



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

**ANÁLISIS DEL ESQUEMA DE PROTECCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DOMÉSTICOS COMO SUJETOS DE
ASEGURAMIENTO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JESSICA PAOLA MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ

ASESOR:

MTRA. MARTHA LETICIA RAMÍREZ ZAMORA





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A **DIOS** por permitirme llegar hasta aquí
y por darme todo lo necesario.

A mi **PAPÁ**, por darme la vida, tenerme
paciencia y sobre todo mucho amor, porque
sin tu apoyo no estaría aquí. Muchas Gracias.

A mi **MAMÁ**, por toda la comprensión, amor y
paciencia que me has brindado, por ayudarme
en los momentos difíciles.

A mi hermana **KARINA**, porque aunque no
te encuentres presente, siempre creíste en
este proyecto. Gracias!

A mi hermano **DIEGO**, porque a pesar
de nuestras peleas, y diferencias de
carácter, somos familia.

A mi **FAMILIA** por la presión e interés que
tuvieron hacia la realización de este proyecto

A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**, por permitirme formar parte de
sus aulas durante ocho años.

~ II ~

A la **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES**,
por todo lo vivido y aprendido dentro de sus aulas.

A todos los **PROFESORES** que me han enseñado
grandes lecciones académicas y en mi vida personal.

A la maestra **MARTHA LETICIA RAMÍREZ ZAMORA**,
por el tiempo que le dedico a este trabajo, por sus
correcciones, observaciones y consejos para realizar
el presente trabajo.

A todos mis **AMIGOS**, que me quieren y apoyan en mi vida.

ÍNDICE.....	I
INTRODUCCIÓN.....	III
CAPÍTULO 1	
GENERALIDADES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS	
1.1 El trabajo	1
1.2 El trabajador.....	3
1.3 Concepto de relación de Trabajo.....	3
1.3.1 Características.....	6
1.4 El trabajador doméstico.....	9
1.4.1 Antecedentes.....	10
1.4.2 Modalidades.....	21
1.4.3 Clasificación.....	23
1.4.4 Actividades.....	24
CAPÍTULO 2	
LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS	
2.1 Definición de seguridad social	27
2.1.1 Antecedentes.....	28
2.1.2 Principios.....	34
2.1.3 Características.....	35
2.2 Concepto de Seguro Social.....	36
2.2.1 Características.....	37
2.3 El Instituto Mexicano del Seguro Social.....	39
2.3.1 Orígenes.....	41
2.3.2 Antecedentes.....	42
2.4 Régimenes del Seguro Social.....	44
2.4.1 Régimen Obligatorio.....	45

2.4.2 Régimen Voluntario.....	45
2.5 Seguros que comprende el Régimen Obligatorio.....	46
2.6 Los trabajadores domésticos en la Ley del Seguro Social.....	46

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO REGULADOR DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

3.1 Artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	48
3.2 Tratados Internacionales sobre los Trabajadores Domésticos.....	56
3.2.1 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	58
3.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	58
3.2.3 Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	59
3.2.4 Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores domésticos. Convenio 189.....	61
3.2.5 Recomendación sobre trabajadoras y trabajadores domésticos 2011 número 201.....	67
3.2.6 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	73
3.3 Ley Federal del Trabajo.....	75
3.4 Ley del Seguro Social.....	80
3.4.1 Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización.....	91

CAPÍTULO 4

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Naturaleza Jurídica de los Trabajadores Domésticos.....	95
4.2 Problemas jurídicos.....	97

4.2.1 Constitución Mexicana de los Estados Unidos.....	97
4.2.2 Tratados Internacionales.....	103
4.2.3 Ley Federal del Trabajo.....	104
4.2.4 Ley del Seguro Social.....	106
4.3 Proceso de incorporación de un trabajador doméstico al IMSS.....	107
4.4 La necesidad de los trabajadores domésticos de incorporarse al Régimen obligatorio del IMSS.....	108
4.4 Perspectivas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los Trabajadores Domésticos.....	111
CONCLUSIONES.....	114
FUENTES CONSULTADAS.....	117

INTRODUCCIÓN

Los domésticos son trabajadores que han existido desde épocas muy antiguas, sin embargo, no se les reconocía su calidad de trabajadores, han tenido que luchar para tener acceso a pocos derechos laborales y actualmente a pesar de estar reconocidos en la Ley laboral el acceso sigue siendo mínimo, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo los reglamenta dentro del Capítulo de Trabajos especiales por lo cual existen restricciones a sus derechos.

El trabajo doméstico es uno de los trabajos que ha ido a la alza en cuanto ocupación ya que actualmente existen 2.3 millones de personas que se dedican a esto, la mayoría de mujeres, lo cual implica que se reconozcan menos sus derechos ya que nuestro país tienen una educación primordialmente machista.

El presente trabajo tuvo por objetivo realizar un análisis para dar a conocer las condiciones laborales de las cuales forman parte los trabajadores domésticos, la reglamentación de estos y las vicisitudes a las que se enfrentan como consecuencia de una reglamentación deficiente así como las implicaciones sociales que padecen.

Todo ello con la intención de fundar y motivar una propuesta de reforma al artículo 13 fracción II de la Ley del Seguro Social, ya que como se desprende del presente trabajo, dichos trabajadores cumplen con los requisitos y características para ser incorporados dentro del régimen obligatorio.

La investigación se presenta ordenada en cuatro capítulos. El Primer Capítulo se llama "Las Generalidades de los trabajadores domésticos" en el cual se analizan algunas cuestiones laborales que tienen injerencia en los domésticos, ya que para comprobar la hipótesis era necesario su análisis. Además se estudian los antecedentes de los trabajadores domésticos, las actividades que realizan y aquellas circunstancias que lo hacen diferente a otros trabajos.

En el Capítulo 2 denominado "La seguridad Social de los trabajadores domésticos" se aborda la fundamentación teórica relevante para el tema, como son definición, características y antecedentes de la seguridad social. Además analizamos los antecedentes de los trabajadores domésticos dentro de la seguridad social.

En el Capítulo 3 "Regulación jurídica de los Trabajadores Domésticos" se realizó un análisis de nuestro marco normativo empezando por la Ley Suprema de Nuestro País, ya que en su apartado A del artículo 123 se menciona a los trabajadores domésticos en el mismo rango que los obreros, jornaleros, artesanos para ser sujetos de derechos laborales, sin embargo, la Ley reglamentaria de dicho apartado del artículo que es la Ley Federal del Trabajo empieza a realizar distinciones, y a los domésticos los coloca dentro del apartado de Trabajos Especiales.

Se dice que estos trabajadores realizan un trabajo especial por el lugar en donde lo ejercen, ya que es un domicilio particular y la autoridad no se atreve a realizar inspecciones de trabajo, sin embargo, no importa en donde se realice el trabajo, estos trabajadores cumplen con las características de la relación de trabajo y se les debe de respetar todos los derechos laborales a que son sujetos.

Se analizan también algunos Tratados y/o Convenios Internacionales que establecen derechos para los trabajadores, pero muy en especial el Convenio 189 y su Recomendación 202 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que ambos regulan los derechos mínimos a que tienen acceso los trabajadores domésticos y que los Estados Miembros de la Organización deben procurar para los domésticos.

Como bien sabemos el Estado Mexicano no ha ratificado dicho Convenio por lo cual no ha entrado en vigor, sin embargo, es necesario adoptarlo ya que abrirá una oportunidad a más de dos millones de personas y sus familias para acceder a una vida mejor tanto económicamente como en materia de seguridad social.

Dentro de este Capítulo 3 también analizamos la Ley del Seguro Social, ya que los trabajadores domésticos son mencionados en ella, dentro del régimen obligatorio en la modalidad de Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio, con lo cual se pensaría que tienen acceso a la seguridad social integral como cualquier otro trabajador, pero no es así, ya que al ser incorporado dentro de esta modalidad se deja al libre albedrío del patrón asegurar a los domésticos, no es obligatoria su incorporación.

El Capítulo 4 "Problemática actual de los trabajadores domésticos en materia de seguridad social" se analizan en un principio la naturaleza jurídica de los trabajadores domésticos, ya que en base a esto se examina los principales problemas a los que se enfrentan, no solo en materia de seguridad social sino como causa aquellos en materia laboral, ya que como se dijo anteriormente es la Ley Federal del Trabajo la que realiza la distinción de los domésticos y otros trabajadores.

En este Capítulo también se describe el proceso de incorporación al IMSS de un trabajador doméstico, los requisitos que deben cumplir y las prestaciones a que tiene acceso.

Lo anterior tiene repercusiones de trascendencia, ya que de acuerdo a la misma Ley en su Capítulo de Incorporación voluntaria al régimen obligatorio y al Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización los que se incorporen bajo el régimen de incorporación voluntaria no se realizara su afiliación si cuentan con alguna enfermedad preexistente mencionada en el reglamento, deben de tener tiempos de espera para determinadas enfermedades y existen prestaciones a las cuales no tienen acceso.

Por último se propone eliminar la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, ya que al analizar la naturaleza jurídica se concluye que a pesar de ser considerado un trabajo especial, dicha especialidad radica en el lugar en donde se realiza el trabajo, sin que esto afecte la relación de trabajo de los trabajadores

doméstico por lo cual para su aseguramiento en el IMSS deben ser considerados al igual que otros trabajadores dentro de la fracción I del Artículo 12 de dicha Ley.

Para realizar en trabajo se utilizó el método histórico ya que a través de éste hemos podido observar la evolución jurídica de los trabajadores domésticos, así como su reglamentación jurídica. Además resultó ideal utilizar el método deductivo ya que se empezó investigando aquellas características de un trabajador general y poco a poco se fue introduciendo al trabajador doméstico y problemas a los que se enfrenta, además del método analítico que nos permitió descomponer la figura jurídica de los trabajadores domésticos y analizar cada uno de sus características.

CAPÍTULO 1.

GENERALIDADES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

1.1 El Trabajo

Desde épocas antiguas el ser humano se ha organizado de una manera consiente y ordenada para satisfacer sus necesidades personales y la del grupo en el que vive, con la finalidad de un bienestar general. El trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, en donde el hombre ocupa todas sus fuerzas para moldear y transformar la naturaleza, con la finalidad de satisfacer sus necesidades.

La palabra trabajo proviene del latín "*tripaliare*" (torturar) y "*tripalium*" que significa especie de copo o instrumento de tortura."¹

De acuerdo con el artículo 8 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo podemos definir al trabajo como:

Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De la anterior definición podemos observar varias características, la primera de ella es que es una actividad humana, lo cual quiere decir que la ley regula de manera especial el trabajo desarrollado por el ser humano, regulando de manera diferente a aquel trabajo que es realizado por algún animal o máquina.

El legislador estableció que la actividad que se regula de manera especial en la Ley Federal del Trabajo es aquella realizada por los seres humanos que utilizan la razón para cumplir con el trabajo

¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del trabajo, panorama y tendencia, Cámara de Diputados- UAM Azcapotzalco, México, 2006, p. 28.

El ser humano utiliza la razón porque esta consiente del trabajo que realiza, sin embargo, aunque la ley establece: intelectual o material, ningún trabajo es totalmente material o intelectual, ya que todo trabajo realizado por el hombre tiene ambas características. La diferencia anterior radica que en algunos trabajos prevalece de manera notoria la característica de intelectual y en otras prevalece la de material

El autor Roberto Muñoz Ramón dispone que la ley al establecer: independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio es para dejar en claro que el trabajo intelectual es regulado por la Ley Federal del Trabajo al igual que el trabajo material.²

Se debe analizar algunas otras características para la prestación de un trabajo, que si bien es cierto no se encuentran en la definición del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario su cumplimiento por mandato constitucional, entre las que se encuentran:

Libre: Esta característica se refiere a que el trabajador debe expresar su consentimiento de trabajar para una persona física o moral, ya sea de manera tácita o expresa, sin importar mucho la forma en que lo haga, ya que al comenzar a trabajar para una persona, de manera inmediata empieza a regularse la relación de trabajo por la Ley Federal del Trabajo.

La característica de libertad tiene fundamento en el artículo 5° párrafo 3 constitucional que a la letra establece:

... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial...

La siguiente característica del trabajo es que debe prestarse por cuenta ajena, esta característica se presenta en dos supuestos. El primer supuesto describe que

² Vid. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p.4.

el producto de la actividad laboral pertenece a una persona distinta al trabajador, ya que las utilidades percibidas con el trabajo no es propiedad del trabajador que realizo la actividad. El segundo supuesto establece que los riesgos de la actividad laboral recaen en el patrón, por ejemplo, cuando por alguna razón se descompone la máquina y el trabajador queda a disposición del patrón pero está impedido para realizar su trabajo por la descomposición de la máquina, el patrón está obligado a pagar el salario del trabajador.

1.2 El Trabajador

El concepto de Trabajador se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° el cual establece:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Como se puede observar el trabajador siempre es una persona física, las personas morales nunca podrán ser consideradas como trabajadores. El trabajador presta un servicio a otra ya sea física o moral, esto quiere decir que el patrón o empleador puede ser persona física o moral; el servicio debe de ser personal, esto quiere decir que la persona física que realice el trabajo encomendado por el patrón o empleador lo debe realizar por sí misma y no por otra persona.

El término subordinado denomina a que el trabajo que realice el trabajador debe de ser bajo supervisión y dirección del patrón en todo lo concerniente al trabajo, por lo que el trabajador no podrá tomar decisiones en ningún momento sin la autorización del patrón.

1.3 Concepto de Relación de Trabajo

En la antigüedad la prestación de servicios se regulaba por el derecho privado, es decir, por el derecho civil, se creía que debía regirse por este derecho ya que era

necesario la existencia de un acuerdo de voluntades, por una parte la voluntad del patrón para aceptar al trabajador y por otra del trabajador para realizar el trabajo encomendado.

