Social, capítulo V, del título segundo.

Los beneficiarios de los asegurados serán todas las personas que regula la Ley del Seguro Social en sus capítulos correspondientes a los Seguros de Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad y de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.

Después de mencionar los lineamientos de los trabajadores domésticos, observamos que aun con estas limitantes en su aseguramiento, estas disposiciones fueron benéficas para los trabajadores domésticos, ya que tenían derecho a recibir prestaciones en especie y a obtener prestaciones en dinero en un 50%. No obstante, estos derechos, el trabajador doméstico está supeditado al libre albedrío del patrón para afiliarlo o no a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

De la clasificación de los trabajadores, el de los domésticos es el grupo más desprotegido en seguridad social, como se describe a continuación:

"Que dentro de los distintos grupos de trabajadores asalariados en el país, el de los domésticos es uno de los que se encuentran más carentes de protección, no obstante el importante número de personas que lo componen..."⁴¹

En efecto, el trabajo de los domésticos, es uno de los grupos que carece del 100% de las prestaciones en especie y en dinero que tiene todo trabajador asegurado en el régimen obligatorio.

Avanzando con nuestro estudio, nos enfocaremos al Capítulo 3 correspondiente al Marco Jurídico que comprende la reglamentación vigente de los trabajadores domésticos, principiando con nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenios Internacionales, Ley Federal del Trabajo de 1970, Ley del Seguro Social vigente, así como con su Reglamento en materia Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

⁴¹ Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de agosto de 1973. p. 1

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En este capítulo, abordaremos la normatividad, aplicable al tema: la **Seguridad Social de la mujer como trabajadora doméstica**. Por lo que partiremos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Tratados Internacionales; Leyes Federales; en este caso, por la Ley Federal del Trabajo de 1970; así como la Ley del Seguro Social vigente, con su respectivo Reglamento en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, norma suprema, reconoce y consagra las garantías individuales y sociales a toda persona que se encuentre en el territorio mexicano, artículo 1:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse...”

Cabe señalar la importancia y trascendencia que tiene el artículo 1 de nuestra Carta Magna, ya que toda persona que se encuentre en el territorio mexicano tendrá derecho a gozar de las garantías individuales y sociales que regula nuestra Constitución.

Por lo tanto, no podrá restringirse ni suspenderse las normas que rigen el Derecho del Trabajo, consignado en el artículo 123 constitucional, Apartado A, que a la letra señala:

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

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

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

Como se observa, el trabajo de los domésticos es reconocido y regulado por nuestra Constitución en su artículo 123, apartado A; consecuentemente los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de todas prerrogativas que tiene cualquier trabajador en general. Con el siguiente criterio jurisprudencial reafirmamos la regulación de los trabajadores domésticos en nuestra Carta Magna.

Registro No. 292427

Localización:

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Página: 773

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

LEYES SOBRE TRABAJO. El artículo 123 de la Constitución y las leyes que versan sobre trabajo rigen el de los obreros, jornaleros, empleados, **domésticos** y artesanos.

Pág. 773. Aislada 292,427. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Pleno.

Precedentes:

Amparo administrativo en revisión. “J.Crasseman Sucesories, S. en C”

2 de noviembre de 1917. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

De acuerdo al criterio jurisprudencial denominado LEYES SOBRE TRABAJO, los trabajadores domésticos son regulados en nuestra Carta Magna, y con ello la aplicación de todas las prerrogativas derivadas de una relación laboral.

Una de las prerrogativas que regula nuestra Carta Magna, son los derechos de las mujeres durante la gestación en su artículo 123, fracción V:

“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.”

Evidentemente que este es uno de los derechos más importantes en la vida de las mujeres, ya que de este modo se regula la protección que se le brinda a la mujer antes y después del parto, evitando con ello el peligro que representa el realizar trabajos pesados que dañen su salud o la del producto de la concepción. Además de conservar su trabajo, antigüedad y seguir percibiendo su salario íntegro, entre otros derechos.

Otro de los derechos de los trabajadores, es la Seguridad Social, regulado en la fracción XXIX:

“XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, 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.”

El Artículo 123, fracción XXIX, es el fundamento de la Seguridad Social, ya que al ser de utilidad pública la Ley del Seguro Social, se implanta de manera obligatoria para proteger la salud y la economía del individuo que sufre alguna contingencia o siniestro durante la realización de sus actividades, a través de los seguros de invalidez; enfermedades y accidentes; guarderías entre otros.

Como se observo, la Constitución en su artículo 123, apartado A, señala prerrogativas a favor de los trabajadores en el desempeño de su trabajo en sus fracciones V, VII y XXIX; así mismo, consagra los principios: jornada máxima de trabajo de 8 horas; salario mínimo; descansos obligatorios; pago de horas extras; derecho a disfrutar de un día de descanso; en las fracciones I, IV, VI, XI, entre otras.

Estos derechos y prerrogativas deben ser aplicados a todos aquellos trabajadores que sostengan una relación laboral, de acuerdo a lo que lo dispone el artículo 1, de nuestra Carta Magna.

A continuación abordaremos los Convenios Internacionales de Seguridad Social que han sido firmados por el Presidente y ratificados por el Senado, en beneficio de los trabajadores.

3.2 REGULACIÓN INTERNACIONAL.

Uno de los organismos que desde el siglo pasado ha pugnado por la Seguridad Social de los trabajadores, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT); nació en 1919, su función es legislativa, administrativa y de divulgación; México forma parte de ésta desde 1931.

La Organización Internacional del Trabajo está compuesta por las naciones signatarias del Tratado de Paz de Versalles, quienes en los artículos 387 al 427 establecieron derechos, principios y bases para un trato más humano a los trabajadores. La estructura de la Organización Internacional del Trabajo es tripartita, esto es, está representado por gobiernos, trabajadores y patronos. Su sede oficial es Ginebra, Suiza.

La OIT, funciona con tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

Las Conferencias son reuniones de representantes autorizados, con el propósito de discutir materias internacionales de interés común, para llegar a una solución.

Las Conferencias se enfocan al estudio de dos tipos de resoluciones: los convenios y las recomendaciones.

“Los convenios son instrumentos jurídicos, que, una vez ratificados por los Estados Miembros, tienen fuerza vinculante. Las recomendaciones no están sujetas a ratificación. Establecen directrices generales o técnicas que han de aplicarse a nivel nacional.”⁴²

Las principales funciones de la Conferencia Internacional son: aprobar los Convenios y las Recomendaciones; fijar las políticas de organización; elegir a los miembros del Consejo de Administración; aprobar el presupuesto y el programa de la Organización Internacional del Trabajo, entre otras.

Los Tratados firmados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado serán Ley Suprema, conforme lo establece el artículo 133 constitucional: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.”

El siguiente criterio jurisprudencial, nos muestra la jerarquía de los Tratados:

No. Registro: 192,867

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional

Novena Época

⁴² DOMÍNGUEZ HERNÁNDEZ, Claudia. “Normas Internacionales del Trabajo”. Legislación Laboral: ¿y las mujeres qué?. Número 2. México. 1996. p. 50.

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: P. LXXVII/99

Página: 46

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. “...Esta Suprema Corte de

Justicia considera que los tratados internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que “Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.”

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

De acuerdo a este criterio jurisprudencial, observamos que los Tratados Internacionales están por encima de las Leyes Federal y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal. Acorde al 133 constitucional los Tratados Internacionales se aplicarán siempre y cuando estén firmados y ratificados por el Congreso de la Unión.

Otro de los fundamentos en materia internacional, lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo, artículo 6: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la vigencia.”

Los Tratados que se hayan firmado por el Presidente y ratificado por el Senado serán aplicables en beneficio de la clase trabajadora, en términos del artículo 133 constitucional.

Uno de los Convenios adoptados en Ginebra, Suiza, fue el **Convenio no. 102**, de la norma mínima de la Seguridad Social, de fecha 28 de junio de 1952 y ratificado por México el 29 de diciembre 1959, sin fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación, el cual está formado por 9 ramas o contingencias:

- II. Atención médica
- III. Indemnizaciones por enfermedad
- IV. Prestaciones por desempleo
- V. Prestaciones por vejez
- VI. Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional
- VII. Prestaciones familiares
- VIII. Prestaciones de maternidad
- IX. Prestaciones de invalidez
- X. Prestaciones de sobrevivientes.

Como se observa, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, estableció protección al trabajador en 9 contingencias que pueden suceder al trabajador en el desarrollo de su trabajo.

Otro de los Convenios fue el adoptado el 25 de junio de 1958, relativo a la **Discriminación en materia de Empleo y Ocupación de 1958**, ratificado por México el día 24 de noviembre de 1960 y publicado el 3 de enero de 1961, en el Diario Oficial de la Federación, regulando en sus primeros preceptos:

“Artículo 1. 1). A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

...

3). A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** **incluyen** tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión

en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las **condiciones de trabajo**.

Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto...”⁴³

En términos del Convenio 111, cualquier muestra de distinción, exclusión o preferencia será considerada como discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, incluyendo las condiciones de trabajo.

Con relación a la mujer, referiremos el **Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer**, adoptado el 18 de diciembre de 1979, ratificado por el Senado el 18 de diciembre de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981:

“Artículo 11. 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

...

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

⁴³ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1994. p. 122.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

...

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”⁴⁴

Cabe reiterar que a partir de la ratificación de los Convenios, el país miembro de la Organización Internacional, se obliga a cumplir y aplicar las normas internacionales en beneficio de los trabajadores sujetos de la relación; en virtud de que los Convenios son la segunda norma jurídica en relación con nuestra Carta Magna.

Siguiendo con nuestra exposición, analizaremos la Ley Federal del Trabajo vigente.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, Apartado A, regula todo lo concerniente a las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, en su artículo 1: “La presente Ley es de observancia

⁴⁴ PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Thalia y Omar García Huante. Compilación de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Tomo I. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2003. p. 600.

general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.”

La Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón, con la finalidad de lograr un equilibrio entre éstos, artículo 2: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.”

Uno de los objetivos de las normas de trabajo, es garantizar la salud y bienestar económico a los que viven de su trabajo, artículo 3: “El trabajo [...] debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Por lo que el trabajo deberá realizarse en condiciones que no mermen la salud de los trabajadores.