Con el paso del tiempo se vio que nunca existió el acuerdo de voluntades, solo existía la voluntad del patrón, por lo que muchos estaban en desacuerdo de regir la relación del trabajo por el derecho civil ya que no existía un contrato adecuado por el cual se regulara de buena manera esta prestación de servicios.

El primer contrato que rigió la prestación de servicios personales era el de arrendamiento de servicios, sin embargo, legislar el trabajo humano por medio de este contrato era un atentado contra la dignidad humana, ya que se consideraba a los seres humanos semejantes a los animales de carga y de tiro.

Tiempo después se lanzó la idea que la prestación de servicios por parte de las personas era igual al contrato de compraventa en donde la mercancía era la energía del trabajador y el empresario paga el salario como precio, otros autores opinaban que dicha relación era similar al mandato, en donde el trabajador realizaba las actividades que le encomendaba el patrón.

La relación de trabajo en su concepción actual no se fundó de la noche a la mañana, ni se creó con la Ley Federal del Trabajo de 1970. Mario de la Cueva destaca la influencia de un jurista francés llamado George Scelle, ya que sus ideas defendieron la idea de relación de trabajo, terminando con las ideas de los tratadistas que optaban por defender el contrato como lo más importante de regular.³

George Scelle escribió: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar

³ Vid. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del Trabajo, Tomo I, p. 183.

de la persona física.”⁴ Expresó en su libro que se tenía que romper con la tradición de regir las relaciones laborales por medio de los contratos, ya que la relación de trabajo nunca se debe de formar a base de un contrato, que debía de tomar en cuenta a las personas ya que a nadie se le puede obligar a prestar un servicio que no quiere y el nuevo derecho que se crearía no debía de proteger el acuerdo de voluntades sino el trabajo mismo, por medio de declaración de los derechos sociales, las leyes y los contratos colectivos.

En nuestro país la teoría de la relación de trabajo nació con el artículo 123 de la Constitución, al establecer los derechos sociales como derechos humanos, el constituyente quiso redactar este artículo rompiendo con la idea de largos años de tradición civilista y luchando para que los obreros tuvieran una forma de protección. Sin embargo, no fue suficiente ya que la ley Federal del Trabajo de 1931 no cumplió con la separación del contractualismo, sino por el contrario siguió esta línea, fue hasta la Ley de 1970 cuando después de una larga lucha se dio la solución: “La aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.”⁵

Analicemos algunas definiciones de relación de trabajo:

El tratadista Mario de La Cueva define a la relación de trabajo como “Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de La Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- ley y de sus normas supletorias.”⁶

⁴ Ídem.

⁵ Íbidem, p. 185.

⁶ Íbidem, p. 187.

Lo cual quiere decir que en una relación de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador, pues como ya se explicó se desprende de lo establecido en el artículo 5° Párrafo tercero así como del párrafo primero que a la letra dice:

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

Sin embargo, en las relaciones de trabajo no se necesita que concurra la voluntad del patrón ya que en muchas ocasiones no se presenta y esta voluntad no será la que rija la relación, sino lo que rige una relación de trabajo es la prestación.

De acuerdo a nuestra legislación, establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del trabajo.

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...

Cuando establece cualquiera que sea el acto que le de origen quiere decir que no importa si existe un contrato por el cual el patrón empleó a un trabajador o si fue en forma verbal sin ningún documento, al cumplirse con las características de una relación de trabajo, el trabajador está amparado por la Ley Federal del Trabajo, no importando que el patrón alegue que no existe relación de trabajo, ya que si existe una persona física que le presta un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, por el solo hecho de cumplir con estas características se está frente a una relación de trabajo.

1.3.1 Características

Los elementos de una relación de trabajo son las partes sin las cuales no puede existir, se puede apreciar en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala cuatro elementos o características que se deben de cumplir para tener una relación de trabajo. Los cuales son:

Elementos subjetivos: Se refieren a las personas que intervienen en la relación de trabajo y de las cuales una de ellas será el trabajador y la otra el patrón.

Elementos objetivos: Son tres, el primero de ellos es la prestación de servicio, sin embargo, no cualquier prestación de servicio sino aquella que está acompañada del elemento subordinación, la cual pasa a ser otro elemento de la relación de trabajo ya que es el principal elemento para determinar que existe una relación de trabajo que se deba regular por la Ley Federal de Trabajo y para diferenciar esta relación de otra prestación de servicios.

La prestación de servicios deberá ser determinada por el patrón al momento de iniciar el trabajo, ya que de no ser así el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

El elemento subordinación fue consecuencia de una larga y fuerte controversia judicial y jurisprudencial, ya que en la Ley del Trabajo de 1931 en el artículo 17 se definió al contrato de trabajo como:

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Se entendía por dirección aquella que designa la relación técnica que se da entre el trabajador y patrono, la cual obliga al trabajador a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, en tanto la dependencia se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba.

Sin embargo, la interpretación anterior desfavorecía a los trabajadores, ya que en algunas ocasiones los trabajadores prestaban sus servicios a varios patrones, con

lo cual dependía de varios sueldos y por esta situación no se le aplicaba los beneficios de la legislación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió este problema en la tesis aislada número 373552 la cual es la siguiente:

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala Suprema de Justicia de la Nación, Quinta Época, página 1726, CONTRATO DE TRABAJO, DIRECCIÓN Y DEPENDENCIA, COMO ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL (SERVICIOS PRESTADOS A PATRONES DIVERSOS), Amparo Directo en Materia del Trabajo 1690/43. Reynoso Ignacio. 20 de octubre de 1944. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. La cual establece:

“La disposición del artículo 17, relativa a que para que exista relación de trabajo, se necesita que el servicio sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador, quien depende económicamente, de un modo exclusivo, de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas, para que no pudiera ejercitar en contra de ninguna de ellas, acciones de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17, es la de que para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios, no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo dependencia de la parte patronal.”

Con lo cual queda claro que la dirección y dependencia de la cual hablaba el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se refiere al elemento de subordinación, al cual se refiere la Ley Federal del Trabajo del año de 1970.

El elemento de subordinación se puede dividir en dos elementos, por una parte la facultad jurídica del patrón en virtud del cual puede dictar lineamientos, instrucciones y/o órdenes que juzgue convenientes para lograr los fines de la

empresa. El segundo elemento para establecer el elemento subordinación consiste en la obligación del trabajador de cumplir con esas indicaciones en la prestación del servicio.

El último elemento pero no menos importante de la relación de Trabajo es el Salario, que lo podemos definir como aquella retribución monetaria que recibe el trabajador a cambio de prestar sus servicios a un patrón.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo se establece que salario es:

La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

1.4 El Trabajador Doméstico

El trabajo doméstico ha existido desde hace millones de años, en la actualidad existen países en donde se sigue regulando mediante el derecho privado, dejándolo fuera de la legislación laboral. México dio un paso adelante con la declaración de los derechos sociales en la Constitución de 1917.

Sin embargo fue años más tarde que se promulgo la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el cual por primera vez se toma en cuenta a los trabajadores domésticos como trabajadores. En esta Ley se establece que se debe de reglamentar este trabajo de una manera especial, incluyéndola en el catálogo de trabajos especiales, es así que por primera vez se reglamenta el servicio doméstico en la Ley Federal del Trabajo.

En esta Ley se estableció que si bien es cierto los trabajadores domésticos se deben de considerar como trabajadores, es por la naturaleza de la prestación de servicio que se deben de incluir en trabajos especiales, ya que difieren en las condiciones de trabajo de los demás trabajadores, lo cual es cierto ya que se desempeña dentro de un núcleo familiar.

Así en el artículo 129 la Ley de 1931 se estableció:

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 u habitación.

El Artículo 1 Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que:

...Trabajador doméstico designa a toda persona de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo...

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 define a estos trabajadores como:

Los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

En el artículo 332 del mismo ordenamiento se establece quienes no se consideran trabajadores domésticos:

- I.- Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II.- Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Como podemos observar los trabajadores domésticos son aquellas personas que prestan a otra persona o personas de una familia un servicio de aseo, compañía, asistencia y cualquier otro servicio inherentes al hogar, y que por esta actividad no se cree un lucro a la familia a la cual se presta el servicio.

1.4.1 Antecedentes

Desde su aparición en la Tierra, el hombre se ha ido organizando para desarrollar actividades con el fin de satisfacer sus necesidades, ha desarrollado diversas actividades, entre las cuales se encuentra el Servicio doméstico la cual para la

mayoría de las personas no es grato, sin embargo, es muy importante ya que se lleva a cabo en el núcleo familiar y este constituye la base de la sociedad.

Desde que los hombres se dividieron en aquellos que son dueños del capital y aquellos que tienen la necesidad de prestar sus servicios para ganar un poco de dinero y así poder llevar el sustento diario a su familia, es cuando nacen las clases sociales y por ende el trabajo doméstico.

En la Grecia clásica se dio un realce en la servidumbre, ya que antes de esta época cada casa realizaba actividades para su propia subsistencia, sin fines de lucro, solo las familias adineradas eran las que contaban con esclavos, teniendo que producir para sí productos indispensables.⁷

Así en la época clásica existían dos tipos de esclavos: los esclavos patrimoniales y los domésticos, los primeros era la permitida a un jefe de familia para vender a su esposa e hijos y así poder pagar sus deudas con el dinero que recibía, su situación de esclavo sólo duraba 7 años y después era liberado. En la segunda forma de esclavitud que era la doméstica, eran aquellos prisioneros de guerra que el Estado vendía a los particulares y estos los usaban como sirvientes, su situación era muy difícil de cambiar ya que nunca eran liberados.

Desde estos tiempos la mujer era la que se dedicaba a las cuestiones del hogar ya que cada familia tenía que tener por lo menos una esclava, así las mujeres se dedicaban a la alimentación, vestido y cuidado de los hijos siempre rodeada de su esclava o esclavas.

En Roma el concepto de esclavo no era tan diferente al de Grecia, sin embargo, en Roma, el esclavo era considerado como parte del patrimonio del pater familias.

⁷ Vid. NOUGIER, Louis-René, et.al, Historia General del trabajo, prehistoria y antigüedad, trad. Joaquín Romero, Grijalbo, España, 1965, p. 207.

Era asimilado a un miembro de la familia. En esta cultura se les paga un sueldo con el cual los esclavos podían comprar su libertad.

En esta sociedad se consideraba al trabajo doméstico como un elemento esencial en la sociedad romana, pues era aceptada como elemento necesario y natural. Las causas que originaban la esclavitud en Roma eran principalmente: por nacimiento; por derecho de gentes cuando eran prisioneros de guerra o por ejercer la piratería.

Por derecho civil se volvían esclavos aquellos que:

- I.- Robaban y se les encontraba en flagrancia;
- II.- Aquel que no se inscribía en el censo,
- III.- El deudor insolvente, entre otros casos.

La Época Media empieza después de la Caída del Imperio Romano, ya que la desintegración de éste, dio origen a la creación de pequeños Estados, en los cuales la agricultura era la principal actividad. Los feudos se fundan por la repartición de porciones de tierra en manos de pequeños grupos.

Se constituyeron los siguientes sistemas de trabajo:

I.- El vasallaje mediante el cual el vasallo debía a su señor, lealtad, dependencia y servicios de servidumbre personal. A cambio el señor feudal respetaba la vida y su propiedad en caso de invasión o guerra.

II.- El colonato: Sistema de explotación agrícola de forma permanente, en la cual un hombre libre se unía a una finca y debía de laborar de forma obligatoria. Se dice que el hombre formaba parte de la finca, sin embargo, "El colono conservaba su libertad personal y jurídica, contaba con ciertos deberes y derechos, para su señor."⁸

⁸ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, octava edición, UNAM, México, 1988, p. 68.

III.- La servidumbre que es aquella en donde un ser humano es adscrito a la tierra a la cual debe de cultivar obligatoriamente, y no puede ser separado de ella sino por haber sido vendido o donado con la tierra.

En esta época existían diferentes tipos de siervos entre los que podemos mencionar:

- I.- Los siervos domésticos: Son aquellos que viven en la casa del señor,
- II.- Siervos reales: Eran aquellos que contaban con mucha protección y mayores beneficios,
- III.- Siervos protegidos, se dedicaban al campo.

A pesar de las guerras entre los reinos de Europa, en esta época aumento notablemente el comercio internacional en especial el que se producía de forma marítima, tanto entre continentes como hacia el interior de Europa. Así se puede observar una diferencia notable entre aquellos países que se beneficiaban de los productos que importaban desde sus Colonias.

El mundo del trabajo empieza a transformarse ya que poco a poco las corporaciones de artesanos van perdiendo su fuerza, en primer lugar por la incapacidad de adaptarse a las nuevas condiciones de la economía, es decir, la producción a gran escala. Otra razón por la que se debilitaron las corporaciones artesanales es por la creación de nuevos oficios los cuales eran libres.

Además esta época se caracteriza por la explotación de los indígenas y de las personas negras. En esta época se da una nueva economía y se da un crecimiento en la clase burguesa rica en el siglo XVI y los artesanos que antes eran la base del trabajo son sustituidos por los obreros.

La Revolución Industrial abre posibilidades impensables hasta ese momento en materia de gobiernos que no sean de monarquía en Europa y permite diversas

formas de organización del trabajo que ciertamente eran distintos a las anteriores. En esta época aparecen las máquinas y con lo cual aumenta la productividad del trabajo por lo tanto cambia radicalmente la forma de organización del trabajo y la vida de los trabajadores.⁹

En nuestro país los trabajadores domésticos han existido desde la época precolonial en las grandes culturas como la Azteca, Mayas, Mexicas entre otras, las clases sociales se dividían en castas, una de las castas más importantes eran los guerreros, ya que para estas culturas la guerra era un arte y una actividad muy importante.

A estas culturas les gustaba declarar la guerra pero para ellos su mayor victoria era el sometimiento, ya que al pueblo sometido lo obligaba a pagar un tributo para recuperar su "libertad", casi nunca se daba como castigo la esclavitud, sin embargo, cuando se daba este castigo, a los esclavos se les permitían conservar ciertos derechos como el respeto a su vida, a sus hijos no se les consideraba esclavos, y podían tener propiedades.

Cuando algún esclavo resaltaba por sus características era vendido como trabajador doméstico y en algunos caso se les permitía realizar tareas de limpieza y aseo en templos dedicados a la adoración de sus deidades. En estas circunstancias era un privilegio ser trabajador doméstico.

A la llegada de los españoles al territorio que se denominó Nueva España, surgió un gran cambio, ya que estos conquistadores se adueñaron de las propiedades de los nativos y no solo eso sino que destruyeron una cultura, ya que se les prohibió a los nativos seguir con sus costumbres, idioma, religión, implantándose las costumbres del viejo continente entre ellas la servidumbre.

⁹ Vid. NOUGIER, op. cit. p. 208.

Entendiendo por servidumbre aquella costumbre que tenían en Europa de servirse de los económicamente débiles para trabajos manuales como solían ser agricultura, servicio doméstico, constructores, entre otros.

Los reyes de España como premio daban a los conquistadores encomiendas, esto es: se les asignaba cierto número de indios para que le sirvieran en las actividades que necesitara el encomendero (español) a cambio de esta prestación él debía de otorgar protección y sobre todo enseñarles la doctrina cristiana. Este era una forma de cristianizar a los indios y de tenerlos controlados para que no organizaran una rebelión.

Al existir un abuso por parte de los españoles hacia los indios se prohibieron las encomiendas y se promulgaron las Leyes de Indias, que reglamentaban entre otras cosas, el salario que debían de pagar los españoles a sus trabajadores, la jornada de trabajo, descansos que debían de tener los trabajadores, entre otros aspectos laborales.¹⁰

En esta Ley se mencionan las reparticiones las cuales consistían que al llegar los conquistadores a nuestro territorio, se le repartía una parte de tierra, incluyendo a los indios que habitaban en ella. Así se formó una prestación de servicios, ya que a los indios se les obligó a cultivar en favor de los dueños del reparto. En este tipo de actos, no solo se ocupaban indios para la agricultura sino también para otras actividades económicas y muy probablemente para el trabajo doméstico.

En la Ley 14 Título XIII Libro VI de la recopilación de la Leyes de las indias establecía que ninguna India casada podía contratarse para servir en casa de un español si su marido no servía en la misma. Las indias solteras debían de tener el permiso de sus padres para poder trabajar en casa de un español.

¹⁰ Vid. KURCYN VILLALOBOS, Patricia (coord.) Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social, IJ-UNAM, México, 2014, p. 247, [en línea], Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, consultado el 26 de enero 2016.

La Ley 15 Título XIII Libro VI disponía que en caso de que una india celebrara un contrato de prestación de servicios por tiempo determinado y antes de vencer el plazo se casaba, estaba obligada a cumplir con su trabajo en el domicilio del patrón por el tiempo determinado en el contrato, pero tenía derecho a ir a dormir con su esposo.

En la Ley 21 título XIII Libro VI se establecía el encargo del buen cuidado de las indias por los patronos, además debían de proporcionar atención médica y en caso de muerte debían de sufragar los gastos del sepelio.

Con las leyes anteriores se demuestra que la intención de la Reyna Isabel al dictar las Leyes de las Indias era con el fin de proteger a los indios de los abusos de los cuales eran parte en la Nueva España. Ya que el servicio doméstico era regulado de una manera que a las mujeres que servían en casa de un español debía de tener la autorización ya sea del marido o de sus padres, y que la india que era soltera debía de servir en casa de un español de buen ejemplo en donde se les enseñaba a ser virtuosas.

Se estableció que se debía de pagar el salario por los servicios y se les debía de alimentar, dentro del salario que percibían las trabajadoras se incluía el alimento, la curación de enfermedades, gastos de entierro (en caso de que muriera) y el vestido para las mujeres mayores de doce años, las mujeres menores de doce años en lugar de vestido se les pagaba con educación.

En la legislación de la Novísima Recopilación se reglamentaba más a fondo el servicio personal, por lo que se estableció que los esclavos prestaran servicio a varios años, sólo lo podían hacer cuando el primer amo diera su permiso, cuando no existía el permiso y el esclavo prestaba sus servicios a varios años recibía castigos severos.¹¹

¹¹ Vid. LEÓN PINELO, Antonio, Recopilación de las Indias, Miguel Ángel Porrúa, México, 1992, pp.1933-1944.

En la época de independencia se declara la abolición de la esclavitud, sin embargo, no existía ningún documento o ley en que se basara la libertad de trabajo, por lo que aun después de la independencia se siguió legislando con la compilación de leyes de las indias, las siete partidas y la novísima recopilación.

La independencia de nuestro país se da por varias cuestiones, entre ellas se encuentra el abuso de los españoles a los indígenas, ya que a pesar de que las Leyes de las Indias protegieran a los indígenas nunca se llevaron a la práctica, por lo que el abuso, la falta de empleo, la esclavitud fueron las principales causas internas que influyeron para que el Cura Miguel Hidalgo y Costilla se levantara en armas en la madrugada del 16 de septiembre de 1810.

Entre las causas externas que influyeron en la Independencia de nuestro país se encuentra los pensamientos de grandes pensadores de Europa, la independencia de estados Unidos de América, la revolución Industrial y la revolución francesa.

Fue hasta el año de 1870 en que por primera vez se regulo el trabajo doméstico. Sin embargo, sólo fue un pequeño paso, ya que se regulo por el derecho civil en el Código Civil de 1870 en el Título Décimo denominado Del contrato de Prestación de Servicios, Capitulo uno, llamado Del servicio doméstico, del servicio del jornal, de servicio a precio alzado en el que el operario solo pone su trabajo y del contrato de aprendizaje. En el cual solo expresa que la prestación de servicios contenidos en el Capítulo I del Título Décimo se regulara con la ley que expedirá el Congreso de la Unión.¹²

En el Código Civil de 1884 en el Título Décimo Tercero Del contrato de obras, Capítulo I Del servicio Doméstico. En el artículo 2434 se define lo que es el servicio doméstico, el cual se establece que es:

¹² Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Trillas, México, 1997, p.134.

El que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él, y mediante cierta retribución.

En los siguientes veinticuatro artículos se establece entre otras cosas que el contrato de servicio doméstico se registrá por la voluntad de las partes, ningún contrato de prestación de servicio doméstico se puede celebrar por perpetuidad, las nodrizas se contratan solo por el tiempo que duren la lactancia; el patrón puede dar por terminado el contrato cuando quiera, al igual que el trabajador cuando el contrato no tenga una fecha fija de término.

Cuando no se determine las actividades que deba de realizar el sirviente se entiende que está obligado a todo aquello compatible con su salud, estado, fuerza, aptitud y condición.

El patrón tenía la obligación de socorrer al sirviente en caso de enfermedad y no teniendo familia o el mismo no se pudiera atender el mismo, sin embargo, estos gastos corrían por cuenta del salario del sirviente.

Durante el Porfiriato existían muchos trabajadores agrícolas, que cultivaban la tierra, pero no para beneficio propio sino para grandes hacendados, fue en el año de 1906 cuando los hermanos Flores Magón lanzaron desde San Luis Missouri el Programa del Partido Liberal Mexicano, en donde entre otras cosas se pidió la reducción del periodo presidencial a cuatro años, multiplicación de escuelas primarias (ya que la mayor parte del pueblo era analfabetas), establecer la jornada de 8 horas de trabajo, reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, entre otras cosas.¹³

La Constitución de 1917 no se quedó atrás, ya que los constituyentes quisieron realizar una Constitución única en el mundo y pionera de los derechos sociales,

¹³ Vid. KURCYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), op cit., p. 259.

luchando rescatar los ideales de la revolución y aunque tenían la difícil tarea de agrupar los intereses entre el capital pero sin olvidar los intereses del pueblo.

En el artículo 123 de la Constitución de 1917 se eleva a rango constitucional los derechos sociales, este artículo brotó de las necesidades y anhelos de los hombres y de la decisión del pueblo de implantar la justicia social como un nuevo estilo de vida.

Ley Federal del Trabajo 1931

En la Ley Federal del Trabajo de ese año se siguió con la anterior división de los trabajos especiales, así en el Título Segundo llamado Del contrato de Trabajo, Capítulo XIV denominado: Del trabajo de los domésticos, se regula en 3 artículos a los trabajadores domésticos. Así en su artículo 129 se estableció la definición de los trabajadores domésticos:

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

En el artículo 130 se establecen las obligaciones del patrón frente al trabajador.

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

En el artículo 131 se establece la forma de pago:

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

Así se puede observar que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se establece que el servicio doméstico se regula por el derecho laboral y no así como había regulado antes por el derecho privado.

Ley Federal del Trabajo 1970

Promulgada en el Diario de la Federación el Miércoles 1° de Abril de 1970 con la cual abroga a la ley anterior, ésta ley sigue con la tradición de establecer un capítulo especial para los trabajos especiales, sin embargo, por lo que respecta a los trabajadores domésticos se aumenta su regulación.

En el Título Sexto llamado "Trabajos Especiales" en el capítulo XIII "Trabajadores domésticos" se reguló este trabajo del artículo 331 al 343. Se empieza con la definición de aquellos trabajadores que se consideren domésticos.

Esta ley señaló aquellos trabajadores que no se consideran domésticos, así como que tenían derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche. Se establece la forma en que se pagar el salario, en el cual los alimentos y la habitación se estiman a un equivalente al 50 % del salario.

Se establece que las Comisiones Regionales fijaran los salarios mínimos profesionales que disfrutaran estos trabajadores y que para fijar los salarios mínimos profesionales que disfrutaran estos trabajadores, se tomaran en cuenta las condiciones en cada zona.

Se establece una serie de obligaciones especiales que tienen los patrones hacia sus trabajadores domésticos, así también se establece obligaciones especiales en caso de enfermedad del trabajador y en caso de muerte del trabajador el patrón deberá de sufragar los gastos del sepelio. Además de las obligaciones de los trabajadores domésticos hacia sus patrones.

La falta de cumplimiento de las obligaciones anteriores es causa de rescisión de las relaciones de trabajo. El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo dando aviso al patrón con 8 días de anticipación, sin embargo, también se estableció el tiempo que el patrón tiene para dar por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad.

1.4.2 Modalidades

Al referirnos a modalidades de los trabajadores domésticos, nos referimos al tipo de contratación por medio del cual se contratan sus servicios. Así en la ley no se especifica este tipo de modalidades, sin embargo, en la práctica se puede apreciar que existen dos modalidades la primera de ella es la denominada contratación de planta en la cual el trabajador doméstico vive en la casa del empleador.

Al respecto en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo se establece:

Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

En el artículo 334 de la Ley Anterior se establece respecto del salario que percibirán aquellos trabajadores domésticos que vivan en la casa del empleador:

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

Lo anterior confirma que aunque en la Ley no se establezcan las modalidades, estas existen en la contratación de los trabajadores domésticos.

La otra modalidad de contratación es la llamada de entrada por salida, en la cual los trabajadores entran a una hora determinada y ya sea que tengan hora de salida o al terminar sus actividades pueden retirarse a su hogar, el cual es diferente al hogar en que laboran.

Así en el ensayo titulado "Sindicato de Trabajadores Domésticas en México (1920-1950) se menciona la otra modalidad de contratación que es la denominada de entrada por salida, en el escrito se menciona:

"Una mujer trabajadora de aquella época (1920-1950), describió la experiencia (de cómo se enteró del sindicato de trabajadores domésticos): Trabajaba como galopina¹⁴ en la casa de huéspedes de una polaca, llegamos a ganar \$25 al mes de ENTRADA POR SALIDA porque era casa de huéspedes."¹⁵

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en diversas jurisprudencias entre las que se encuentra la siguiente en donde se establece el pago de horas extra a los trabajadores domésticos, cuando rebase su jornada 8 horas de trabajo.

Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala Suprema Corte de Justicia de la nación, Décima época, página 3745, TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS "DE ENTRADA POR SALIDA". PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. Tesis de Jurisprudencia 3/2011 (10ª) Aprobada por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia, en sesión privada del diecinueve de octubre de dos mil once.

A diferencia de nuestra legislación, la legislación colombiana menciona las modalidades siguientes:

Interno: Son aquellos llamados de planta en nuestro país y residen en el hogar del empleador;

Externos: Son aquellos que no residen en el lugar de trabajo;

¹⁴ En nuestro país se refiere a la mujer que ayuda en la cocina de un restaurante.

¹⁵ GOLDSMITH Mary, "Sindicato de Trabajadoras domésticas en México" Red de Revistas Científicas de América Latina y del Caribe, España y Portugal, Otoño, número 001, Política y cultura, UAM Xochimilco, México, 1992, pp. 75-89.

Por días: Aquellos que no viven en el lugar de trabajo y solo trabajan días definidos y pueden trabajar para diversos patrones.¹⁶

1.4.3 Clasificación

Los doctrinarios suelen llamar a éste tipo de trabajadores, de manera general trabajadores domésticos, sin embargo, no todos los trabajadores de esta rama desarrollan las mismas actividades. Así podemos hablar de una clasificación de los trabajadores domésticos tomando como base las actividades que realizan.

De acuerdo con la Clasificación Mexicana de Ocupaciones Volumen II del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática podemos encontrar la clasificación de los Trabajadores domésticos en¹⁷:

Ama de llaves;
Asistente del servicio doméstico
Ayudante de cámara o doncella
Camarera de servicio doméstico
Criado de servicio doméstico
Cocinero de servicio doméstico
Empleada doméstica
Fámula de servicio doméstico
Jefe de personal de servidumbre
Lavandera en casa particular
Lavandera y planchadora de ropa ajena en casa particular
Mayordomo en casa particular
Mozo en casa particular
Planchadora doméstica
Recamarera en casa particular
Sirvienta;
Sirviente
Sirvienta que trabaja por día

Personas dedicadas al cuidado de ancianos, enfermos y niños en casa particulares, excepto enfermeras.