Siguiendo con esta secuencia, plasmamos los conceptos de trabajador, relación de trabajo y contrato de trabajo en términos de la Ley Federal del Trabajo; principiando con el artículo 8: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Trabajador es toda persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo material e intelectual, personal y subordinado. Entendiéndose, por subordinación lo que señala el siguiente criterio jurisprudencial:

No. De Registro: 915,744

Jurisprudencia Materia (s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Volumen: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 607

Página: 493

SUBORDINACIÓN. CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 686/79.- Salvador Medina Soloache y otro. Junio 13 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2621/77.- Jorge Lomelí Almeida. Septiembre 22 de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 7061/77.- Neftalí de los Santos Ramírez. Marzo 12 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 744/79.- Gregorio Martínez Spiro. Junio 25 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 4611/78.- Remigio Jiménez Márquez. Agosto 2 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

JURISPRUDENCIA 4ª SALA. Séptima Época, Volumen Semestral 4a. Sala.- Séptima Época. Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte. Pág. 228.

JURISPRUDENCIA 4ª SALA. Informe 1981. SEGUNDA PARTE, Tesis 203, Pág. 156.

El Vol. **ACTUALIZACION VI LABORAL**, tesis 706, Pág. 404, la describe.

JURISPRUDENCIA 4ª SALA. Informe 1979. SEGUNDA PARTE, Tesis 27, Pág. 25.

La subordinación es esa facultad de mando del patrón y un deber de obediencia del trabajador, para llevar acabo la prestación de servicios. Desprendiéndose de esta relación, el vínculo que une al trabajador y al patrón, artículo 20: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

La Relación de Trabajo, se consolida a través de cualquier acto, ya que lo importante es la prestación de servicios subordinados mediante un salario, independientemente de que exista contrato de trabajo o no, como se manifiesta en el precepto 21: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Por lo tanto, toda relación de trabajo implicará un contrato de trabajo; estableciéndose las condiciones de trabajo que marca nuestra Ley Reglamentaria, en el artículo 56: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”

La Ley Federal del Trabajo, establece condiciones mínimas de trabajo, en los artículos 61, 66, 67, párrafo II, 69, 74, 76, 80, 85 y 87.

A continuación nos referiremos a aquellos trabajos que por sus peculiaridades en la realización de sus actividades, son regulados como Trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1 REGULACIÓN DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

La Ley Federal del Trabajo regula a los Trabajos Especiales, en el Título Sexto, Capítulo I, denominados de esta manera por las condiciones extraordinarias de trabajo en que se efectúan sus labores: jornada, salario, duración, entre otros. Sin embargo, aún cuando la Ley Reglamentaria contempla estos trabajos en un capítulo especial, los mismos tienen las características de todos los trabajadores en general, como lo manifiesta Néstor de Buen: "La realidad de los hechos es que los trabajadores especiales deben de operar sólo como excepción a las condiciones generales del trabajo y obviamente sin dejar de respetar lo previsto por el artículo 123 Constitucional."⁴⁵

Evidentemente que los Trabajos especiales, son llamados así por las condiciones en que se efectúan sus labores.

Por lo antes expuesto, los trabajos especiales son una excepción, por las modalidades que poseen en el desarrollo de sus labores.

La Ley Federal del Trabajo vigente, regula al trabajo especial, en el artículo 181: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Undécima edición actualizada. Porrúa. México. 1996. p. 415.

Los trabajos especiales, se regirán por las normas del Título Sexto, Capítulo I, de la Ley en cita; sin embargo, recurriremos al régimen general cuando haya contradicción con lo que se ha especificado. Atendiendo al principio jurídico que reza: ***donde la Ley no distingue, el interprete no debe distinguir.***

A continuación abordaremos uno de los trabajos especiales, en específico, los trabajadores domésticos, regulados en el artículo 331: “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo y asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.”

Desprendiéndose de este precepto, que los domésticos son trabajadores, independientemente de las condiciones extraordinarias que poseen al efectuar sus labores: jornada, salario, duración, suspensión y terminación de las relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo, regula el trabajo de las mujeres, en el Título Quinto, artículo 165: “Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.”

El objetivo del artículo 165, es proteger la salud de las mujeres durante la maternidad, por lo que si pone en peligro la salud de la mujer o la del producto no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, artículos 166 y 170.

“Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que

produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

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

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

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

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

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

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.”

Además de las prerrogativas reguladas en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, las madres trabajadoras tendrán derecho a los servicios de guardería, artículo 171, de la Ley Federal del Trabajo: “Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y las disposiciones reglamentarias.”

El seguro de guarderías, es importante porque mientras la trabajadora realiza sus labores; el personal de la guardería se ocupa del cuidado, aseo, alimentación, salud, educación y recreación de los hijos de las trabajadoras; a partir de los 43 días de nacido hasta los 4 años de edad. Esta disposición fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 12 de marzo de 1973.

En lo que se refiere a las obligaciones especiales que tiene el patrón hacia el trabajador doméstico, en los aspectos de higiene y capacitación; así como de salud en los siguientes preceptos de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

...

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 salud...”

Es importante retomar el artículo 337 en su fracción II, ya que señala las obligaciones del patrón hacia el trabajador, en este caso, proporcionándole un lugar cómodo e higiénico; una alimentación sana que aseguren la vida y salud de las mismas, considerando que las trabajadoras de planta están todo el día en la casa del patrón.

Otra de las obligaciones especiales que tiene el patrón, hacia el trabajador doméstico, es regulada en el siguiente precepto 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 corresponde hasta por un mes;

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

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.”

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 338, fracciones I, II y III regulan las obligaciones del patrón en caso de que las trabajadoras domésticas padezcan enfermedades que no sean de trabajo; ya que éstas carecen de la cobertura del régimen obligatorio, establecido en la Ley del Seguro Social, en su artículo 6.

La última de las obligaciones especiales de los patronos, está regulada en el siguiente precepto 339: “En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio”.

Al sobrevenir la muerte del doméstico, el patrón deberá hacerse cargo de los gastos funerarios.

Enseguida abordaremos a la Ley del Seguro Social, la cual nos señala los regímenes que existen, los sujetos con derecho a recibir el aseguramiento; así como, las prestaciones de cada uno de los regímenes estipulados.

3.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL.

El artículo 123 constitucional, Apartado A, en su fracción XXIX, regula a la Ley del Seguro Social, como se observa en el precepto en cita: “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.”

Cabe señalar la importancia que tiene la Ley del Seguro Social, ya que sus disposiciones van dirigidas a garantizar y proteger la salud no solo de los trabajadores, campesinos sino también de otros sectores sociales y sus familiares con carácter de obligatorio en la cobertura de los seguros de invalidez; vejez; vida; cesación involuntaria del trabajo; así como enfermedades y accidentes de trabajo; guarderías entre otros.

Por lo que, sus disposiciones se encaminan a brindar un servicio público. En este sentido, el artículo 1: “La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.”

La Ley del Seguro Social se aplicará en toda la República y sus disposiciones son irrenunciables por ser de orden público y de interés social; destacando la finalidad de la Seguridad Social, en su precepto 2: “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencias 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.”

La Ley del Seguro Social, garantiza el derecho a la salud, desde el nacimiento hasta la muerte. La Ley en comento se auxilia del Seguro Social, para lograr su meta, ordenado en el numeral 4: “El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.”

El Seguro Social, es uno más de los servicios públicos establecidos con carácter nacional.

La Ley del Seguro Social, regula dos regímenes en el artículo 6:

“El Seguro Social comprende:

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

Noraheid Amescua Ornelas, señala que el régimen obligatorio es: “Como su nombre lo dice, por obligación hay que dar de alta a todas aquellas personas sujetas a una **relación de trabajo...**”⁴⁶

En este sentido, se entiende que todas las personas que son sujetas de una relación de trabajo, deben ser afiliadas al régimen obligatorio que regula nuestra Ley del Seguro Social en sus artículos 11 y 12.

La misma catedrática Noraheid manifiesta, que en el régimen voluntario: “La incorporación es por propia decisión de la persona interesada...”⁴⁷

Desprendiéndose que en el régimen voluntario, es por voluntad de los sujetos asegurarse o no.

En este sentido, podemos mencionar que tanto el régimen obligatorio como el régimen voluntario cubren prestaciones en dinero y en especie dependiendo de las condiciones previstas por el artículo 7 de la Ley del Seguro Social y de su Reglamento en vigor.

Por eso, es trascendente determinar el régimen al que pertenecen los trabajadores; ya que de su incorporación, se determinarán las prestaciones en especie y en dinero a recibir.

⁴⁶ AMESCUA ORNELAS, Norahenid. Seguro Social. Tercera edición. México. 1997. p. 181.

⁴⁷ Ibid. p. 182.

La Ley del Seguro Social, regula al Régimen obligatorio, en el 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.”

Es importante mencionar, que el régimen obligatorio, es el único de cobertura amplia, ya que cubre el seguro de riesgos de trabajo, dentro del cual podemos encontrar a los accidentes y enfermedades de trabajo; así como las enfermedades no profesionales y la protección a la maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; servicios de guardería para las madres aseguradas y prestaciones sociales, las cuales fomentan la salud, previniendo enfermedades y accidentes.

A continuación, la Ley del Seguro Social, señala los sujetos que tienen derecho a ser incorporados en el régimen obligatorio:

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

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter física o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado...”

La Ley del Seguro Social, señala que las personas comprendidas dentro de los términos del artículo 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, podrán ser

sujetos de incorporación al régimen obligatorio. Esto es, todos aquellos sujetos que presten un trabajo, personal, subordinado mediante un pago, tienen derecho a ser afiliados al régimen obligatorio que regula nuestra Ley del Seguro Social, en su artículo 12.

En consecuencia, los trabajadores que sostengan una relación de trabajo, tendrán derecho a incorporarse al régimen obligatorio y por ende, gozar de los seguros: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales; estipulados en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social.

El Seguro de Riesgos de trabajo del Régimen obligatorio, se regula en el artículo 41: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Los accidentes y enfermedades que sufra un trabajador serán considerados riesgos de trabajo, los cuales deberán ser pagados por el patrón, disposición estipulada en nuestra Constitución en su artículo 123, Apartado A, fracción XIV: “... Los patrones 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.”

Siempre que un trabajador sufra un riesgo de trabajo en el desempeño de sus actividades, el patrón será responsable de los accidentes o enfermedades del trabajador.

Es importante mencionar que lo que actualmente se conoce como riesgo de trabajo, se ha analizado y reglamentado en las leyes anteriores con el nombre de riesgo profesional.

La Ley del Seguro Social, regula al accidente de trabajo, en su artículo 42: “Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.”

Por lo tanto, cualquier lesión orgánica o perturbación que sufra el trabajador en ejercicio de su trabajo, será un accidente de trabajo. Cabe mencionar que el traslado que hace el trabajador a su casa directamente y de su casa a su trabajo, se considerará también un accidente de trabajo.

En relación con la enfermedad de trabajo, la Ley del Seguro Social expresa en su artículo 43: “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. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.”

Las enfermedades de trabajo, serán las que se contraigan en el lugar donde prestan su trabajo. Este tipo de enfermedades, se regulan en el precepto 513 de la Ley Federal del Trabajo.