¹⁶ www.mintrabajo.gov.co/.../doc.../253-cartilla-servicio-domestico-guia-laboral.html consultado el día 9 de Mayo de 2016 a las 12:54 pm.

¹⁷ Clasificación Mexicana de Ocupaciones, (CMO)- HISTÓRICA. VOLUMEN II, INEGI [En línea]. Disponible:http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_ii.pdf, consultado el día 9 de Mayo de 2016 a las 13: 28.

Asistente de anciano en casa particular

Aya

Dama de compañía

Niñera en casa particular

Nodriza

Choferes en casa particulares

Chofer en casa particular

Chofer particular

Jardinero en casa particular

Jardinero en casa particular

Vigilantes y porteros en casa particulares

Portero de casa

Vigilante en casa particular

Velador de casa

Se puede observar que existen muchas actividades dedicadas al servicio doméstico y de las cuales algunas siguen existiendo y en otras ocasiones han dejado de usarse. Sin embargo en la legislación no se incluye la clasificación, solo se hace mención en general de todos los trabajadores domésticos.

Con respecto de las actividades que han dejado de usarse Mary Goldsmith (Catedrática de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco) ha mencionado: "Hay oficios del servicio doméstico que han disminuido en relevancia, o inclusive han desaparecido, tales como la dama de compañía, mayordomo, galopina, costurera, nodriza o portero."¹⁸

1.4.4 Actividades

"Las funciones principales del trabajo doméstico son:

Proporcionar vivienda: limpiarla, realizar trabajos de mantenimientos, repararla amueblarla, equiparla, hacer trámites para comprar o alquilar una casa o departamento;

¹⁸ GOLDSMITH Mary , De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México, Debate feminista, Año 9, volumen 17, México, pp. 85-95.

Proporcionar nutrición: planificar la comida, adquirir los ingredientes, prepararla, servirla, limpiar los platos, etcétera;

Proporcionar vestido: lavar, planchar, coser, comprar ropa o adquirir ropa y confeccionarla, etcétera;

Proporcionar cuidados a los niños, a los enfermos, a los ancianos delicados u otros miembros de la familia que requieran apoyo constante.”¹⁹

Sin embargo, para la autora Rosa María Rodríguez Skewes en su trabajo presentado en el Coloquio Internacional de Estadística bajo Enfoque de género Aguascalientes agrupó en tres rubros el trabajo doméstico:

El primer grupo son los quehaceres domésticos entre los cuales se incluyen limpiar la casa, lavar la ropa, planchar, lavar los trastes, cocinar, tirar basura y recoger leña.

El segundo grupo incluye actividades familiares entre las que se encuentran cuidar a los niños, ancianos y enfermos, trasladarlos, confeccionar, tejer o arreglar prendas de vestir de los miembros del hogar.

El último grupo el llamado otros servicios como son pagar servicios, realizar compras, hacer reparaciones, además del cuidado de la parcela y los animales.²⁰

Así podemos observar que los trabajadores domésticos realizan muchas actividades propias o inherentes al hogar de una persona o familia. Es muy común que en zonas de economía media alta se contrate a una persona para realizar todas las actividades desde limpiar la casa, cocinar, lavar, planchar hasta

¹⁹ PEDRERO NIETO, Mercedes; Género y trabajo doméstico y extradoméstico en México. una estimación del valor económico del trabajo doméstico, Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (28), 2002, pp. 413- 446.

²⁰ *Íbidem*, p. 438.

sacar a pasear a los animales de la familia para quien trabaja. En cambio en zonas de economía alta suelen contratar a diferentes personas para que realicen actividades específicas, como son las recamareras, las cocineras, las que lavan y planchan, los jardineros, choferes o mozos.

CAPÍTULO 2.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Al analizar la esfera jurídica de los trabajadores domésticos, se observa que son trabajadores en toda la extensión de la palabra, por lo que en el presente Capítulo se examina una cuestión de suma importancia para los trabajadores, la seguridad social.

Se analizarán desde la definición de esta rama jurídica, los antecedentes, características y la Institución encargada de la protección de la seguridad social en nuestro país, cuales son los sujetos protegidos, la forma en que brinda servicio y el papel que juega dentro de este sistema los trabajadores domésticos.

2.1 Definición de seguridad social

La seguridad es un concepto contemporáneo pero se ha ido forjando durante mucho tiempo atrás, se ha ido modificando desde su creación hasta nuestros días ya que cuestiones como el crecimiento de la población, el descubrimiento de diferentes y más refinadas enfermedades y las inclemencias del medio ambiente han ido poniendo en riesgo a la población.

Existen diversas definiciones de seguridad social ya que los tratadistas aún no se han puesto de acuerdo con una sola definición y esto se debe a la inmensa variedad de elementos que componen la seguridad social. Algunas de estas definiciones son:

Briseño Ruíz la define como 'El conjunto de instituciones, principios, formas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.'²¹

²¹ BRISEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1990, p. 28.

En esta definición el autor Briseño Ruíz establece la idea que la seguridad social se debe de prestar no solo a la clase trabajadora sino también a toda la sociedad y ésta seguridad social debe de permitir la elevación del ser humano en diversos aspectos.

Gustavo Arce Cano la define como "El instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social, al que contribuyen los patronos, obreros y el Estado, o algunos de éstos, como subsidios, pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquél, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para su sostenimiento y el de su familia."²²

Como se puede apreciar este autor establece que si bien los trabajadores y patronos deben de aportar a la seguridad social, también el Estado, ya que la población contribuye con sus impuestos para el bienestar de toda la sociedad y es el mismo Estado el encargado de procurar un bienestar a toda la comunidad.

Es el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en su entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y las extralegales; asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.²³

²² ARCE CANO, Gustavo, De los seguros sociales a la seguridad Social, Porrúa, México, 1972, p. 723.

²³ PÉREZ CHÁVEZ, José, et.al., Manual de aplicación y casos prácticos de seguridad social, Tax Editores Unidos S.A. de C.V. México, 2015, p.5.

La Ley del Seguro Social establece en su artículo 2.

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

2.1.1 Antecedentes

Existieron varias figuras que si bien se parecen a lo que llamamos seguridad social, difieren ligeramente de lo que es ésta, sin embargo, estas figuras fueron en su tiempo una solución que idearon los hombres para enfrentar los riesgos que se les presentaban. Cuando una solución era insuficiente, se creaba una nueva, y así se fueron creando las siguientes figuras:

Mutualidad: Se definir como un "compromiso que los asociados contraen, en vista de un riesgo en común, de dividir entre ellos las consecuencias económicamente dañosas producidas por la verificación de un evento temido, que afecte a uno de ellos, con la finalidad de eliminar, o por lo menos reducir, determinadas situaciones de necesidad."²⁴ La mutualidad persigue el objetivo de asegurar a un determinado grupo de personas que se unen con la finalidad de apaciguar el daño que pudiera causarle un riesgo.

Asistencia social: Se define como "el conjunto de normas de todo tipo que integran una actividad del Estado y en su caso de los particulares, destinadas a procurar una condición lo más digna, decorosa y humana, para aquellas personas que, imposibilitadas para satisfacer por sí mismas sus necesidades elementales y de bienestar social, requieren del socorro y la ayuda altruista, no obligatoria, de los demás."²⁵

²⁴ ALMANSA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social, Volumen I, segunda edición, Tecnos, Madrid, 1977, p. 65.

²⁵ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, cuarta edición, Porrúa, México, 2000, p. 31.

Previsión Social: Se define como "el conjunto de iniciativas y normas del Estado, principalmente de índole jurídico, creadas y dirigidas para atemperar o disminuir la inseguridad así como los males que padecen los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo."²⁶

La seguridad social como la conocemos, es un esfuerzo de la sociedad para hacer frente a un futuro de riesgos provocados por la naturaleza o por el hombre mismo.

En la Grecia aquellas personas que no podían satisfacer sus necesidades por sí mismos, eran educadas y auxiliadas por los hijos de quienes había perecido en defensa del Estado. "Los erans consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua."²⁷

En el imperio romano surgieron los collegia corporea oficie que "eran asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, en donde se prestaban ayuda mutua entre ellos y a sus familias se les ayudaba en caso de que algún collegia falleciera, Así se crearon las mutualidades que tenían el propósito de brindarles a sus asociados prestaciones en caso de enfermedad, invalidez, vejez, muerte y otras emergencias."²⁸

Las gildas que proporcionaban a sus agremiados, protección mutua mediante la asistencia en caso de muerte, enfermedad, orfandad y viudez.

El antecedente de lo que hoy llamamos seguridad social lo podemos encontrar en Alemania con el canciller Otto Von Bismark, fue el principal impulsador de la creación de seguros sociales en el año de 1883, creó el Seguro Social obligatorio

²⁶ Ídem.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor [coord.], Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 603, [En línea]: Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/36.pdf> consultado el 23 de marzo 2016 a las 15:49.

²⁸ RUBINSTEIN J. Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la seguridad social, Depalma, Buenos Aires, 1983, p. 142.

que protegía a los trabajadores. Durante los años de 1883 a 1889 se crean los seguros sociales de enfermedad, accidentes, vejez e invalidez.

Inglaterra: En 1907 se introduce la Ley de Reparación de Accidentes y Sistemas de seguridad sobre los riesgos de enfermedad, invalidez y el paro voluntario. Se fundó en principios de participación tripartita.

En 1948 se promulga la "LEY DEL SEGURO NACIONAL" con esto, Inglaterra establece una seguridad social integral, protegiendo los accidentes y enfermedades de trabajo, asistencia a los inválidos, atención a la niñez y la sanidad.

Estados Unidos: En el año de 1929 crea la Ley del Seguro Social. En el año de 1932 Franklin D. Roosevelt mediante la "SOCIAL SECURITY ACT" crea los seguros de vejez y desempleo financiándolo con ayuda del gobierno Federal. En el año de 1941 Churchill y Roosevelt suscribieron la Carta del Atlántico en la cual se establecen que la seguridad social no es un problema personal, sino que el problema es de la humanidad.

Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos (OEA): Celebrada en Bogotá Colombia en el año de 1948 se establece en los artículos 28 y 29 que el hombre tiene derecho a:

Un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

Antecedentes nacionales

En la cultura Azteca se hablaba de las cajas de comunidades indígenas, funcionaban con la aportación que se destinaban a las diversas festividades de sus dioses y para infortunios como la muerte y otros riesgos, como fueron: enseñanza, atención médica gratuita, protección de ancianos y desvalidos y la

obtención de créditos, pero ante la gran pobreza en la que se encontraban los indígenas estos solo era un paliativo para evitar una insurrección.

La transición de lo que eran los esquemas de convivencia indígena a sistemas políticos, culturales y sociales con los que llegaron los Españoles, significo una gran destrucción de los instituciones preexistentes. Entre los cambios que nos importan en el análisis de la seguridad social, se encuentran tres instituciones principales:

a) Instituciones Hospitalarias: Durante el siglo XVI se crearon Hospitales en la Nueva España, entre los demasiados hospitales que se crearon se pueden mencionar, en el estado de Michoacán por orden del Obispo Vasco de Quiroga, se creó un hospital en cada pueblo exclusivamente para indígenas, fue así que este territorio conto con 72 unidades.

En 1529 se crea en la Ciudad de México el Hospital Real de las Naciones, que era exclusivo para indios. En el año de 1567 Bernardino Álvarez funda el Hospital San Hipólito, destinados a los convalecientes y a los que perdían el juicio.²⁹

Estas fundaciones hospitalarias cumplían con el tema de asistencia a los más necesitados al ofrecerles servicios médicos,

b) Cofradías.: En éstas los miembros encontraban seguridad espiritual y beneficencia social, ya que ayudaban a los enfermos pobres, cuidaban a los ancianos necesitados, atendían huérfanos y financiaban el entierro en caso de que algunos de sus miembros muriera. Existían dos tipos de cofradías Las religiosas y las gremiales.³⁰

²⁹ Vid. DÍAZ LIMÓN, José, "La seguridad social en México un enfoque histórico, Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, semestral, número 2, E.L.D.P., A.C., Puebla, México, Enero- Junio 2000, p. 44, [En línea], Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/art/art2.pdf>, consultado el día 9 de Marzo de 2016 a las 15:30.

³⁰ Íbidem, p. 47.

- c) Montepíos: Por cédula real se crea en 1774 el Monte de Piedad en México, con el objetivo de aliviar las necesidades de los menesterosos. Realizaban labores similares a la que muchos años después se conoció con el nombre de pensiones civiles.

A pesar de los esfuerzo del Estado Mexicano por estar a la vanguardia en temas de seguridad social, ya que después de la Segunda Guerra Mundial los países industrializados llegaron a un acuerdo para resarcir un poco los daños causados por la Guerra y se enfocaron en crear legislación para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y del mundo entero.

Durante los años del Porfiriato se creó la Dirección de Beneficencia, en 1881 se decreta que será dependiente de la Secretaría de Gobernación, sin embargo, durante esta época se empiezan a crear las fundaciones de carácter privado, y crean Hospitales, es tanto su éxito que en 1885 la Secretaría de Gobernación tuvo que controlarlas, para después en el año de 1889 apareció la Ley que les daba personalidad jurídica a las Asociaciones Filantrópicas y en 1904 se dicta la Ley de Beneficencia Privada para el Distrito Federal y Territorios Federales.³¹

Como un verdadero antecedente de la Seguridad Social actual en 1904 se crea la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en 1906. Con estos ordenamientos por primera vez en el país, se obliga a los empresarios a atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte ocasionado en cumplimiento de sus labores.

En 1911 el gobierno de Francisco I. Madero expide las "Leyes sobre pensiones de indemnización por accidentes de trabajo", además formula las bases para una legislación obrera tocando aspectos como: condiciones de salud y salubridad en

³¹ Vid. Íbidem, p. 49.

las empresas, fábricas y talleres, previsión social y seguros obreros. Esto se ve interrumpido con el levante de armas de Emiliano Zapata.

El 11 de Diciembre de 1915 el Estado de Yucatán expide la Ley del Trabajo en donde por primera vez se establece el Seguro Social en México en ella se responsabilizó a los patrones de los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores en sus lugares de trabajo, este pronunciamiento a favor de la seguridad social se difundió y en Veracruz se estableció la obligación de los patrones de otorgar servicios médicos a los trabajadores enfermos, además tendrían que recibir alimento y su salario durante el tiempo de la incapacidad.³²

Consumado el movimiento revolucionado el General Venustiano Carranza convoco a un congreso en Querétaro para expedir así la Constitución de 1917, siendo sí México el primer país que dio naturaleza Constitucional a la seguridad social con los artículo 27 y 123 en los cuales se fijan las reglas para el reparto de la tierra y la reglamentación de las relaciones obrero patronales respectivamente

2.1.2 Principios

Los principios de la seguridad social, siguiendo al autor Meléndez son los siguientes:

1.- Universalidad: El cual establece que debe de proteger a todos los individuos de la sociedad frente a las contingencias de la vida.

2.- Unidad: Este principio se refiere a que para que exista la seguridad social integral debe de existir una armonía legislativa, administrativa y financiera del sistema, que se debe de ajustar a las necesidades colectivas.

³² Víd. Ídem.

3.- Integralidad: Ésta refiere que se protege todas las contingencias de la vida, ya que es una respuesta organizada y pública a los desequilibrios sociales y económicos. No solo atiende a la reparación sino también a la prevención para evitar que se produzca la necesidad, y a la recuperación a fin de devolver al sujeto a la situación en que se hallaba antes de producirse la necesidad. El Autor Almansa Pastor llama a este principio "Generalidad Objetiva." ³³

4.- Solidaridad: Porque reparte las cargas económicas entre el mayor número de personas, ya que es un "compromiso colectivo que permite compartir los riesgos y los recursos de las personas"³⁴. Así los medios proceden de la contribución general aportada por todos los miembros de la sociedad según su capacidad económica, el sistema de reparto se basa en la solidaridad. Este principio también es llamado "solidaridad financiera." ^{35, 36}

2.1.3 Características

Entre las características de la seguridad social podemos encontrar:

1.- Mantener la calidad de vida.- Busca disminuir la pobreza, es decir, tener un nivel de vida que llegue a un estándar mínimo, además busca que ese nivel de vida se mantenga, protegiéndola contra los posibles riesgos que podrían afectarla o disminuirla.

2.- Reducción de la desigualdad.- Es decir la distribución del ingreso igual, para crear un ambiente de equidad y que los beneficios no se enfoquen en la clase social, sino en características como edad, número de hijos, entre otras.

³³ ALMANSA PASTOR, José Manuel, op.cit., p. 76.

³⁴ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, La unificación del sistema de la seguridad social en México, Porrúa, México, 2008, pp. 32-33.

³⁵ MELÉNDEZ GEORGE, Op. Cit., p. 33.

³⁶ ALMANSA PASTOR, José Manuel, op cit. p. 77.

3.- Integración social.- Que exista una solidaridad entre todos los individuos pero muy en especial en la brecha intergeneracional, además de una protección al salario del trabajador.

4.- Eficiencia.- Trazar un sistema de protección en donde las repercusiones micro y macro económicas no sean caóticas, además se debe alentar al ahorro de los individuos.

5.- Factibilidad.- En donde los mecanismos con que se trabaje sean eficientes sin deficiencias, abuso o corrupción.

Por todo esto se puede observar que la finalidad de la seguridad no es facial ya que debe de proteger a todos los individuos de la sociedad pero no debe de provocar el desequilibrio financiero del estado.

2.2 Concepto de Seguro Social

La palabra seguro significa "libre o exento de todo peligro o daño". El seguro es "una institución económica mediante la cual las adversidades personales son transmitidas del individuo al grupo. Para llevar dicha transferencia es necesario el pago de una cuota llamada prima. El total de las primas sirve para constituir un fondo de reserva del cual se tomarán los recursos para hacer frente a las adversidades individuales."³⁷

El seguro social es un instrumento de la previsión social, Almansa Pastor lo define como: "El instrumento de previsión social, que se realiza mediante el aseguramiento por los empresarios en favor de sus trabajadores (seguro en favor de terceros), en virtud de la responsabilización impuesta legalmente a aquéllos

³⁷ RAMÍREZ CHAVERO, Iván, Nociones jurídicas de los seguros sociales en México, Porrúa, México, 2009, p. 11.

respecto a las posibles y previstas necesidades sociales que éstos puedan sufrir.”³⁸

El autor nos da una segunda definición de lo que son los seguros sociales en la cual se establece: “Son seguros obligatorios, de origen legal, gestionados por entes públicos y dirigidos específicamente a proteger necesidades sociales derivadas de riesgos que afectan a individuos determinados legalmente.”³⁹

Así de ambas definiciones podemos observar que en el seguro social los empresarios aportan una cantidad para asegurar a sus trabajadores, sin embargo, no es por altruismo o solidaridad, es porque la ley los obliga a ello. En la segunda definición podemos observar que los seguros sociales son gestionados por un ente con la finalidad de proteger necesidades sociales, y los sujetos protegidos son los que la ley determina.

Briceño Ruíz lo define como: “ El conjunto de normas e instituciones jurídicas que se propone la protección de los grupos que limitativamente se establecen, frente a la ocurrencia de ciertas contingencias, previamente determinadas, que afecten su situación económica o su equilibrio psicobiológico.”⁴⁰

El seguro social se puede concebir de acuerdo a la Ley del Seguro Social en su artículo 4 como:

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 instruidos por otros ordenamientos.

2.2.1 Característica de los Seguros Sociales

Algunas veces confundimos la seguridad social con el seguro social, sin embargo, son cosas diferentes ya que cada uno tiene sus características propias. El seguro

³⁸ ALMANSA PASTOR, José Manuel, op. cit. p. 66.

³⁹ Íbidem, p. 67.

⁴⁰ BRICEÑO RUÍZ, Alberto, op. cit., p. 19.

social es el instrumento en el cual se basa el Estado para llevar a cabo la seguridad social.

Las siguientes son diferencias entre la seguridad social y el seguro social:

1.-La seguridad social es el fin que se quiere lograr, en cambio el seguro social es el instrumento por medio del cual se lograra el fin.

2.- Satisface necesidades permanentes, en cambio el seguro social busca satisfacer necesidades contingentes.

3.- La seguridad social busca proteger a toda la población, mientras que el seguro social solo protege a determinadas personas que la ley establece.

4.- La seguridad social es total, obligatoria y humana, en cambio el seguro social es el resultado de un proceso técnico- administrativo.

5.- La seguridad social no se puede exigir su cumplimiento en algún tribunal, el seguro social es una institución a la cual se le puede exigir el cumplimiento de las prestaciones ante autoridades competentes.

6.- En la seguridad social solo se requiere que se tenga la necesidad en cambio en el seguro social se deben de pagar las cuotas obrero- patronales.

7.- Los recursos utilizados en la seguridad social provienen en su totalidad del Estado, ya que él es el sujeto obligado, en el seguro social las aportaciones son en forma tripartita trabajadores, patrones y el Estado.

8.-La seguridad es genérica lo cual quiere decir que engloba cualquier tipo de necesidad en cambio el seguro social solo cubre determinados seguros.

2.3 El Instituto Mexicano del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social (de aquí en adelante IMSS) tiene su fundamento en el artículo 5° de la Ley del Seguro Social que establece:

La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del Organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de órgano fiscal autónomo.

Para analizar bien la naturaleza del IMSS analizaremos en primer lugar lo que quiere decir un organismo público descentralizado y sus consecuencias.

En el artículo 90 de nuestra constitución se establece que la administración pública Federal será centralizada y paraestatal: "Cuando la Administración Pública se avoca a la realización de un servicio público y éste requiere de funcionarios con una preparación técnica especial, esta actividad se suele entonces encomendar a un organismo descentralizado, sin que esto deba ser así necesariamente por cuanto que bien se puede optar por el sistema de centralización."⁴¹

Con lo anterior se establece que el servicio público prestado por los órganos descentralizados son procedimientos técnico especiales.

"El organismo descentralizado es una persona moral con patrimonio propio que debe su creación a una ley expedida por el Congreso de la Unión, o bien a un decreto del Poder Ejecutivo Federal en ejercicio de las facultades administrativas."⁴²

Lo cual quiere decir que la descentralización es un régimen legal establecido por el poder central y bajo el control de éste, teniendo capacidad para administrarse y

⁴¹ GABINO FRAGA, Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1987, p. 160.

⁴² RODRÍGUEZ TOVAR, José Jesús, Derecho Mexicano de la Seguridad Social, Escuela Libre de Derecho, México, 1989, p. 34.

es uno de los medios que tiene el Estado para obtener una finalidad de interés público.

El IMSS se rige por la Ley del Seguro Social, en la cual se da los lineamientos para su funcionamiento, sin embargo, al ser un órgano descentralizado de la Administración Pública Federal depende del Ejecutivo Federal.

El IMSS no siempre fue un organismo fiscal autónomo ya que la Ley que lo creó no le daba dicha condición, fue hasta las reformas de los años de 1944 propuestas por el Presidente Manuel Ávila Camacho, ya que "Originalmente, el artículo 135 de la Ley del Seguro Social de 1942, dispuso que el título donde conste la obligación de pagar las aportaciones tenía el carácter de título ejecutivo, lo que hacía que el IMSS tuviera que demandar a los patrones que no pagaban las cuotas oportunamente, ante los tribunales."⁴³

Así el IMSS tiene facultad como organismo fiscal autónomo de recaudar, administrar y en su caso determinar y liquidar las cuotas establecidas.

Con esto el IMSS tiene facultades fiscales para llevar a cabo el procedimiento administrativo de ejecución para el cobro de los créditos, sin embargo, tal reconocimiento se limita a los cobros no forzados de los créditos, estando impedido a requerir dicho cumplimiento utilizando medios de apremio, aplicar sanciones y a realizar acciones de investigación y comprobación pues solo los órganos centralizados pueden ejecutar.⁴⁴

El IMSS está integrado por sus órganos superiores que de acuerdo con el artículo 257 de la Ley del Seguro Social son:

- I.- La Asamblea General;
- II.- El Consejo Técnico;

⁴³ DE LA GARZA, Sergio Francisco, Derecho Financiero mexicano, Porrúa, México, 2003, p. 361.

⁴⁴ Vid. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho de la Seguridad Social, Oxford University Press, México, 2010, p. 378.

III.- La Comisión de Vigilancia, y

IV.- La Dirección General.

LA ASAMBLEA GENERAL: Es la autoridad suprema se integra por 30 miembros.

EL CONSEJO TÉCNICO: Es el Órgano de gobierno, representante legal y administrador, duraran en su cargo seis años.

LA COMISIÓN DE VIGILANCIA: La Asamblea General designará una Comisión de Vigilancia que será integrada por seis miembros, durarán en su cargo seis años,

LA DIRECCIÓN GENERAL: El director general debe de ser nombrado por el Presidente de la República.

2.3.1 Orígenes

El IMSS se crea a partir de la Ley del Seguro Social de 1942, sin embargo, se debe de analizar que tuvieron que pasar más de 20 años para que se promulgara una Ley del Seguro social después de que en 1917 se establecieron los derechos sociales en nuestro país.

El surgimiento del IMSS trajo consigo muchas manifestaciones en contra del nuevo sistema de protección, ya que como otros sistemas al crearse, el IMSS trajo consigo más dudas que respuestas a los ciudadanos, muchos trabajadores no les gusto que se les descontara cierto porcentaje de su ya poco sueldo.

Se encomendó la tarea a un organismo público descentralizado ya que trae más ventajas que un organismo centralizado, una de esas grandes ventajas esta la mayor preparación técnica especializada de directivos que cuentan con una organización más preparada y con la intervención de los sectores interesados.

En la Ley de 1943 se estableció que el IMSS era un servicio Nacional se debe mencionar que fue décadas después de su creación, que se pudo extender el seguro social a todas las entidades federativas ya que lo fueron haciendo conforme la economía del Instituto lo permitía, iniciando en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) y e integrándose Cajas Regionales del Seguro Social.

Se inició asegurando a los trabajadores ya que aunque se quiso establecer el seguro social para toda la población por cuestiones técnicas y actuariales no se pudo, y a pesar de la consolidación del IMSS, aun no se ha logrado la universalización. Además de que la relación de trabajo que tenían los trabajadores con su patrón consistía en cierta manera una garantía ya que permitía constituir un grupo de humanos solvente, fijo y permanente que hacia fácil organizar el cobro de cuotas entre los sujetos obligados, es decir, trabajadores y patrones.

2.3.2 Antecedentes

El establecimiento de los derechos sociales en la constitución de 1917 fue como ya se mencionó un parteaguas que terminó con la cultura del individualismo y surge una idea de solidaridad en nuestra sociedad. El constituyente de Querétaro, no solo rompió con la estructura de la sociedad en que se encontraba nuestro país sino que hizo suyo las ideas del pueblo al establecer un mínimo de seguridad para los campesinos en el artículo 27, la educación para todos (artículo 3) y un mínimo de garantía y seguridad en el trabajo para los trabajadores asalariados (artículo 123).

Sin embargo a pesar de los buenos deseos que tuvieron los constituyentes al redactar el artículo 123 fracción XXIX que establecía originalmente: " Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y de otros 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

previsión popular”, nuestro país no estaba en condiciones para implementar los seguros sociales.