El asegurado del régimen obligatorio, tiene derecho a una serie de prestaciones; entiéndase por éstas, los beneficios que por derecho le corresponden a los asegurados, pensionados o familiares derivados de alguna contingencia que merme su salud.

Cabe señalar que las prestaciones que garantiza el régimen obligatorio son en especie y en dinero, cubriendo de este modo las contingencias que el trabajador y sus familiares pueden enfrentar.

Las Prestaciones en especie, protegen la salud del individuo y de la colectividad; las cuales están estructuradas en 3 niveles de atención:

- Unidades de Medicina Familiar (Primer nivel)
- Hospitales Generales de Zona (Segundo nivel)
- Hospital de Alta Especialidad (Tercer nivel)

Las prestaciones en especie están reguladas en el artículo 56 de la Ley del Seguro Social, las cuales comprenden la Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia; así como rehabilitación.

Las prestaciones en especie, no requieren tiempo de espera, para recibir su atención; tienen la finalidad de preservar la salud, que en ocasiones se disminuye, por situaciones externas y algunas veces de forma violenta por un accidente; se busca la rehabilitación del sujeto a través de intervenciones médicas, quirúrgicas y farmacéuticas.

La Ley del Seguro Social regula, las incapacidades que pueden producir los Riesgos de Trabajo, artículo 55:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.”

La Ley Federal del Trabajo en sus preceptos 478, 479 y 480 define cada una de las incapacidades derivadas de un riesgo de trabajo.

Los asegurados podrán gozar de las prestaciones en dinero siempre y cuando se someta a los exámenes y tratamientos que marque el Instituto, artículo 50, de la Ley del Seguro Social. Además el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a recibir los porcentajes que señalan los preceptos 58, 64 y 65 de la Ley del Seguro Social.

El seguro de riesgos de trabajo, cubre prestaciones en especie, consistentes en la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para la recuperación del individuo y, las prestaciones en dinero, representado por el subsidio al trabajador y su familia; garantizando de este modo, los gastos del asegurado y su familia mientras dure la incapacidad en específica.

A continuación abordaremos al **Seguro de Enfermedades y Maternidad**, el cual protege a los asegurados y beneficiarios.

Alberto Briceño Ruíz, describe el vocablo de Enfermedad: “Un serio estado patológico resultado de la acción continuada de una causa, ajena a la relación y por lo tanto, no está comprendida en el riesgo de trabajo.”⁴⁸

La enfermedad no profesional, es la que se origina en otro medio diferente al trabajo. Las enfermedades no profesionales, se clasifican en 2 tipos:

- 1) La enfermedad aguda: “La caracterizada por su aparición brusca y curso rápido.”⁴⁹
- 2) La enfermedad crónica: “Es la pérdida o ausencia de salud, por un lapso de tiempo prolongado, habitualmente mayor a un mes de duración.”⁵⁰

⁴⁸ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Op. cit. p. 178.

⁴⁹ Diccionario Médico. Segunda edición. Salvat Editores. España. 1974. p. 161.

⁵⁰ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM. México. 1994. p. 215

Las enfermedades agudas, son rápidas en su tratamiento, por lo regular tardan alrededor de 15 días en desaparecer. En cambio, las enfermedades crónicas duran más de 15 días o toda la vida.

En relación a la maternidad, no caeremos en obviedades. Simplemente señalaremos que a las trabajadoras se les otorgaran inmediatamente las prestaciones en especie, las cuales comprenden: asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria; en relación con las prestaciones en dinero, se pagará el 100% del salario, las cuales se cubrirán 42 días antes del parto y 42 días después del mismo. Si por alguna razón, se retrasa el parto, se pagará el 60% de su salario hasta la fecha de alumbramiento.

De acuerdo al artículo 84 de la Ley del Seguro Social, los sujetos que tienen derecho al seguro de enfermedades y maternidad, son el asegurado; el pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez y viudez, orfandad o ascendencia; la esposa o concubina del asegurado; la esposa o concubina del pensionado; los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados; los hijos del asegurado cuando padezcan alguna enfermedad crónica, defecto o físico o psíquico, o hasta la edad de veinticinco años cuando estén estudiando; los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, así como de los pensionados por incapacidad permanente; del padre y de la madre del asegurado que dependan económicamente del asegurado o pensionado.

El **Seguro de Invalidez y Vida**, protege los riesgos a los que está expuesta una persona durante su vida laboral: accidentes o enfermedades no profesionales que le impiden al asegurado, desempeñar su actividad; al percibir un ingreso similar al que tenía anteriormente y, por otra parte, la

protección a sus familiares y beneficiarios en caso de muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

La Ley del Seguro Social, regula el seguro de invalidez y vida en el artículo 112; así como las prestaciones que tiene el asegurado de este ramo en los artículos 120, 127 y 138 de la Ley del Seguro Social.

Cabe mencionar que la Ley del Seguro Social divide al **Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, en 2 seguros: Invalidez y vida (IV); y Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV)**, éste último se regula en el Capítulo VI, artículo 152.

El Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, busca prever el futuro del trabajador, al cumplir un proceso natural de su existencia; en este caso, la vejez; para que tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa.

Por lo que, el seguro en mención considera las previsiones necesarias para dar protección al trabajador en caso de que quede cesante a partir de los sesenta años; en términos de los artículos 152 a 156 y 161,162 de la Ley del Seguro Social vigente.

La Ley del Seguro Social, regula en su artículo 165, la **Ayuda para Gastos de Matrimonio**, la cual consta de 30 días de salario mínimo en el Distrito Federal. Cabe señalar, que este tipo de ayudas, sólo se otorga una sola vez.

Como hemos observado a lo largo de nuestra narración, el régimen obligatorio es importante porque cubre prestaciones en especie y en dinero de los seguros: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; Invalidez y vida;

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; así como el seguro de Guarderías y prestaciones sociales, que en este momento, abordaremos.

La Ley del Seguro Social, regula al **Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales**, en su artículo 201: “El ramo de guarderías cubre el riesgo de poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.”

Este seguro, es muy importante para efectos de nuestra tesis; ya que la mujer trabajadora requerirá los servicios de una guardería, para que le proporcionen cuidados a su hijo, mientras ella trabaja.

La labor de las guarderías, se ordena en el artículo 202: “Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos.”

En las guarderías se proporciona atención y cuidado a los niños; asimismo, se encargan de la salud, educación, aseo, alimentación del niño, entre otras, artículo 203: “Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201.”

El Seguro de Guarderías para hijos de aseguradas, es una innovación de la Ley del Seguro Social de 1973, respecto de su predecesora de 1943 y que en nuestra actual Ley de 1997, sigue vigente; apoyando a la mujer trabajadora, con cuidados maternos a sus hijos desde los 43 días de nacido

hasta los 4 años; proporcionando: aseo, alimentación, salud, educación y recreación de los menores; así como, los derechos de las madres trabajadoras, durante las horas de su jornada. Cabe mencionar que este seguro se obtiene desde el momento en que el trabajador es dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Finalmente, la Ley del Seguro Social regula a las **Prestaciones Sociales**, en su artículo 208, tratando de englobar el bienestar individual y colectivo de la población mediante prestaciones sociales institucionales y prestaciones de solidaridad social.

Las prestaciones sociales tienen como objetivo regular el bienestar individual y colectivo de la población.

Asimismo, impulsan actividades culturales, deportivas, en beneficio del trabajador.

La finalidad de las prestaciones sociales, es fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes.

Las Prestaciones de Solidaridad Social, son reguladas por la Ley del Seguro Social, en su artículo 214.

Los servicios de solidaridad social, contemplan las acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria. Así como promoción de servicios de solidaridad social a los sectores de mayor marginación; en términos de los artículos 215 a 217 de la Ley del Seguro Social:

El artículo 215, de la Ley en cita, señala que solamente cuando el Presidente considere conveniente o necesario dará instrucciones para que se otorguen las prestaciones de solidaridad a la población de mayor marginación.

Asimismo, estas prestaciones se podrán otorgar cuando se presenten situaciones de emergencia nacional, esto es, desastres naturales, entre otros.

Después de señalar la cobertura de los seguros del régimen obligatorio, nos referiremos a los sujetos que tienen derecho a recibir las prestaciones en especie y en dinero del régimen en comento; en términos de la Ley del Seguro Social, artículo 12, fracción I:

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

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón...”

Todas las personas que presten un trabajo personal subordinado, mediante un salario, independientemente del acto que les de origen, serán sujetos del régimen obligatorio; en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Seguro Social, regula a los sujetos que voluntariamente pueden ser incorporados al régimen obligatorio, artículo 13:

“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.”

En este caso, los trabajadores domésticos son sujetos de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, regulado en la Ley del Seguro Social, artículo 13, fracción II.

La Ley del Seguro Social, artículo 222, fracción II, inciso b) y e), regula los Seguros de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio en el Capítulo IX, señalando que cubre en especie el seguro de riesgos de trabajo; de enfermedades y maternidad; las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; en caso de muerte se regirá por el artículo 104 de la Ley en cita, el cual se abordará más adelante..

A continuación desglosamos las prestaciones de los seguros, que integran la incorporación voluntaria al régimen obligatorio:

I. El Seguro de Riesgos de Trabajo, está regulado en la Ley del Seguro Social en su artículo 222, fracción II, inciso b):

Prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica.
- b) Servicio de hospitalización.
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia.
- d) Rehabilitación.

II. El Seguro de Enfermedades y Maternidad, normado en la Ley del Seguro Social, artículo 222, fracción II, inciso b):

Prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
- b) Asistencia obstétrica.
- c) Ayuda en especie por 6 meses de lactancia.
- d) Canastilla al nacer el hijo de la asegurada.

III. El Seguro de Invalidez, se regula en los artículos 112, 120, 127 y 138; y el Seguro de Vida en el precepto 104, de la Ley en comento:

Prestaciones en dinero:

Invalidez:

- a) Pensión temporal.
- b) Pensión definitiva (renta vitalicia o retiros programados).
- c) Asignaciones familiares.
- d) Ayuda asistencial y aguinaldo.

Vida

- a) Pensiones de viudez, orfandad y ascendientes (seguro de sobrevivencia).
- b) Asignaciones familiares.
- c) Ayuda asistencial y aguinaldo.

Javier Moreno Padilla define los conceptos de renta vitalicia, retiro programado, seguro de sobrevivencia en los siguientes términos.

Renta vitalicia: “Es el Contrato por el cual una aseguradora autorizada, se obliga a pagar una pensión de manera periódica durante toda la vida del pensionado, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual.”⁵¹

Retiro programado: “Es el convenio que celebran los pensionados con las AFORES para que se distribuyan los recursos de su cuenta individual, de acuerdo con la esperanza de vida de los pensionados y tomando en cuenta la expectativa de los rendimientos...”⁵²

Seguro de sobrevivencia: “Es el que contratan los pensionados con cargo a su cuenta individual, con el fin de que sus familiares legales puedan disponer de las prestaciones correspondientes a la muerte de los referidos pensionados.”⁵³

En relación con el Seguro de sobrevivencia, es importante destacar que los beneficiarios legales podrán recibir pensión, ayudas asistenciales y demás

⁵¹ Nueva Ley del Seguro Social Comentada por Javier Moreno Padilla. Trillas. Vigésima séptima edición. México. 2008. p.100.

⁵² Ibid p. 100-101.

⁵³ Ibid p. 101

prestaciones después del deceso del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

La Ley del Seguro Social, comprende la muerte del asegurado, en el artículo 104: “Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.”

Es importante plasmar este artículo, ya que muchas veces se desconoce que el Instituto Mexicano del Seguro Social, otorga un apoyo a los deudos del asegurado en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

IV. El Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, está regulado en la Ley del Seguro Social, preceptos 155 y 161:

Prestaciones en dinero:

- a) Pensión de cesantía en edad avanzada o vejez en su caso (renta vitalicia o retiro programado).
- b) Asignaciones familiares.
- c) Ayuda asistencial.
- d) Ayuda para gastos de matrimonio
- e) Seguro de sobrevivencia para protección de familiares, en caso de muerte del pensionado.

Por lo tanto, las trabajadoras domésticas en su calidad de sujetos de la Incorporación voluntaria al régimen obligatorio, tienen derecho a las prestaciones en especie y en dinero que se describen en la siguiente tabla:

- 1) Riesgos de trabajo, sólo prestaciones en especie;
- 2) Enfermedades y maternidad, prestaciones en especie;
- 3) Invalidez y Vida, cuenta con prestaciones en dinero;
- 4) Retiro, Cesantía y vejez, con prestaciones en dinero;
- 5) No cuenta con Guarderías y prestaciones sociales.

A continuación, analizaremos el Reglamento de la Ley del Seguro Social.

3.5 REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACION.

Este Reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1 de noviembre del 2002. Establece los lineamientos para el registro de los patrones e inscripción de los sujetos del régimen obligatorio; así como, de los sujetos de continuación o incorporación voluntaria:

“Artículo 1. El presente Reglamento establece las normas para:

I. **El registro de los patrones** y demás sujetos obligados, **así como la inscripción de los trabajadores y demás sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio;**

II. El aseguramiento de los sujetos de continuación o **incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio** y del Seguro de Salud para la Familia...”

En este caso, nos enfocaremos principalmente al artículo 1, en su fracción II, en virtud de que la inscripción vigente de las trabajadoras domésticas, es regulada bajo el rubro de la Incorporación voluntaria al Régimen obligatorio. El Reglamento en cita, aplica el concepto de trabajador doméstico, señalado en el artículo 5 A, de la Ley del Seguro Social, en su artículo 2:

“Para efectos de este Reglamento, serán aplicables las definiciones establecidas en el artículo 5 A de la Ley del Seguro Social, así como la siguiente:

I.Trabajador doméstico: persona física que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia...

La Ley del Seguro Social y su respectivo Reglamento, han retomado la calidad de **trabajador** del doméstico *ordenada* en el artículo 331, de la Ley Federal del Trabajo.

La inscripción del doméstico, está regulada en el Reglamento de Afiliación, Título Tercero, Capítulo I, de la **Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio**, en el precepto 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.”

El patrón deberá solicitar, la inscripción del trabajador doméstico. Por lo que se deja a la buena voluntad del patrón, el alta del trabajador; así como, la terminación de la relación laboral.

El artículo 77, señala que la incorporación de los trabajadores domésticos, se podrá realizar cualquier día hábil del año, a partir del día primero del mes siguiente al de su inscripción.

De acuerdo a lo que señala el artículo 80 del Reglamento en cita, los sujetos del artículo 13, de la Ley del Seguro Social, incluidos los trabajadores domésticos, podrán realizar su renovación de aseguramiento dentro de los 30 días naturales anteriores a la fecha de su vencimiento.

El Reglamento de la Ley del Seguro Social en cita, señala en su artículo 81, que para recibir los servicios de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio; los trabajadores domésticos y sus beneficiarios deberán someterse a los exámenes y estudios que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta revisión que se hace es para descartar la posibilidad de que pre exista alguna de las enfermedades, que contempla el artículo 82, en su Reglamento en cita:

“Artículo 82. No será sujeto de aseguramiento el solicitante que presente:

I. Alguna enfermedad preexistente, tales como: tumores malignos; enfermedades crónico degenerativas como: complicaciones tardías de la diabetes mellitus; enfermedades por atesoramiento (enfermedad de gaucher); enfermedades crónicas del hígado; insuficiencia renal crónica; valvulopatías cardíacas; insuficiencia cardíaca; secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio); enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria; enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico y secuelas de enfermedad vascular cerebral; insuficiencia vascular periférica, entre otras;

II. Enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo; adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías; trastornos mentales como psicosis y demencias; enfermedades congénitas y síndrome de inmunodeficiencia adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH).”

Como se observa, los derechos de las trabajadoras domésticas, son restringidos, ya que si presentan alguno de los padecimientos señalados en el artículo 82, no podrán ser asegurados por ser sujetos del artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social.

En consecuencia, tampoco podrán acceder al servicio médico los beneficiarios y los asegurados de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, durante los tiempos y por los padecimientos determinados en el siguiente precepto:

“Artículo 83. No se proporcionarán las prestaciones en especie, al asegurado o sus beneficiarios, durante los tiempos y por los padecimientos y tratamientos siguientes:

Tiempos

I. Seis meses:

Tumoración benigna de mama.

II. Diez meses:

Parto

III. Un año:

a) Litotripcia

b) Cirugía de padecimientos ginecológicos, excepto neoplasias malignas de útero, ovarios y piso perineal.

c) Cirugía de insuficiencia venosa y várices.

- d) Cirugía de senos paranasales y nariz.
 - e) Cirugía de varicocele.
 - f) Hemorroidectomía y cirugía de fístulas rectales y prolapso de recto.
 - g) Amigdalectomía y adenoidectomía.
 - h) Cirugía de hernias, excepto hernia de disco intervertebral.
 - i) Cirugía de hallux valgus.
 - j) Cirugía de estrabismo.
- Cirugía ortopédica.

Estos tiempos serán computados a partir de la fecha en que el asegurado y sus beneficiarios queden inscritos ante el Instituto. Transcurridos los mismos podrán hacer uso de las prestaciones en especie respecto de los padecimientos y tratamientos antes señalados...”

No olvidemos que independientemente del parto, algunas de las enfermedades de este listado, se van adquiriendo con el tiempo y que si no se atienden inmediatamente, irán mermando la salud de la trabajadora doméstica.

Otra restricción del aseguramiento de incorporación voluntaria en la que están reguladas las trabajadoras domésticas, es la que señala el artículo 84, del Reglamento de la Ley del Seguro Social, al no cubrir los servicios de Cirugía estética, adquisición de anteojos, Cirugía de corrección de astigmatismo, Tratamientos de trastornos de conducta y aprendizaje, Tratamientos de padecimientos crónicos que requieran control terapéutico permanente, entre otros.

El aseguramiento en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, terminará antes, si el asegurado o beneficiario presenta durante el primer año

de vigencia del aseguramiento, alguna de las enfermedades consideradas en el artículo 82, del Reglamento en cita.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, podrá dar de baja a la trabajadora doméstica y cobrarle el costo total de los servicios prestados; sin responsabilidad para la Institución; si se detecta antes del año, que ésta padece alguna de las enfermedades señaladas como preexistentes, en el apéndice al final de nuestra investigación.⁵⁴

Después de exponer el marco de la Seguridad Social que rige a las trabajadoras domésticas, detectamos muchas limitantes en su regulación; en primer lugar, están condicionados a la buena voluntad del patrón para afiliarlas a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio; por otro lado, estarán sujetas a tiempo de espera; así como el derecho que tiene el patrón, para dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento que lo considere oportuno.

Debido a estas circunstancias, en nuestro próximo capítulo, fundamentaremos si las trabajadoras domésticas, deben seguir reguladas en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio o por el contrario, deben ser sujetos del régimen obligatorio, en términos del artículo 12 de la Ley del Seguro Social.

⁵⁴ Vid infra apéndice. p.125.

CAPÍTULO 4

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA.

Recordemos que la finalidad de la Seguridad Social, es proteger la vida desde el nacimiento hasta la muerte, librándonos de la inseguridad, que constantemente amenazan al individuo.

Por ello, decidimos realizar una muestra de las condiciones de trabajo, en las que desarrollan su labor las trabajadoras domésticas de planta, entiéndase por éstas las que tienen un sólo patrón y que viven en el mismo domicilio del propio empleador; diferenciándose de las trabajadoras que prestan sus servicios a varios patrones, denominadas de entrada por salida.

4.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN SU CALIDAD DE TRABAJADORA DOMÉSTICA.

La primer parte de la muestra fue recabada con sus datos personales: nombre, edad, lugar de nacimiento, grado de instrucción, desprendiéndose lo siguiente:

- En lo que respecta a la edad, 5 de las trabajadoras domésticas tienen 17 años; 12 tienen 20 años; 8 tienen 25 años.
- El lugar de origen de las jóvenes es: Hidalgo, Guerrero, Toluca, Puebla, Oaxaca; así como, del Estado de México, entre otros.

- En lo que se refiere a la escolaridad; 18, de las domésticas tienen Primaria, 6 tienen secundaria y 1 tiene carrera técnica.

Como se observa, la contratación de las trabajadoras domésticas es, gente joven de entre 17 y 25 años; provenientes de diferentes Estados, así como del área conurbana; con estudios de primaria y secundaria, una con estudios técnicos que por no encontrar donde colocarse, se ha incorporado al trabajo doméstico.

En relación con la segunda parte de la muestra, nos enfocamos a las condiciones de trabajo y de Seguridad Social que viven las trabajadoras domésticas, arrojando los siguientes datos:

- La labor de la mayoría de jóvenes es la limpieza de toda la casa o departamento; lavar, planchar, cocinar, en fin, toda una serie de necesidades del hogar; así como, el cuidado de niños, adultos mayores, entre otros.
- Por lo regular, la jornada que tienen que laborar, es de 06:00 horas a 18:00 horas.
- Los salarios varían de acuerdo a la zona; perciben de \$3,500.00 a \$4,500.00 mensuales.
- Disponen de los alimentos, que ellas preparan.
- El cuarto que ocupan, tiene cama, closet, radio y televisión.
- En cuanto a prestaciones: aguinaldos, primas de antigüedad, días festivos, entre otros; algunas veces se los otorgan y otras no.
- En Seguridad Social, las trabajadoras domésticas contestaron que desconocían el término en su completa acepción, pero en lo referente a la salud, mencionaron que casi nunca se enfermaban, pero cuando padecían alguna enfermedad; el patrón les otorgaba el servicio médico

particular, o en algunas ocasiones el gasto médico se compartía entre el patrón y la trabajadora en un 50%.