La redacción del artículo en la forma en que originalmente fue redactada, dio paso a muchas confusiones, en primer lugar porque abría la posibilidad a los Estados a regular en materia laboral y de previsión social. En segundo lugar porque no se estableció la obligatoriedad de los seguros, sino fue una facultad potestativa.

Por lo anterior se realizó en el año de 1929 la reforma al artículo 123 fracción XXIX, quedando el texto de la siguiente manera: “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, y accidentes y otras con fines análogos.”⁴⁵

Con la anterior reforma se dio al seguro social el carácter obligatorio, además se separa la seguridad social del derecho del trabajo y surge la previsión social, se suprime la facultad de los estados de legislar sobre estos temas.⁴⁶

A más de 20 años que se promulgara la Constitución de 1917 aún no se expedía la Ley del Seguro Social, fue hasta el Gobierno del General Manuel Ávila Camacho quien el 2 de junio de 1941, comisionó al licenciado Ignacio García Téllez y otros colaboradores para conformar una comisión técnica multidisciplinaria compuesta por sectores patronales, obrero y gubernamental para formular de nuevo un anteproyecto de la Ley del Seguro Social trece meses después se presentó dicho proyecto al presidente .

No estando conforme con la aceptación por parte del presidente, se pidió a la Organización Internacional del Trabajo su opinión y por respuesta de fecha 4 de

⁴⁵ Publicado en el Diario Oficial de la Federación, Viernes 6 de septiembre de 1929.

⁴⁶ Vid. DÍAZ LIMÓN, José, op.cit. p. 53.

agosto de 1942 la califico de: "instrumento de realización de primer orden"⁴⁷. No conforme con esta calificación dicho proyecto se presentó en la Primera Conferencia de Seguridad Social Interamericana, en Santiago de Chile en el año de 1942 en la cual se calificó como: "La iniciativa constituye un código de seguridad científicamente elaborado, con toda las expectativas de viabilidad en su realización, al par que representa una firme garantía técnica para establecer en México el seguro social."⁴⁸

Así se expide la Ley del Seguro Social promulgada el 19 de enero de 1943.

2.4 Regímenes del Seguro Social

Sin bien el seguro social nació como una forma de protección a la clase trabajadora, en los últimos tiempos se ha ido incrementando los beneficiarios ya que su esquema de protección no solo quedó en la esfera de los trabajadores, sino que también abarco otros sectores necesitados de seguridad social como son: trabajadores domésticos, trabajadores del campo, ejidatario, comuneros, entre otros.

Estos regímenes están establecidos en el artículo 6 de la Ley del Seguro social y se dividen en dos: Régimen obligatorio y régimen voluntario. La ley lo establece así ya que los sujetos asegurados en cada sistema son diferentes.

Por una parte el régimen obligatorio se conforma por el régimen obligatorio de una manera específica, por la continuación voluntaria al régimen obligatorio y la tercera que es la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

El régimen voluntario del Seguro Social se conforma con el seguro de salud para la familia y los seguros adicionales.

⁴⁷ DE LA CUEVA, op. cit. p. 70.

⁴⁸ Ídem.

2.4.1 Régimen Obligatorio

El artículo 12 de la Ley del Seguro Social establece aquellos sujetos que deben ser asegurados al IMSS bajo el régimen obligatorio. Dicho artículo establece:

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 aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, éste exento del pago de contribuciones;

II.- Los socios de cooperativas y;

III.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Así podemos observar que los principalmente protegidos por el régimen obligatorio del IMSS son los trabajadores. Este régimen se impone a la voluntad de las partes, ya que por el solo hecho de que una persona se encuentre en el supuesto legal que la ley establece, nace la obligación. Los sujetos no podrán separarse del seguro mientras subsista la causa que originó el aseguramiento, a pesar de la voluntad del sujeto.

2.4.2 Régimen Voluntario

En este régimen a diferencia del obligatorio debe de existir un acuerdo de ambas partes, tanto del sujeto que pide el aseguramiento como del Instituto, ya que aunque se establece su aseguramiento en la Ley, dicho aseguramiento no debe de poner en peligro el sistema financiero del Instituto.

Por medio de este régimen se extienden los beneficios del servicio de salud a distintos ámbitos de la población, grupos sociales y no asalariados, al pagar una cuota anual reciben prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

2.5 Seguros que Comprende el Régimen Obligatorio

De acuerdo con el artículo 123 Apartado A, fracción XXIX de la Constitución y el artículo 11 de la Ley del Seguro social se establece 5 seguros que comprende el régimen obligatorio:

- I.- Seguro de riesgo de trabajo;
- II.- Seguro de enfermedades y maternidad;
- III.- Seguro de invalidez y vida;
- IV.- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- V.- Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

2.6 Los trabajadores domésticos en la Ley del Seguro Social

Aunque los trabajadores domésticos han existido desde hace siglos, su trabajo ha sido desvalorizado, durante el transcurso del tiempo y en la actualidad, es una fuente de humillaciones y sobre todo de nulos derechos laborales ya que muchas personas tienen la creencia de que el trabajo doméstico o de la casa corresponde en mayor proporción a las mujeres. Sin embargo, se puede apreciar que se ha ido incrementando el número de mujeres que salen de su casa y se incorporan al mercado laboral y con esto disminuye el tiempo que le dedican al trabajo del hogar.

La primera vez que se nombró a los trabajadores domésticos como sujetos de aseguramiento al IMSS fue en la Ley de 1973 cuando en el artículo 13 se mencionaba a los sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del Seguro Social.

La ley de 1973 se caracterizó por ser más solidaria, ya que crea de una forma única la incorporación voluntaria al régimen obligatorio y con eso hace mención de diferentes sujetos que se pueden incorporar al Instituto. Esta incorporación voluntaria se realiza con el propósito de captar más recursos económicos, ya que

estos sujetos que menciona la ley aportarán sus cuotas obrero patronales, sin embargo al dejarlo con la característica de voluntario, estos sujetos no tendrán las mismas prestaciones que los sujetos incorporados al régimen obligatorio, entre las diferencias están las ayudas económicas que otros trabajadores sujetos al régimen obligatorio podía recibir y que los sujetos a la incorporación voluntaria no.

La ley actual en el artículo 13 fracción II hace mención de los trabajadores domésticos, con lo cual se abre la posibilidad de empezar a reconocer los derechos de estos trabajadores.

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO REGULADOR DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Los trabajadores domésticos han existido desde hace muchos años atrás, no se tiene la certeza de cuando se creó este trabajo, pero como se vio en el capítulo anterior de antecedentes en la época de Grecia ya existía la división de clases y por consiguiente ya se podía hablar del trabajo doméstico.

Actualmente en la legislación mexicana ya se encuentra regulado el trabajo doméstico en distintas normas, esto como consecuencia del aumento del trabajo doméstico hasta llegar a las 2. 2 millones de personas que se dedican a él en la actualidad.

3.1 Artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 123 se divide en dos apartados el apartado A y el apartado B. En el apartado A se reglamenta el trabajo en el sector privado, el que se establece entre un patrón persona física o moral y una persona física denominada trabajador, este apartado es el más importante de los dos, ya que la mayoría de los trabajadores de nuestro país se encuentra en una relación de trabajo de este tipo.

Lo que llevo a nuestra Constitución a ser pionera de los derechos sociales, fue su gran sentido de justicia social, al establecer en su artículo 123 derechos mínimos para los trabajadores asalariados.

En el Título Sexto de la Constitución Política de nuestro país, denominado: Del trabajo y de la previsión Social se establecen reglas mínimas sobre las condiciones de trabajo que deberán existir en toda relación de trabajo. El constituyente de Querétaro tuvo el deseo de expresar en una nueva constitución

los anhelos del pueblo, un pueblo que había vivido en condiciones miserables y que nadie se preocupaba por mejorar las condiciones de vida de los obreros, campesinos y en general de toda la población pobre.

Así la protección en las condiciones laborales no solo protegerá a trabajadores de las industrias, sino como ya se dijo a todas aquellas personas que tengan una relación de trabajo, al establecer que: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: (INCISO A) Entre los obreros, jornaleros, *empleados domésticos*, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

El artículo 123 apartado A que reglamenta como ya se dijo el trabajo entre obreros, jornaleros, TRABAJADORES DOMÉSTICOS, artesanos y de una manera general todo contrato (agregaríamos o relación de trabajo), se divide en 31 fracciones que reglamentan las condiciones mínimas en las cuales se prestará el servicio, entre las que se encuentran:

FRACCIÓN	CONTENIDO	COMENTARIO
I	La duración de la jornada máxima será de ocho horas.	<ul style="list-style-type: none"> Se establece la jornada de trabajo de 8 horas.
III	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.	<ul style="list-style-type: none"> Edad mínima para trabajar.
IV	Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.	<ul style="list-style-type: none"> Descanso semanal obligatorio
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 periodo de lactancia tendrán dos	<ul style="list-style-type: none"> Cuidado de mujeres embarazadas. Establecimiento del tiempo de descanso antes del parto y después de éste. Conservación de derechos durante el embarazo, el parto y postparto. Descansos durante el periodo de lactancia.

	descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos	
VI	<p>Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.</p> <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> <p>Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios generales y profesionales. • Salarios profesionales se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica. • Salario mínimos generales deberán ser suficientes.
VII	Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Salario justo.
X	El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.	<ul style="list-style-type: none"> • Salario deberá pagarse en moneda de curso legal. • No se permite substituir la moneda.
XI	Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extras deberán pagarse en un 100% de las horas normales. • No se permite exceder las 9 horas a la semana de tiempo extra.
XIV	Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad de los empresarios por los accidentes y

	<p>enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.</p>	<p>enfermedades de trabajo que sufran sus trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los patronos deberán de pagar por la muerte, incapacidad temporal o incapacidad permanente de sus trabajadores.
XV	<p>El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad e higiene en el trabajo.
XVI	<p>Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de patronos y trabajadores a formar sindicatos u otras asociaciones.
XVII	<p>Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a huelgas y paros.
XVIII	<p>Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos.
XXII.	<p>El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Despido injustificado de un trabajador por formar parte de un sindicato.

	obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic) o tolerancia de él.	
XXIII	Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.	<ul style="list-style-type: none"> • Preferencia de los créditos a favor de los trabajadores.
XXIV	De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.	<ul style="list-style-type: none"> • Las deudas contraídas por los trabajadores, sólo podrán ser exigibles a ellos y en ningún momento a los familiares.
XXV	El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.	<ul style="list-style-type: none"> • La colocación de los trabajadores será de manera gratuita.
XXVII	<p>Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:</p> <p>a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.</p> <p>b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Tribunales Laborales;</p> <p>c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.</p> <p>d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.</p> <p>e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.</p> <p>f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones que se pacten en el contrato y que no tienen validez.

	g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.	
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Expedición de la Ley del Seguro Social. • Seguros que ampara el Seguro Social.

La primera fracción establece la jornada de 8 horas, respecto de los trabajadores domésticos, un estudio realizado por el Consejo Nacional para Prevenir la discriminación Titulado "Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México" dio a conocer que 47.5% de estos trabajadores denominados de entrada por salida tienen una jornada de más de 35 horas a la semana, el 50.7% trabajan de 15 a 34 horas a la semana.⁴⁹

Los trabajadores domésticos denominados de planta trabajan más de 8 horas diarias ya que se registra en el estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras llamado "Percepciones sobre el trabajo doméstico: Una visión desde las Trabajadoras y empleadoras", realizado por la Secretaria de Gobernación y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación⁵⁰ en donde encuestaron a 1243 trabajadores domésticas y a 1240 empleadoras de diversas zonas del país como fueron Jalisco, Baja California, Chiapas, Nuevo León, Puebla y el Distrito Federal que dichas trabajadores tienen una jornada de trabajo 12 horas o más diarias.

⁴⁹ Vid. Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México, _Conapred, [En línea], disponible en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf consultado el 15 de agosto 2016 a las 9:00.

⁵⁰ Condiciones laborales de los trabajadores domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticos y empleadoras, [en línea], disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf consultado el 15 de agosto de 2016 a las 9:30.

Sobre la edad para trabajar en la constitución se establece que no se permite el trabajo de menores de 15 años, sin embargo, el estudio cuantitativo dio como resultado que el 5 por ciento de los trabajadores domésticos tienen una edad de entre 12 y 17 años. Además se descubrió que el 36% de las trabajadoras encuestadas se inició en el trabajo doméstico aun siendo menor de edad ya que el 4% tenía una edad de 10 u 11 años, otro 4% inicio cuanto tenía 12 o 13 años, el 13% cuando tenía 14 o 15 años, el 15% cuando tenía 16 a 17 años y el 29% empezó a trabajar entre los 18 y 24 años.

Con lo anterior se observa que la mayoría de los trabajadores domésticos empiezan a trabajar desde muy pequeños, con lo cual sus oportunidades de crecimiento en el área escolar son poco probables, muchos trabajadores dejan la escuela al ser su trabajo muy demandante.

Respecto a los días de descanso, el estudio, dio como resultado que 7 de cada 10 trabajadores denominados de planta, tienen 1 día de descanso a la semana. Mientras que los trabajadores de entrada por salida el 50% tiene un día de descanso a la semana.

Los trabajadores domésticos deben recibir salarios profesionales, éstos se regulan en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 91. Cada vez se han ido determinando más profesiones u oficios para percibir este tipo de salario (superiores a los salarios mínimos generales). Hasta la fecha existen 59 trabajos profesionales reconocidos por la Comisión de Salarios Mínimos. Los trabajadores domésticos deberían de encontrarse entre estos 59 trabajos si tomamos en cuenta que la ley Federal del Trabajo establece que se trata de un trabajo especial, sin embargo, hasta nuestros días la Comisión no ha emitido el salario

mínimo para este tipo de trabajo, solo en algunos casos quedan protegidos por el salario mínimo general.⁵¹

La Constitución establece que todos los trabajadores deben de recibir un salario justo en proporción con el trabajo realizado, y éste salario deberá ser en moneda de curso legal. La ley no permite que se paguen con mercancía o con cualquier signo que sustituya la moneda. En el caso de los trabajadores domésticos, al ser un trabajo que se desempeña en el hogar del empleador tiene reservas respecto de éste punto, ya que la ley reglamentaria permite que se le pague en especie pero poniendo el límite de que sea hasta el 50% del total del sueldo del trabajador.

En la fracción XIV se establece que los patrones se harán responsables de los riesgos de trabajos que por motivos del trabajo se ocasionen a sus empleados, para los trabajadores domésticos no se cumplen esta fracción, ya que no se ha creído conveniente establecer aquellas circunstancias que podrían causar algún daño a la salud.

La fracción anterior va de la mano con la marcada con el número XV que establece que los patrones deberán de seguir las leyes sobre higiene y salud para beneficiar a los trabajadores a su cargo, con el motivo de evitar accidentes.

En caso de conflicto los patrones o los trabajadores domésticos deberán de sujetarse a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que le corresponde de acuerdo a su lugar de residencia.

Así las juntas competentes para conocer los conflictos laborales entre trabajadores domésticos y sus patrones en el Distrito Federal son las juntas 3 y 4 ya que de acuerdo con la Gaceta Oficial del Distrito Federal publicada el 1 de

⁵¹ Vid. Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México, [en línea], disponible en http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf consultado 15 de agosto 2016 a las 9:50 pm.

octubre de 2000 que habla sobre: RAMAS DE LA INDUSTRIAS Y DE LAS ACTIVIDADES QUE DEBERÁN ESTAR REPRESENTADAS EN CADA UNA DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, se menciona que en dichas juntas especiales estarán los patrones y trabajadores que se dedican a las siguientes actividades:

SERVICIOS DOMÉSTICOS.

Patrones y Trabajadores que se dedican a las siguientes actividades:

SERVICIOS DOMÉSTICOS incluye: chófer, cocineros, lavandera, recamarera, etc. De servicio doméstico, portero, y conserje de condominio y edificios departamentales, SERVICIO DE JARDINERÍA DOMÉSTICA.

Otras actividades análogas a las antes expresadas en esta rama y no especificada.

Sobre el servicio para la colocación de trabajadores será gratuito, en nuestro país el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) ofrece el servicio de colocación, y a cada empleador o empleadora que contrata a una trabajadora del hogar se le pone al tanto de sus obligaciones

Una de las fracciones más importantes de nuestro Artículo 123 apartado A es la XXIX ya que en esta se establece la creación de la Ley del Seguro Social, sin embargo, la mayoría de los trabajadores domésticos encuestados estarían dispuestos a afiliarse al Seguro Social aunque ganaran un poco menos, sin embargo, el 72% de las empleadoras estarían dispuestas a afiliar a sus trabajadoras siempre que se les descuenta de su sueldo la aportación que le correspondería a la empleadora.

3.2 Tratados Internacionales sobre los Trabajadores domésticos

Nuestra Constitución en su artículo 133 establece:

“Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda

la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las Entidades Federativas.”

Así se puede apreciar que los Tratados que México haya celebrado son considerados como Ley Suprema de la Nación, por lo que se toman en cuenta en esta investigación aquellos tratados celebrados por México en materia de seguridad social y sobre todo el Convenio sobre las y los trabajadores domésticos número 189.

Los Tratados por excelencia se pueden definir como el acuerdo de voluntades entre dos Estados para crear, modificar o extinguir alguna relación jurídica entre ellos. Se han llamado también: convenciones, acuerdos, convenios, pactos, arreglos, compromisos, declaraciones, concordatos. Los Tratados son obligatorios para las partes que lo celebran, las declaraciones no son en estricto derecho, pactos internacionales, no son obligatorias para las partes, es una forma de acelerar el proceso de integración legislativa con un nuevo tratado que se haya firmado.

3.2.1 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Firmada el 18 de Mayo de 1948 en Bogotá Colombia.

ARTÍCULO	CONTENIDO	COMENTARIO
XI	Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none">• Derecho a la preservación de la salud.• Nivel de vida adecuado.

XVI	<p>Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la seguridad social. • Protección para obtener los medios de subsistencia.⁵²
-----	---	--

Se establece el derecho a la seguridad social como un derecho inherente al ser humano, deberá de tener un nivel de vida adecuado conforme a los recursos públicos con los que cuente cada Estado. Además toda la población deberá de contar con seguridad social que proteja a cada individuo de infortunios ajenos a su voluntad.

3.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Aprobada el 10 de diciembre de 1948

ARTÍCULO	CONTENIDO	COMENTARIO
22	<p>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 el libre desarrollo de su personalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la seguridad social. • Satisfacción de derechos indispensables a la dignidad humana.

⁵² Vid. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, [En línea], disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, consultado el 1 de marzo 2016, a las 20:05.

<p>25</p>	<p>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, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad;</p> <p>La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a un nivel de vida adecuado. • Derecho a servicios sociales necesarios. • Derecho a cuidados y asistencia especiales para madres e hijos. • Derecho a protección igual para todos los niños.⁵³
-----------	---	--

Esta Declaración establece que toda persona al ser miembro de la sociedad accederá, con ayuda de la organización y recursos públicos de cada Estado a la satisfacción de sus derechos económicos, además se establece que los hijos y madres deberán de tener cuidados especiales, esto sin importar si el hijo es criado dentro del matrimonio.

3.2.3 Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo El Salvador).

ARTÍCULO	CONTENIDO	COMENTARIO
<p>9</p>	<p>1.- Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes".</p> <p>2.- Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia por maternidad antes y después del</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una vida digna y decorosa. • Prestaciones de seguridad social para los dependientes.

⁵³ Vid. Declaración Universal de Derechos Humanos [En línea], Disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf. Consultado el 9 de marzo 2016 a las 11 am.

<p>10</p>	<p>parto.</p> <p>1.- Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.</p> <p>2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados Partes se comprometen a reconocer la salud, como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:</p> <p>a) La atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;</p> <p>b) La extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;</p> <p>c) La total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;</p> <p>d) La prevención y tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;</p> <p>e) La educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y</p> <p>f) La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Derecho a la salud.• Salud reconocida como bien público.• Asistencia sanitaria para toda la comunidad.• Salud para todos los individuos.• Tratamiento contra las principales enfermedades infecciosas.• Educación para la población en materia de salud.⁵⁴
------------------	--	--

Por primera vez se establece el derecho a la seguridad social para los trabajadores y en caso de morir éstos las prestaciones pasaran a sus dependientes, además se establece lo que la seguridad debe de proteger en forma mínima en caso de trabajadores y trabajadoras.

En el segundo artículo se establece el derecho a la salud y las medidas que cada estado debe de establecer para la mejor protección de la salud de la población.

⁵⁴ Vid. Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "protocolo de san salvador", [En línea], Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>. Consultado el 10 de marzo 2016 a las 18:30.

3.2.4 Convenio sobre el trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores domésticos. Convenio 189

"Es un Tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT."⁵⁵. Adoptado el 16 de junio del 2011.

Este convenio garantiza la protección laboral mínima que deben de tener los trabajadores domésticos. Sin embargo, a pesar de que han pasado más de 5 años, nuestro país no ha seguido el trámite correspondiente para ratificar éste convenio dejando desprotegidos a más de 2 millones 300 mil trabajadores.

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente, vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

ARTÍCULO	SÍNTESIS
1	A los fines del presente Convenio: (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.
2	1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos. 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a: (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo

⁵⁵Convenio 189, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, [en línea], disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164520.pdf . consultado el 9 de septiembre de 2016, a las 19:07.

	<p>de protección que sea por lo menos equivalente; y</p> <p>(b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.</p> <p>3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista anteriormente deberá, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.</p>
3	<p>1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Además deberá adoptar, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>3. Los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.</p>
4	<p>1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada para los trabajadores en general.</p> <p>2. Deberán adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria.</p>
5	<p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia</p>
6	<p>Todo Miembro deberá asegurar que los trabajadores domésticos, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.</p>

7	<p>Todo Miembro deberá asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, que incluyan los datos personales del jefe y el trabajador, dirección del trabajo, duración del servicio, el trabajo a realizar, la remuneración, la periodicidad de los pagos, las horas de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales, el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda, el período de prueba, las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo.</p>
8	<p>Se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo antes de cruzar las fronteras.</p> <p>No regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales.</p> <p>3. Deberán adoptar medidas para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.</p> <p>4. Todo Miembro deberá especificar, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación.</p>
9	<p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:</p> <p>(a) puedan alcanzar libremente un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;</p> <p>(b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso</p> <p>(c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.</p>
10	<p>1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las condiciones de trabajo.</p> <p>2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.</p> <p>3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar.</p>
11	<p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo</p>
12	<p>1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagarseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.</p> <p>2. Se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de</p>

	pagos en especie, que se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.
13	1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
14	1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
15	<p>1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:</p> <p>(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;</p> <p>(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;</p> <p>(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;</p> <p>(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y</p> <p>(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de</p>

	los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.
16	Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.
17	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos. 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional. 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.
18-27	Cuestiones administrativas para que los Miembros mantengan armonía legislativa entre la legislación interna y el convenio.

En un principio se establece la distinción entre aquellas personas que serán considerados trabajadores domésticos y aquellos que no. Después empieza a regular de manera general aquellos derechos que deben de tener los trabajadores domésticos, si ya cuentan con alguna protección dentro de cada país se da la opción de dejar de lado la aplicación parcial o total del presente convenio, siempre avisando los motivos los cuales será dejado de aplicar.

Además regula cuestiones que van desde el respeto por los derechos humanos, derechos fundamentales del trabajo como son la oportunidad de constituir organizaciones y federaciones que estimen convenientes. Además se establece que las condiciones de trabajo bajo las cuales presten sus servicios sean, equitativas, decentes y con igualdad de trato, con respecto a los demás trabajadores.

Otros derechos que menciona el Convenio es el acceso a los tribunales en caso de abusos o injusticias, a recibir un salario justo sin distinción de sexo, establece los requisitos que debe contener el contrato de trabajo entre la que se encuentra el nombre de las partes, dirección, las condiciones de la prestación de servicios, días de descanso, salario, entre otros.

Igualmente se establece que se debe procurar un entorno seguro y saludable esto va en concordancia con el artículo catorce que establece que en materia de seguridad social se deberá de ejercer igualdad de trato a los trabajadores domésticos respecto de los trabajadores en general.

Es decir, que en materia de salud en el trabajo los trabajadores domésticos deben de gozar de protecciones mínimas para evitar accidentes y enfermedades que pudieran ocurrir en el ejercicio de su trabajo. Para continuar con la seguridad de los trabajadores domésticos en el trabajo y en general en materia de seguridad social, se establece que deberán de disfrutar con los mismos derechos y prerrogativas que los trabajadores en general.

Lo anterior no se cumple ya que como se analizará más adelante, en materia de seguridad social existe un brecha grande entre los trabajadores en general y los domésticos, ya que existen prestaciones que se les otorgan a los trabajadores en general y que a los domésticos al establecer la legislación nacional como trabajo especial, queda fuera de dichas prestaciones, por lo cual se nota la diferencia entre el trabajador general y los domésticos.

En nuestro país como ya se dijo no se ha ratificado el presente Convenio con lo cual su aplicación no es obligatorio para los patronos, desde el año 2011 hasta la fecha se ha ido incrementando los trabajadores domésticos, al no ratificarse este Convenio se deja desprotegidos a millones de familias que dependen de este trabajo.

3.2.5 Recomendación sobre trabajadoras y trabajadores domésticos 2011 número 201

Preámbulo

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

ARTÍCULO	SÍNTESIS
1	Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.
2	<p>Para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:</p> <p>a) Identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y</p> <p>b) Contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.</p>
3	<p>Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:</p> <p>a) Asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;</p>

	<p>b) Prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y</p> <p>c) Asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.</p>
4	<p>Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:</p> <p>a) Poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;</p> <p>b) Poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y</p> <p>c) Difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.</p>
5	<p>1) Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.</p> <p>2) Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:</p> <p>a) Limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;</p> <p>b) Prohibiendo que trabajen por la noche;</p> <p>c) Limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y</p> <p>d) Estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.</p>
6	<p>1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.</p> <p>2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:</p> <p>a) La descripción del puesto de trabajo;</p> <p>b) La licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;</p> <p>c) La tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;</p> <p>d) Todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;</p> <p>e) Todo pago en especie y su valor monetario;</p>

	<p>f) Los detalles relativos al alojamiento suministrado; y</p> <p>g) Todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.</p> <p>3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p> <p>4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.</p>
<p>7</p>	<p>Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:</p> <p>a) Creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;</p> <p>b) Asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y</p> <p>c) Estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.</p>
<p>8</p>	<p>1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.</p> <p>2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto,</p>
<p>9</p>	<p>1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros,, deberían reglamentar:</p> <p>a) El número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;</p> <p>b) El período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y</p> <p>c) La tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.</p> <p>2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9.</p>
<p>10</p>	<p>Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.</p>

11	<p>1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.</p> <p>2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.</p> <p>3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.</p>
12	<p>En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.</p>
13	<p>El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.</p>
14	<p>Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:</p> <p>a) Establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;</p> <p>b) Calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;</p> <p>e) Asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuente de la remuneración de los trabajadores domésticos.</p>
15	<p>1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.</p> <p>2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.</p>
16	<p>Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.</p>
17	<p>Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, las prestaciones siguientes:</p> <p>a) Una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;</p> <p>b) El acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en</p>

	<p>buenas condiciones;</p> <p>c) Una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y</p> <p>d) Comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.</p>
18	<p>En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento</p>
19	<p>Los Miembros, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:</p> <p>a) Proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;</p> <p>b) Establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>c) Instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;</p> <p>d) Prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y</p> <p>e) Desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.</p>
20	<p>1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.</p> <p>2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.</p> <p>3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.</p>
21	<p>1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:</p> <p>a) Establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;</p>

	<p>b) En consonancia, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;</p> <p>c) Crear una red de alojamiento de urgencia;</p> <p>d) Sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;</p> <p>e) Asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y</p> <p>f) Establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.</p> <p>2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.</p>
<p>22</p>	<p>Los Miembros, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.</p>
<p>23</p>	<p>Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y su Recomendación</p>
<p>24</p>	<p>En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.</p>
<p>25</p>	<p>1) Los Miembros, deberían formular políticas y programas a fin de:</p> <p>a) Fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;</p> <p>b) Atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y</p> <p>c) Asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales</p>

	encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.
--	--

La Recomendación es una legislación complementaria al Convenio, ya que reglamenta de manera específica cada artículo del Convenio, así se establece los pasos que deben de seguir los Miembros para llevar a cabo una armonización del Convenio con la legislación nacional.