- En relación con los derechos de la maternidad, las trabajadoras domésticas, comentaron: “Que la situación era difícil, para las mujeres trabajadoras domésticas; ya que sabían que otras compañeras de su gremio, eran despedidas inmediatamente o que las acusaban de robo, para de este modo correrlas y no brindarles los servicios médicos y cuidados que se requiere en estas circunstancias.”

Evidentemente que las condiciones de trabajo en que se desarrollan las trabajadoras domésticas, no son iguales a los demás trabajadores. Empezando porque tienen una larga jornada, su salario rebasa el de un obrero que gana el mínimo general de \$54.80 por día, mensualmente equivale a \$1,826.00, correspondiente al área geográfica “A”; pero también es importante señalar, que dentro de su jornada, las domésticas de planta, se encargan de realizar una amplia gama de labores en el hogar; desde, la limpieza de la casa, preparar alimentos, lavar; planchar; hasta, el cuidado de los niños y adultos mayores.

Casi son nulas las prestaciones correspondientes al aguinaldo, prima vacacional, días festivos, entre otros.

En lo que se refiere a la Seguridad Social, no disponen de los servicios que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social a todos los trabajadores, ya que si se enferman, en algunos casos se les brinda el servicio médico particular y en otros, tienen que compartir los gastos con su patrón.

En este sentido, observamos que sus derechos como trabajadoras están siendo violados al ser reguladas en la Ley del Seguro Social, artículo 13, fracción II, correspondiente a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio. Por lo que, conforme a derecho, las trabajadoras domésticas deberán ser

incorporadas al régimen obligatorio, como cualquier trabajador regido por el artículo 123, Apartado A, de nuestra Constitución.

4.2 INCORPORACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Para incorporar a las trabajadoras domésticas al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, nos fundamentaremos en orden de jerarquía a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Convenios firmados y ratificados por México; Leyes Reglamentarias derivadas del artículo 123 constitucional; apartado A, en este caso, Ley Federal del Trabajo; Ley del Seguro Social, con su respectivo Reglamento en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

La Constitución en su artículo 123, Apartado A, otorga protección y garantía a todos los que viven de su trabajo:

“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, las cuales regirán:

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

Como se observa, los domésticos son regulados como trabajadores en nuestra Ley Suprema, por lo tanto, éstos tienen derecho a gozar de las garantías y privilegios que otorga a la clase trabajadora. Por lo tanto, las domésticas en su calidad de trabajadoras, deben ser sujetos del régimen obligatorio, comprendido en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, la cual abordaremos más adelante.

En virtud, de que nuestra propuesta es incorporar a la mujer trabajadora doméstica al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, abordaremos uno de los derechos especiales de la mujer trabajadora durante la gestación, consignado en nuestra Carta Magna en su artículo 123, Apartado A, fracción V:

“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.”

En la fracción V, de nuestro artículo 123, se prohíbe realizar trabajos pesados a la mujer, cuando ponga en peligro su salud y la de su producto; gozar de un descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto; derecho a dos períodos de descanso, para alimentar a sus hijos; percibiendo su salario íntegro; así como conservar su empleo y todos los derechos inherentes a la relación de trabajo.

En relación a la Seguridad Social, el artículo 123, fracción XXIX, señala: “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.”

En este sentido, la Seguridad Social se fundamenta en el artículo 123, Apartado A, fracción XXIX, para proteger al individuo de cualquier contingencia

que le pudiera sobrevenir en el desarrollo de sus actividades, para lo cual crea a la Ley del Seguro Social con el carácter de obligatorio cubriendo los seguros de invalidez; vejez; vida; cesación involuntaria del trabajo; enfermedades y accidentes; servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de todos aquellos que viven de su trabajo.

Después de haber analizado la situación jurídica de los trabajadores domésticos en el artículo 123, Apartado A, confirmamos sus derechos y prerrogativas; por lo cual, no hay fundamento jurídico para que las trabajadoras domésticas sigan regidas por la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de la Ley del Seguro

A continuación nos apoyaremos en la regulación internacional para incorporar a las trabajadoras domésticas al régimen obligatorio.

4.3 TENDENCIAS INTERNACIONALES.

En primer lugar tenemos a la Constitución y Tratados internacionales con el carácter de Ley Suprema, artículo 133 de nuestra Carta Magna: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley Suprema de toda la Unión.”

Por lo tanto, todos los Tratados que estén de acuerdo con la Constitución; celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema.

En este mismo sentido, la Ley Federal del Trabajo, en su precepto 6, manifiesta: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la vigencia.”

Todos los tratados que se hayan celebrado y aprobado en términos del artículo 133 constitucional se aplicarán a todas las relaciones de trabajo, a partir de su vigencia, en todo lo que beneficien al trabajador.

Por lo que, es de aplicarse los Convenios de Seguridad Social, Discriminación y eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, que han sido firmados y ratificados por México:

I. Convenio 102. Relativo a la norma mínima de la Seguridad Social, adoptado el 28 de junio de 1952, ratificado por México el 29 de diciembre de 1959, sin fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación.

II. Convenio 111. Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y ocupación de 1958, siendo adoptado el 25 de junio de 1958 y ratificado por México el 24 de noviembre 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1961.

III. El Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, firmada por México el 17 de julio de 1980 y ratificado por el Senado el 18 de diciembre de 1980, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de mayo de 1981.

El Convenio 102, ha aceptado aplicar las prestaciones mínimas que debe comprender un régimen de Seguridad Social, correspondientes a la Asistencia Médica, Prestaciones por enfermedad, Prestaciones por Vejez, Prestaciones por Accidente de trabajo y Enfermedad profesional, Prestaciones de Maternidad, Prestaciones de sobrevivientes; el Convenio 111, ha regulado la

eliminación de todo tipo de Discriminación en materia de empleo y condiciones de trabajo; así como, el Convenio, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aplicando el derecho a la Seguridad Social en particular de la jubilación, enfermedad, invalidez, vejez, maternidad, entre otros. Por lo tanto, México al firmar y ratificar los Convenios antes descritos, tiene la obligación de aplicarlos en beneficio de las trabajadoras domésticas.

Complementando las normas internacionales, nos remitiremos a la **Declaración de los Derechos Humanos, la *Primer Conferencia Interamericana de la Seguridad Social en su Resolución Número 9* y la *Séptima Conferencia en su Resolución Número 63***, documentos que aunque no son vinculantes u obligatorios, nos sirven de fundamento para nuestra propuesta de incorporar a las trabajadoras domésticas en el régimen obligatorio.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, fue celebrada en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en París el 10 de diciembre de 1948.

Como instrumento de carácter internacional, regula a la Seguridad Social en sus artículos 22 y 25

“Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

“Artículo 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la

alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, consigna el derecho a la Seguridad Social en los artículos 24 y 25 fundamentando que toda persona, por ser miembro de una Sociedad, gozara de salud, bienestar, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales; asimismo de los seguros de enfermedad, invalidez, viudez entre otros.

En este mismo orden de ideas, tenemos **la Primer Conferencia Interamericana de Seguridad Social**, celebrada en Chile en 1942, contempla la Resolución número 9, titulada:

Ampliación del Seguro Social a los Trabajadores Agrícolas, **Servidores Domésticos** y Trabajadores Independientes.

La Conferencia acuerda:

“1. Que **es urgente establecer la ampliación del Seguro Social a los** trabajadores agrícolas, a los **servidores domésticos** y a los trabajadores independientes, a fin de protegerlos en su integridad biológica y económica.”⁵⁵

Asimismo, la **Séptima Conferencia** celebrada en Asunción, Paraguay, del 31 de mayo al 7 de junio de 1964, adoptó la Resolución número 63.

⁵⁵ COMITÉ INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social. Tomo I. Op. cit. p. 552.

“1. En los países en los cuales la seguridad social todavía no se aplica a los trabajadores independientes, **domésticos** y a domicilio **se debe contemplar la posibilidad de extender a éstos y a su núcleo familiar la aplicación de los regímenes obligatorios de seguros sociales.**

2. **La protección de los trabajadores** independientes, **domésticos** y a domicilio deberá comprender la cobertura de los riesgos y las contingencias de enfermedad, maternidad, **invalidez**, vejez, sobrevivientes y riesgos profesionales.⁵⁶

Es de observarse que desde 1942, con *la Primer Conferencia Interamericana de Seguridad Social*, se contempló la urgencia de ampliar el Seguro Social a los domésticos; con objeto de protegerlos principalmente en materia de salud y, por ende, económicamente. Así como en la *Séptima Conferencia*, resolución número 63, puntualizó su posición en extender la aplicación del régimen obligatorio a los trabajadores domésticos y a sus familiares de las contingencias de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez entre otros.

Después de lo expuesto, las trabajadoras domésticas no deben seguir reguladas en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio; ya que se están violando sus derechos como trabajadoras, consagrados en el artículo 123 constitucional, apartado A. Asimismo, en términos del artículo 133 de nuestra Carta Magna, los Convenios que han sido firmados por el Presidente y ratificados por el Senado son Ley Suprema de toda la Unión, y por consiguiente, deben aplicarse a toda relación laboral en todo lo que beneficien al trabajador a partir de su vigencia, como lo dispone el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁶ COMITÉ INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Compilación de Normas Internacionales Sobre Seguridad Social. Tomo III. México. 1960. p.p. 139 y 140.

Por lo que en materia internacional debe aplicarse a las trabajadoras domésticas el Convenio 102 relativo a la norma mínima de la Seguridad Social, cubriendo los seguros: Asistencia médica, Prestaciones Monetarias de Enfermedad, Prestaciones de Vejez, Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedad profesional, Prestaciones de Maternidad, Prestaciones de sobrevivientes; el Convenio 111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y ocupación, evitando con ello todo tipo de discriminación incluyendo las condiciones de trabajo; así como, la aplicación del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, garantizando con ello la Seguridad Social y la protección de la maternidad. Asimismo, la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; de la Primer Conferencia Interamericana de Seguridad Social, resolución número 9, de 1942 y de la Séptima Conferencia Interamericana de Seguridad Social, resolución 63, de 1964; documentos que aunque no son vinculantes u obligatorios para los países, ojalá algún día llegaran a ser Convenios, para ser aplicados en beneficio de las trabajadoras domésticas.

A continuación, abordaremos a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social en su carácter de Leyes Reglamentarias, las cuales regulan al trabajo doméstico.

4.4 PROPUESTAS DE REFORMAS REGLAMENTARIAS EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.

Las Leyes reglamentarias, son disposiciones que facilitan la aplicación de las normas generales, en este caso, la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado A.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, regula todas las relaciones de trabajo, como se desprende del artículo 1: “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución.”

La Ley Federal del Trabajo, regula toda Relación de Trabajo, en la que surge el Trabajador, artículo 8: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Toda persona física que preste a otra, física un trabajo personal subordinado; tendrá el carácter de trabajador. Por lo tanto, las domésticas son trabajadoras, porque son personas físicas que prestan a otra persona física, un trabajo personal subordinado.

Al vínculo que se crea entre el Patrón y trabajador, la Ley Federal del Trabajo, lo regula en el precepto 20: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Es importante mencionar que para que surja el vínculo que une al patrón y al trabajador, deben existir los elementos de la Relación de Trabajo, conformados por los elementos subjetivos en el cual debe aparecer la figura del patrón y trabajador; por otro lado, los elementos objetivos, integrados por la prestación de un trabajo, personal, subordinado.

La Relación de Trabajo, se configura desde el momento que existe un patrón y un trabajador, quien presta un trabajo de manera personal, subordinado, implicando una dirección del patrón en un tiempo y lugar

determinado mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le haya dado origen a la prestación del servicio. Como consecuencia de la relación de trabajo, se presumirá la existencia del contrato laboral, ordenado en el precepto 21 de la Ley en cita: “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

En este sentido, toda Relación de Trabajo, tendrá como presunción la existencia de un Contrato de Trabajo.

A continuación, la Ley Federal del Trabajo, regula a los **trabajadores domésticos**, en el artículo 331: “Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo y asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. “

Desprendiéndose del precepto en cita, que las domésticas cumplen con el requisito de ser trabajadoras; ya que prestan un trabajo personal, subordinado.

Entiéndase por subordinación, lo que señala Miguel Borrell Navarro: “Poder de mando y deber de obediencia...”⁵⁷

En este sentido, la Subordinación, es la disposición que tiene el patrón del trabajador en un tiempo y lugar determinado. Independientemente de las condiciones en que se presta el trabajo de las domésticas; siempre estaremos ante la figura del trabajador.

Con relación a las obligaciones de los patrones, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 338 y 339, regula lo siguiente:

⁵⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista. México. 1996. p. 66

“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 corresponde hasta por un mes;

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

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.”

Cuando ocurre el deceso del trabajador doméstico, los patrones están obligados a observar el artículo 339: “En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio”.

Evidentemente que los artículos 338 y 339 de la Ley Federal del Trabajo son obsoletos y deben ser derogados, entendiéndose por derogar, abolir la ley en algunas de sus partes. En virtud de que las trabajadoras domésticas prestan un servicio personal, subordinado; éstas deben de gozar de la cobertura del régimen obligatorio por ser sujetos de una relación de trabajo, tal como lo establece la Ley del Seguro Social en sus artículos 11 y 12.

Continuando con nuestra propuesta de reformas en nuestras Leyes reglamentarias, abordaremos a la Ley del Seguro Social.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social, es reglamentaria de nuestra Constitución, artículo 123, apartado A, fracción 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.”

La Ley del Seguro Social, es obligatoria por ser de utilidad pública, y es muy importante en la vida del ser humano, porque protege la salud y economía del trabajador, campesino, no asalariado u otros sectores sociales y familiares de éstos ante la presencia de algún accidente de trabajo, enfermedades profesionales o no profesionales como invalidez; vejez, vida; cesación involuntaria del trabajo; así como; guarderías entre otros.

La Seguridad Social se auxilia del Seguro Social, para garantizar protección contra cualquier siniestro, como lo ordena el precepto 4, de la Ley del Seguro Social: “El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social...”

Desprendiéndose de este precepto, que el Seguro Social es el medio a través del cual la Seguridad Social se apoya para brindar protección a la humanidad.

La Ley del Seguro Social, regula dos regímenes en su artículo 6:

“El Seguro Social comprende:

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

El régimen obligatorio lo conforman los sujetos vinculados por una relación laboral, quienes por obligación deben de ser dados de alta inmediatamente; en este caso, las trabajadoras domésticas deben ser afiliadas inmediatamente al régimen obligatorio, ya que prestan un trabajo personal, subordinado, mediante un pago.

Asimismo, la Ley en cita regula el Régimen obligatorio en el 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.”

Cabe resaltar, la importancia que tiene el régimen obligatorio, ya que es el único régimen que cubre todo tipo de contingencias llámese riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales entre otros.

En este mismo sentido, la Ley del Seguro Social, establece los sujetos que tienen derecho a gozar del régimen obligatorio, ordenado en el artículo 12: “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

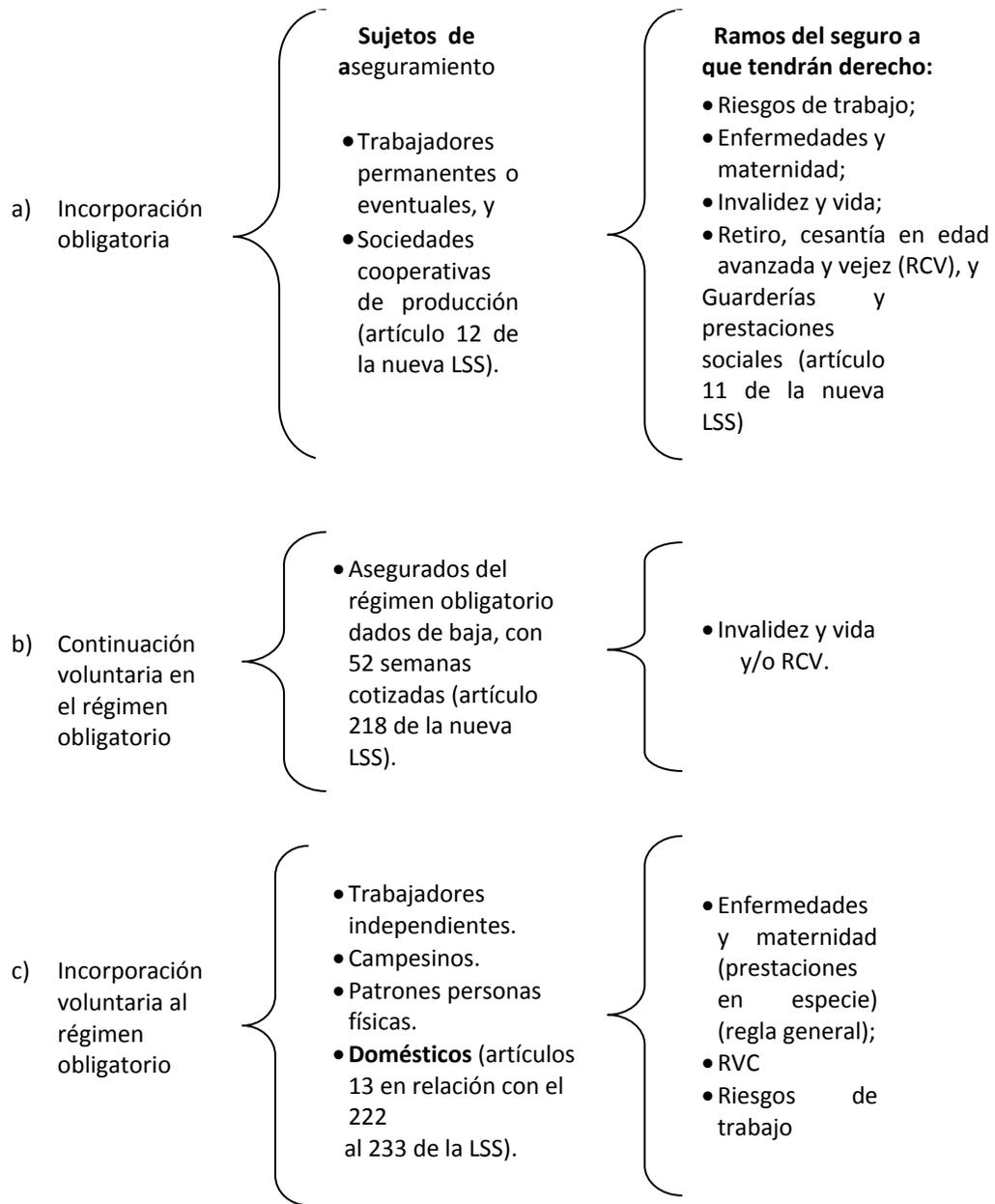
I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras

de carácter física o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado...”

La Ley del Seguro Social, especifica quienes son los sujetos que tienen derecho a estar incorporados dentro del régimen obligatorio. En ese tenor, se encuentran las trabajadoras domésticas; ya que en su calidad de trabajadoras, prestan un trabajo, personal, subordinado, en términos de los artículos 8, 20 y 21, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Sin embargo, a pesar de que la Ley del Seguro Social en su artículo 12, es muy clara al regular el aseguramiento al régimen obligatorio a todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios de manera subordinada. Todavía se continúa violando los derechos que les asisten a las trabajadoras domésticas, ya que en el artículo 13, fracción II, de la Ley en comento, siguen formando parte de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, tal como se aprecia en el siguiente cuadro sinóptico de las modalidades que contempla el régimen obligatorio, con los sujetos y ramos de seguros a los que tienen derecho los trabajadores dependiendo del aseguramiento en el que se encuentren inscritos:

RÉGIMEN OBLIGATORIO



Después de apreciar el cuadro sinóptico, observamos la violación a los derechos de las trabajadoras domésticas, ya que por estar reguladas dentro de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, tienen restricciones en sus prestaciones en especie por regla general y sin derecho al seguro de guarderías y prestaciones sociales; siendo que el rubro de guarderías, también

es uno de los seguros importantes en la vida de las mujeres, ya que garantizan la protección y cuidado de los infantes hasta los 4 años de edad; mientras éstas laboran, el personal del Instituto Mexicano del Seguro se encarga del aseo, alimentación, salud, educación y recreación de los menores.

Por lo antes expuesto, debe ser derogada la fracción II, del artículo 13, de la Ley del Seguro Social, quedando de la siguiente manera:

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. (Derogado);

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.”

Al ser derogada la fracción II, del artículo 13, de la Ley en mención; las trabajadoras domésticas gozaran del régimen obligatorio, por ser sujetos del precepto 12 de la Ley del Seguro Social.

En relación a los lineamientos que deben observar los patrones y los sujetos de los regímenes obligatorio y voluntario, tenemos el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN.

Este Reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el primero de noviembre de 2002, el cual ordena en su artículo 1: “El presente Reglamento establece las normas para:

I. El registro de los patrones y demás sujetos obligados, así como la inscripción de los trabajadores y demás sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio;

II. El aseguramiento de los sujetos de continuación o incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio y del Seguro de Salud para la Familia...”

Dentro de este precepto, se regulan los lineamientos para el registro de los patrones, la inscripción de los trabajadores del régimen obligatorio y del aseguramiento de los sujetos de la continuación o incorporación voluntaria al régimen voluntario.

El Reglamento de la Ley del Seguro Social, retoma el concepto de Trabajador doméstico, en el artículo 2, fracción I, señalando que el Trabajador doméstico es la persona física que presta sus servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona. :

En este aspecto, el Reglamento en cita, alude al concepto de Trabajador doméstico de la Ley Federal del Trabajo, al determinar que los domésticos son trabajadores y, por ende, deben reconocerse todos sus derechos.

La inscripción del doméstico, se dispone en el artículo 76: “La incorporación voluntaria de los trabajadores domésticos se hará en forma individual y su inscripción deberá realizarse por el patrón persona física.”

Como se observa en este precepto, depende del patrón la afiliación de las trabajadoras domésticas a la incorporación voluntaria al régimen obligatorio; por lo que deberá derogarse también el artículo 76, como consecuencia de la derogación que se propone en el artículo 13, en su fracción II, de la Ley del Seguro Social.

De lo contrario, se seguirán violando los derechos de las trabajadoras domésticas, al depender de la buena voluntad del patrón para inscribirlas en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio. Esta situación se refleja en los datos estadísticos de la Dirección de Afiliación, Cobranza del Instituto Mexicano del Seguro Social de la Coordinación de Afiliación al Régimen Obligatorio, modalidad 34, reportándonos la cifra de 1´114,253 trabajadores domésticos hasta febrero de 2008.

Confrontando esta información con los últimos datos estadísticos del INEGI de 1995 a 2004, tenemos que de los 8´720.919 personas que vivimos en el Distrito Federal, 189,405 son mujeres que se dedican al trabajo doméstico y solamente 1´114,253 personas del trabajo doméstico se encuentran inscritas en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Como se observa, son pocas las trabajadoras domésticas inscritas en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, porque la mayoría de ellas desconoce sus derechos o prefieren abandonar sus trabajos antes de que las corran o las acusen de robo; aunado a que para ser sujetos de la incorporación en cita, estas trabajadoras no deben padecer enfermedades preexistentes del corazón, complicaciones tardías de la diabetes mellitus, tumores malignos,

enfermedades crónicas de vías respiratorias, insuficiencia renal, entre otros; así mismo, son sujetos de tiempos de espera, para proporcionarles prestaciones en especie como: partos, extracción de cálculos en vesícula biliar, cirugía reconstructiva, corrección de nariz, cirugía de amígdalas, entre otras; así como, la restricción total en cirugías de la vista, adquisición de anteojos, tratamientos en problemas de conducta y aprendizaje, tratamientos de padecimientos crónicos que requieran control terapéutico permanente, tratamientos de enfermedades degenerativas del sistema nervioso, como parálisis de la mitad del cuerpo, entre otras. Además de que previamente, el Instituto Mexicano del Seguro Social, las someterá a exámenes y estudios para constatar su estado de salud; cuyo aseguramiento podrá terminar antes sin responsabilidad para el Instituto, si las trabajadoras domésticas no declaran alguna de las enfermedades señaladas como preexistentes al momento de llenar el apéndice que se encuentra al final del trabajo de tesis.⁵⁸

No obstante, las limitaciones que hemos mencionado, es inconstitucional y discriminatorio que las trabajadoras domésticas sigan reguladas bajo la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Las trabajadoras domésticas deben de gozar de los derechos mínimos, que garantizan y protegen a toda persona que presta un servicio personal, subordinado. Por lo tanto, como lo hemos reiterado a lo largo de nuestra investigación, desde nuestra Ley Suprema de 1917, los domésticos fueron regulados en su carácter de trabajadores en el artículo 123.

En este mismo sentido opina Néstor de Buen Lozano: “El Constituyente de 1916-1917 otorgó a los derechos de los domésticos una indiscutible

⁵⁸ Vid. Infra apéndice. p. 125.

naturaleza laboral, al mencionarlos expresamente en el proemio del artículo 123.”⁵⁹

Néstor de Buen Lozano, reafirma la naturaleza laboral de los domésticos al ser sujetos de una relación laboral, tal como lo establece nuestra Carta Magna.

Por lo tanto, cuando estemos frente a una Relación de Trabajo se presumirá la existencia de un contrato de trabajo y en ese sentido, Mario de la Cueva, opina: “En consecuencia, donde exista un contrato de trabajo, deberá aplicarse íntegramente el artículo 123.”⁶⁰

Desprendiéndose de este concepto, que donde haya una relación de trabajo, se presumirá la existencia del contrato. Por lo que, se aplicará el artículo 123 constitucional, ya que no hay razón jurídica para que las trabajadoras domésticas sigan reguladas en el Título Sexto de los Trabajo Especiales de la Ley Federal del Trabajo.

En apoyo a este comentario, Néstor de Buen, se fundamenta en el artículo 123 Constitucional, Apartado A, señalando: “En nuestro concepto rompe, sin justificación, con algunos de los principios básicos contenidos en dicho artículo. Por lo que, hay que calificarlo como un régimen de excepción. Y ciertamente es una excepción que no tiene justificación alguna.”⁶¹

Coincidimos con Néstor de Buen, ya que si bien es cierto, que las trabajadoras domésticas desarrollan su actividad en condiciones diferentes de trabajo, ya que no tienen una jornada específica ni un salario fijo; también lo es,

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op.cit. p. 483.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Novena edición. Porrúa. México. 1976. p.846.

⁶¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 518.

que la Ley Federal del Trabajo, regula quien tiene la calidad de trabajador y en ese supuesto se encuentran trabajadoras domésticas, ya que prestan un trabajo, personal, subordinado mediante un salario y, por ende, deben de gozar de todos los beneficios que les otorga nuestra Constitución en su artículo 123, apartado A.

En este sentido, Mario de la Cueva, expresa: “Es preciso afirmar que la Ley ordinaria no puede derogar los principios contenidos en el artículo 123 de la Constitución.”⁶²

En apoyo a Mario de la Cueva, tenemos el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro No. 283204

Localización:

Quinta Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XVIII

Página: 646

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional.

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Las bases que este artículo establece no pueden ser contravenidas por las leyes reglamentarias que expidan el Congreso de la Unión o los Congresos Locales; pues no porque la primera parte del citado artículo faculta a las Legislaturas Locales para expedir leyes que reglamenten ese precepto, pueden las mismas leyes contravenir

⁶² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. p. 846.

otras disposiciones de la Constitución Federal, y, entre ellas, el mismo artículo reglamentado.

Amparo administrativo en revisión 3848/23. Compañía Industrial de Orizaba, S.A. 26 de marzo de 1926. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Salvador Urbina y Gustavo A. Vicencio. Ponente: Jesús Guzmán Vaca.

Con este criterio, reafirmamos jurídicamente que, las Leyes ordinarias no pueden estar por encima de nuestra Constitución.

Por lo que, conforme a derecho, se deben retomar las prerrogativas y garantías que establece nuestra Constitución en su artículo 123, apartado A, a favor de las trabajadoras **domésticas**. Ya que de este modo, éstas podrán gozar de todos los derechos inherentes a cualquier trabajador, entre ellos el de la Seguridad Social, que se le han restringido a las trabajadoras domésticas como comenta José Dávalos: “Hay una vieja deuda con estos trabajadores. Su condición laboral es muy difícil (jornadas largas e indeterminadas, descansos insuficientes, ausencia total de estabilidad en sus empleos, etc.) y carecen de acceso efectivo al regazo generoso que es la seguridad social.”⁶³

En este mismo sentido, opina Mario de la Cueva, al señalar: “Las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo...”⁶⁴

Cabe mencionar la importancia que tienen las condiciones de trabajo, ya que son los beneficios mínimos que debe gozar cualquier trabajador. Sin embargo, en este caso, nuestra inquietud principal es en materia de Seguridad

⁶³ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda edición. Porrúa. México. 1998. p. 572.

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op.cit. p. 207.

Social, por lo que proponemos la incorporación inmediata de las trabajadoras domésticas al régimen obligatorio, por ser personas que prestan un trabajo personal subordinado, cumpliendo con el requisito de ser trabajadoras como lo ordena el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo y como consecuencia, con derecho al aseguramiento del régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, ordenado en el artículo 12 de la Ley en comento; aunado a que existe Legislación internacional firmada por el Presidente y ratificada por el Senado en la cual se regula la norma mínima de la Seguridad Social y la no Discriminación en materia de Empleo y ocupación; así como el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Trabajadoras domésticas son todas aquellas personas que laboran en el hogar de una persona física llamada patrón, realizando actividades tales como limpieza, lavar, planchar, cocinar, atención y cuidado de menores, así como de adultos mayores; prestando un servicio, personal, subordinado, mediante un salario.

SEGUNDA. Es discriminatorio que las trabajadoras domésticas sean reguladas en la Ley Federal del Trabajo, en el rubro de Trabajos Especiales; ya que prestan un trabajo, personal subordinado.

TERCERA. La Ley del Seguro Social, regula dos regímenes: el obligatorio y el voluntario.

CUARTA. La Ley del Seguro Social, señala en su artículo 12, que en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo; las personas que presten un trabajo, personal, subordinado; son sujetos del régimen obligatorio.

QUINTA. El régimen obligatorio es el único que cubre todas las contingencias a que está expuesto un trabajador en el desempeño de su trabajo como: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales.

SEXTA. Debe derogarse la fracción II, del artículo 13, de la Ley del Seguro Social, ya que las domésticas son trabajadoras y, por ende, deben de gozar de todos los derechos como cualquier trabajador genérico, regulado en el artículo 123, apartado A, de la Constitución.

SEPTIMA. El régimen obligatorio, regula tres modalidades en su incorporación. La primera es la Incorporación obligatoria, en la que los patrones tienen la obligación de afiliar a los trabajadores por la relación de trabajo establecida entre el patrón y el trabajador; la segunda es la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, y tendrán derecho los asegurados dados de baja siempre y cuando tengan 52 semanas cotizadas y la tercera es la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, sus prestaciones por regla general son en especie, restricciones en sus prestaciones en dinero; son sujetos a tiempos de espera, no deben padecer enfermedades preexistentes: tumores malignos, enfermedades crónicas del hígado, insuficiencia renal crónica, entre otras.

OCTAVA. Las trabajadoras domésticas deben ser incorporadas en el régimen obligatorio, porque el único requisito para ser sujeto de este régimen es que presten un trabajo, personal, subordinado.

NOVENA. Deben derogarse los artículos 338 y 339 de la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de la derogación de la fracción II, del artículo 13, de la Ley del Seguro Social.

FUENTES CONSULTADAS

1. AMESCUA ORNELAS, Norahenid. Seguro Social. Tercera edición. México. 1997.
2. ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa. México. 1972.
3. ALMANZA PASTOR, José M. Derecho de la Seguridad Social. Séptima edición. Tecnos. España. 1991.
4. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1994.
5. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Segunda edición. Limusa. México. 2004.
6. BARASSI, LUDOVICO. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Argentina. 1953.
7. BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Tercera edición. Harla. México. 1984.
8. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Sista. México. 1996.
9. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

10. BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987.
11. BUSTOS, Julio. Seguridad Social. s. Ed. Chile. 1936.
12. CANTÓN MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1977.
13. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1994.
14. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994.
15. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda edición. Porrúa. México. 1998.
16. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Undécima edición actualizada. Porrúa. México. 1996.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima novena edición. Porrúa. México. 1976.
18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima segunda edición. Porrúa. México. 1990.
19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1993.

20. DE POZZO, Juan. Manual Teórico del Trabajo. Compañía Argentina Editores. Argentina. 1961.
21. GONZÁLEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Limusa. México. 1989.
22. GARCÍA CRUZ, Miguel. El Seguro Social en México. s. Ed. México. 1958.
23. JOFFRE LAZARINI, Ruth. El ABC de las Trabajadoras Domésticas. Edición Colectivo Atabal. México. 1994.
24. MANZINI RODRÍGUEZ, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tercera edición. Astrea. Argentina. 1999.
25. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976.
26. PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Thalia y Omar García Huante. Compilación de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Tomo I. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2003.
27. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Taller de Afrodisio Aguado. España. 1945.
28. PÉREZ PATÓN, Roberto. Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo. s.Ed. México. 1946.
29. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I. Trigésima sexta edición. Porrúa. México. 2005.

30. RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Sexta edición. Porrúa. México. 2002.
31. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1977.
32. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano I. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
33. ZÁMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Tercera edición. Porrúa. México. 1984.

LEGISLACIÓN

34. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2008.
35. Ley Federal del Trabajo. Pac. México. 2008.
36. Nueva Ley del Seguro Social. Comentada por Javier Moreno Padilla. Trillas. Vigésima séptima edición. México. 2008.
37. Reglamento para la Incorporación Voluntaria al Régimen obligatorio, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1 de noviembre de 2002.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

38. BAYOD Y SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Reus. España. 1969.
39. CAPITANT, Henry. Diccionario de Vocabulario Jurídico. De Palma. Argentina. 1973.
40. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima primera edición. España. 1992.
41. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. D-E. Vigésima edición. Heliastra. Argentina. 1998.
42. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. R-S. Vigésima sexta edición. Heliastra. Argentina. 1998.
43. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM. México. 1994.
44. Diccionario Médico. Segunda edición. Salvat. Editores. España. 1974.
45. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IX. Driskill. Argentina. 1991.
46. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII. Driskill. Argentina. 1991.
47. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo VIII. Decimoséptima edición. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982.
48. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo XI. Decimoséptima edición. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982.

49. Gran Diccionario Enciclopédico. Pequeño Larouse Ilustrado. Selecciones del Reader's Digest. México. 1982.

50. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Quinta edición. Porrúa. México. 1992.

51. RUBINSTEIN, Santiago. J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones de Palma. 1983.

52. SHOECK, Helmut. Diccionario de Sociología. Cuarta edición. Herder. España. México. 1985.

HEMEROGRAFÍA.

53. DOMÍNGUEZ HERNÁNDEZ, Claudia. "Normas Internacionales del Trabajo." Legislación Laboral. ¿y las mujeres qué?. Número 2. México. 1996.

54. FLORES ÁLVAREZ, Marcos. "Orientación Social en Chile." Revista Previsión Social. Número 8. s.p.i. 1935.

OTRAS FUENTES:

55. CD-ROM. IUS. 2007. SEGUNDO SEMESTRE. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. MÉXICO, 2007.

56. COMITÉ INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social. Tomo I. México. 1960.
57. COMITÉ INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social. Tomo III. México. 1960.
58. http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=173&depositario=0&PHPSES... 13/03/2008. 13:00 p.m.
59. http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=212&depositario=0&PHPSES... 25/03/2008. 16:00 p.m.
60. http://www.imss.gob.mx/ventunica/estadistica/2008/16_pob08.htm.
[30/01/2008](http://www.imss.gob.mx/ventunica/estadistica/2008/16_pob08.htm). 14:00 p.m
61. <http://www.inegi.gob.mx/est/librerias/leetabla.asp>. 07/06/2006. 11:00 a.m.
62. <http://wwwwebfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=ES> 02/11/2007. 18:00 p.m.
63. Reglamento para la Incorporación Voluntaria al Régimen obligatorio, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de agosto de 1973.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL



CUESTIONARIO MÉDICO INDIVIDUAL COMPLEMENTARIO PARA LA INSCRIPCIÓN EN LA
INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO

MUY IMPORTANTE: RECOMENDAMOS LEER CUIDADOSAMENTE LAS
INSTRUCCIONES Y CONDICIONES AL REVERSO. EN CASO DE DUDA, SOLICITE AL
PERSONAL INSTITUCIONAL SU ACLARACIÓN.

F
O
T

1.- DATOS DE

TITULAR ESPOSA) <input type="radio"/>		CONCUBINA(RIO) <input type="radio"/>		HIJO <input type="radio"/>		BENEFICIARIO PADRE <input type="radio"/>		BE NEFICIARIA MADRE <input type="radio"/>					
APELLIDO PATERNO			APELLIDO MATERNO			NOMBRE			No. DE SEGURIDAD SOCIAL		AGREGADO MÉDICO		
DOMICILIO CALLE, NÚMERO Y COLONIA						No. CURP							
POBLACIÓN			ESTADO			CÓDIGO POSTAL			TELÉFONO				
LUGAR DE NACIMIENTO			FECHA DE NACIMIENTO			DÍA	MES	AÑO	EDAD ACTUAL		SEXO <input type="radio"/>	ESTADO CIVIL <input type="radio"/>	
CLAVE DELEGACIÓN DE ADSCRIPCIÓN				ESCOLARIDAD				PRIMARIA <input type="radio"/>		SECUNDARIA <input type="radio"/>		PREPARATORIA <input type="radio"/>	
TIPO DE UNIDAD				OCUPACIÓN				ESCUELA TÉCNICA <input type="radio"/>		PROFESIONAL <input type="radio"/>			

2. CERTIFICACIÓN DE VIGENCIA

APLICA DISPOSICIONES DE EXCLUSIÓN POR ENFERMEDADES PREEXISTENTES Y TIEMPO PARA RECIBIR LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES		SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	FECHA DE INICIO DE SERVICIOS			NOMBRE Y FIRMA DEL EMPLEADO QUE CERTIFICA LA VIGENCIA					
TIPO DE CONTRATACIÓN	MODALIDAD					R.T	E.M	I.V	R	C	V	
						P.D	P.E	P.E				
	34 TRABAJADOR DOMÉSTICO						XX	XX	XX	XX	XX	XX
	35 PATRÓN PERSONA FÍSICA					XX	XX	XX	XX	XX		XX
	36 TRABAJADOR AL SERVICIO DE GOBIERNO DE LOS ESTADOS							XX				
	42 TRABAJADOR DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS					XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	43 INCORPORACIÓN VOLUNTARIA DEL CAMPO AL RÉGIMEN OBLIGATORIO							XX	XX	XX		XX
	44 TRABAJADOR INDEPENDIENTE							XX	XX	XX		XX

3. HISTORIA DE HÁBITOS PERSONALES

MARQUE CON UNA X (CON NÚMERO EN SU CASO)

1. ¿REALIZA ACTIVIDAD FÍSICA PERIÓDICA? <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO		3. ¿FUMA CIGARRILLOS? <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO	
2. ¿TOMA BEBIDAS ALCOHÓLICAS? <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO		SI LA RESPUESTA ES SI:	
A) ¿CUÁNTAS COPAS POR SEMANA? _____		A) ¿CUÁNTOS CIGARRILLOS AL DÍA? _____	
B) ¿DESDE HACE CUÁNTO TIEMPO? _____ AÑOS.		B) ¿DESDE HACE CUÁNTO TIEMPO? _____ AÑOS.	
		4. ¿ACOSTUMBRA AUTOMEDICARSE? <input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO	
		5. ESTATURA _____ MTS. PESO _____ KG.	

4. HISTORIA DE ENFERMEDADES

MARQUE CON UNA X SI TIENE O PADECE ALGUNA DE LAS ENFERMEDADES SIGUIENTES:

1. ALERGIN O ASMA <input type="radio"/>	9. REUMATISMO O ARTRITIS <input type="radio"/>
2. ENFERMEDADES CRÓNICAS DE LA SANGRE <input type="radio"/>	10. TUBERCULOSIS <input type="radio"/>
3. CÁNCER O TUMORES <input type="radio"/>	11. ÚLCERA DEL ESTÓMAGO <input type="radio"/>
4. DIABÉTÉS MELLITUS CON:	12. SIDA <input type="radio"/>
A) INSUFICIENCIA RENAL <input type="radio"/>	13. ENFERMEDADES CONGÉNITAS (DESDE EL NACIMIENTO) <input type="radio"/>
B) RETINOPATÍA <input type="radio"/>	14. BRONQUITIS CRÓNICA <input type="radio"/>
C) NEUROPATÍA <input type="radio"/>	15. ACCIDENTE VASCULAR O EMBOLIA <input type="radio"/>
D) INSUFICIENCIA CIRCULATORIA PERIFÉRICA <input type="radio"/>	16. DEFORMACIONES O LIMITACIONES DE MOVIMIENTO POR ACCIDENTES O ENFERMEDADES <input type="radio"/>
5. ENFERMEDADES DEL CORAZÓN <input type="radio"/>	17. ALCOHOLISMO ADICTIVO (FRECUENTE) <input type="radio"/>
6. ENFERMEDADES DEL HIGADO <input type="radio"/>	18. ADICCIÓN POR SUSTANCIAS TÓXICAS (FRECUENTE) <input type="radio"/>
7. ENF. NERVIOSAS O PSIQUIÁTRICAS CRÓNICAS <input type="radio"/>	
8. PRESIÓN ARTERIAL ALTA <input type="radio"/>	