Se aprecian que los derechos contenidos de la Recomendación son los mismos que el Convenio, sin embargo la Recomendación es más específica en cuanto el proceso que deben de llevar los Estados para que su legislación sea acorde con el Convenio, además de auxiliar a los Estados con sugerencias sobre lo que deben de realizar para llevar este proceso de manera ágil.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Celebrada en Nueva York en fecha 18 de diciembre de 1979, ratificada por México en 23 de Marzo del 1981.

Artículo	SÍNTESIS	Comentario
11	<p>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:</p> <p>a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;</p> <p>b) El derecho a las mismas oportunidad es de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;</p> <p>c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar la discriminación en el empleo en contra de la mujer. • Igualdad entre hombres y mujeres. • Prohibir despidos por embarazo o maternidad. • Implementar beneficios sociales. • Protección especial a las mujeres.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

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.

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;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

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

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

El presente Convenio tiene relevancia en el presente trabajo ya que al ser un trabajo demasiado feminizado, este Convenio establece los derechos que las mujeres deben tener en cualquier trabajo, no sólo el doméstico.

Así se establece que deben de gozar del mismo acceso al trabajo que los hombres, y en materia de seguridad social también tienen derecho a cotizar, además se establece que deben de tener un trato especial en el embarazo y acceso a una licencia de maternidad.

3.3 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del trabajo es un ordenamiento en el cual "Se encuentra fundamentalmente codificado el derecho del trabajo, es la Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución."⁵⁶

En este ordenamiento de acuerdo con su artículo 1°

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

Por lo que las disposiciones comprendidas en la Ley se entienden se aplicara a los trabajadores domésticos, a pesar de lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo vigente siguió una tradición que viene desde la primera Ley Federal del trabajo, ya que desde la ley de 1931 se establecieron algunos trabajos especiales, en la Ley de 1970 que abrogó a la anterior se reglamentó los trabajos especiales de una manera más precisa e introdujo el Título Sexto de los Trabajos Especiales.

Los trabajadores domésticos se encuentran comprendidos en el Título Sexto llamado "TRABAJOS ESPECIALES" en el cual, el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

Se denominan trabajos especiales a aquellos en los cuales existen variantes en la relación de trabajo, el autor Reynoso señala que son trabajos especiales "aquellas

⁵⁶ DÁVALOS José, op.cit. p. 77.

relaciones de trabajo que han sido objeto de una regulación específica, pero que se deben analizar como parte del conjunto de normas legales constitucionales y vigentes en materia laboral.”⁵⁷

Más que relaciones especiales de trabajo se debe de hablar de relaciones laborales con régimen jurídico especial, sin embargo de esta forma se pueden encontrar que existen muchas actividades que deben de contar con un régimen jurídico especial y no se alcanzaría a legislar todo.

Sin embargo se podría creer que solo los trabajos que aparecen en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo son los únicos considerados especiales, sin embargo, no es así ya que existen otros trabajos que se regulan por leyes diferentes a la mencionada anteriormente y también son trabajos especiales o atípicos.

Cada trabajo especial se reglamenta de una manera diferente en su capítulo respectivo dentro del título Sexto, sin embargo eso no quiere decir que no se vaya a aplicar las disposiciones del régimen general, sino que se aplicaran cuando no exista disposición expresa.

La regulación especial atiende a dos grandes categorías:

Especialidades subjetivas	Especialidades objetivas
Por parte del Trabajador:	Transportación:
De confianza	Buques
Deportistas profesionales	Aeronáuticos
Trabajadores actores y músicos	Ferrocarrileros
Agentes de comercio	Autotransportes

⁵⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos, op. cit., p. 493.

Médicos residentes	
Por parte del empleador: Universitarios Trabajadores del Estado Bancarios	Por el lugar de trabajo: A domicilio Domésticos Hoteles y Restaurantes Industria familiar Del campo ⁵⁸

Así se puede observar que al trabajo doméstico se le regula de una manera especial por el lugar en que se realiza, que siendo el hogar de la familia un espacio privado en donde las autoridades del trabajo no pueden tener acceso, se debe de reglamentar la relación de trabajo de una forma especial.

Así el Capítulo XIII perteneciente al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo reglamenta el trabajo doméstico, en los artículos que van del 331 al 343.

El artículo 331 define que se entiende por trabajadores domésticos al establecer

Son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia". En este trabajo lo esencial es la naturaleza del lugar en que se realiza el trabajo y la finalidad que persigue.

En el artículo 332 se establecen aquellas actividades que pudiéndose confundir con el trabajo doméstico, no se consideran como tal, así:

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

Ya que una característica del trabajo doméstico es que no ayuda a generar un lucro para el patrón. "La labor de los trabajadores domésticos no es aquella que se realiza en una empresa."⁵⁹

⁵⁸ Ibídem, pp. 494 y 495.

El artículo 333 establece que

Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

El artículo 334 dispone la forma en que se pagará el salario de los trabajadores domésticos (denominados de planta) estableciendo:

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

El salario se paga para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y sobre todo las esenciales como son habitación y alimentación. Por lo que al trabajar bajo la modalidad de planta, el patrón cubre esa cantidad al brindarle una habitación cómoda e higiénica para que descanse y además permitirle participar de la comida que se prepara en la casa, sin embargo para evitar abusos se establece en el artículo que debe pagarse el 50% en especie y el 50% del salario en moneda de curso legal.

El artículo 335 establece que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijará los Salarios Mínimos Profesionales que deberán de disfrutar estos trabajadores, este artículo no se ha reflejado en la realidad, ya que hasta la fecha dicha comisión no ha fijado estos salarios profesionales, por lo que los trabajadores domésticos solo se encuentran protegidos por el Salario Mínimo General.

El artículo 336 establece:

Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo...

⁵⁹ Ibídem, p. 574.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana”

Artículo 337 establece las obligaciones de los patrones respecto de a sus trabajadores las cuales son:

- I.- Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II.- Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III.- El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Estas obligaciones se establecen ya que anteriormente los patrones humillaban a sus trabajadores enfrente de las personas que visitaban su hogar, y a pesar que en la actualidad, en la ley se establece la prohibición de maltratar a sus empleados de trato o palabra en la realidad no se lleva acabo, ya que de acuerdo con encuestas realizadas por la CONAPRED al llevarse a cabo este trabajo en el domicilio del patrón es muy usual que se humille a los trabajadores.

Además de las establecidas en el artículo 337 el artículo 338 establece obligaciones de los patrones hacia sus empleados domésticos en caso de enfermedad que no sea de trabajo, las cuales son las siguientes:

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

Artículo 339:

En caso de muerte del trabajador el patrón deberá de sufragar los gastos de sepelio.

Artículo 340: Establece las obligaciones que tienen los trabajadores domésticos hacia sus patrones las cuales son:

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

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

Esto con motivo de que el trabajador presta sus servicios dentro de la casa del empleador y en algunos casos lo habite, se piensa que debido al lugar en donde se presta el servicio las relaciones que existe entre un trabajador doméstico y su patrón no es la misma que en otra relación laboral.

Artículo 341:

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

Artículo 342:

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

Artículo 343.-

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

El artículo 49 fracción IV exime al patrón de reinstalar a su trabajador doméstico, ya que al ser un trabajo en donde se debe estar en continuo contacto ambos sujetos, es muy difícil que el patrón al estar descontento con el trabajador quiera trabajar con él. Con esto se puede apreciar que los trabajadores domésticos no cuentan con el derecho a la estabilidad en el empleo.

3.4 Ley del Seguro Social

En la historia de nuestro país han existido tres Leyes del Seguro Social, la primera se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943; la segunda se publicó en el mismo medio el 12 de marzo de 1973 y la última que nos rige

actualmente se publicó el 21 de diciembre de 1995, entro en vigor el día primero de enero de 1997.

Se divide en 6 Títulos, cada título se divide en Capítulos y estos a su vez en secciones para llegar a un total de 319 artículos.

<p>Título Primero: Disposiciones Generales Capítulo único.</p>	<p>La Ley es de observancia general en toda la República, la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho a la salud, 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.</p> <p>Artículo 6: El seguro social comprende: I.- El régimen obligatorio, y II.- El régimen voluntario.</p>
<p>Título Segundo: Régimen obligatorio. Capítulo I. Generalidades.</p>	<p>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.</p> <p>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 aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.</p> <p>Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio. II. Los trabajadores domésticos.</p> <p>Artículo 14. En los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerá: I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende; II. La vigencia; III. Las prestaciones que se otorgarán; IV. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados; V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda; VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus</p>

<p>Capítulo III. Del seguro de riesgos de trabajo. Artículos 41-83</p>	<p>reglamentos.</p> <p>Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p> <p>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. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.</p> <p>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.</p> <p>No se consideraran riesgos de trabajo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">I.- Cuando al momento de ocurrir el accidente el trabajador se encuentre en estado de embriaguez;II.- Cuando al ocurrir un accidente el trabajador se encuentre bajo el efecto de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que existiera prescripción médica y el trabajador lo haga del conocimiento del patrón;III.- Si el trabajador se ocasiona una incapacidad por sí mismo o con acuerdo de otra persona;IV.- Si el accidente es consecuencia de alguna riña o intento de suicidio; yV.- Si el accidente es ocasionado por motivo de un delito intencional del que es responsable el trabajador asegurado. <p>Los riesgos de trabajo pueden producir:</p> <ul style="list-style-type: none">I.- Incapacidad temporal;II.- Incapacidad permanente parcial;III.- Incapacidad permanente total, yIV.- Muerte.
<p>Sección Segunda. De las prestaciones en especie.</p>	<p>Artículo 56. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;II. Servicio de hospitalización;III. Aparatos de prótesis y ortopedia, yIV. Rehabilitación.
<p>Sección Tercera. De las prestaciones en dinero</p>	<p>El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. <p>Se entregará al asegurado mientras no se declare que está capacitado</p>

para trabajar o bien mientras el Instituto no declare la incapacidad permanente parcial o total, la cual deberá de declararse dentro de las 52 semanas que dure la atención médica como consecuencia del infortunio.

II.- Al declararse la **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL** del asegurado tendrá derecho a recibir una pensión equivalente al 70% de su salario base de cotización. Cuando sea por enfermedad de trabajo el subsidio se calculará en base al salario que ha cotizado en las últimas cincuenta y dos semanas o las que tuvieran cotizadas si su aseguramiento fuera por un tiempo menor. El incapacitado deberá de contratar un seguro de sobrevivencia.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones sociales se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador.

La pensión puede ser de dos formas:

La primera de ella es la renta vitalicia la cual consiste en el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

La segunda forma en que se presenta son los retiros programados la cual consiste en obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Cuando en la cuenta individual el trabajador tenga un excedente al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta mayor a la pensión a que tenga derecho podrá:

- a) Retirar en una sola exhibición la suma excedente de la cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor;
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

III.- Al declararse la **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL** superior al 50% el asegurado deberá de recibir una pensión por la aseguradora que elija en términos anteriores.

El monto de la pensión se calculara conforme a la tabla de valuación de la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que le correspondería por Incapacidad permanente total. El porcentaje se fijara entre el máximo y el mínimo establecidos en la Tabla, tomando en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aunque pueda dedicarse a otra cosa, o que solo haya disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Cuando la incapacidad sea de hasta un 25% en lugar de la pensión se pagara una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere tocado recibir. Cuando la incapacidad sea del 25% a un 50% la elección la tomara el trabajador ya sea que pueda recibir la pensión o la indemnización.

	<p>III.- Tendrán derecho a un aguinaldo anual a 15 días del importe de la pensión que reciban, los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con más del 50% de incapacidad.</p> <p>Deberá de someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo que justifique cuando no pueda hacerlo.</p> <p>Cuando sufra una recaída por motivos del accidente tendrá derecho a recibir el 100% de su salario.</p> <p>Cuando el riesgo de trabajo traiga consigo la muerte del trabajador, los beneficiarios deberán elegir la institución de seguros con la que quieran contratar la renta vitalicia, en caso de que el trabajador fallecido haya acumulado una suma superior a la requerida para integrar el monto constitutivo, podrán:</p> <p>I.- Retirar en una sola exhibición el monto excedente de la cuenta individual del trabajador fallecido;</p> <p>II.- Contratar la renta por una cuantía mayor.</p> <p>Las PENSIONES y PRESTACIONES a que tienen derecho los beneficiarios son:</p> <p>I.- El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) al momento del fallecimiento del trabajador.</p> <p>II.- PENSIÓN POR VIUDEZ: La pensión equivaldrá al 40 % de aquella que le hubiere correspondido al fallecido tratándose de incapacidad permanente total.</p> <p>III.- PENSIÓN POR ORFANDAD: Equivalente al 20% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total. Para los huérfanos incapacitados, aquellos que lo sean de padre o madre hasta los 16 años o hasta los 25 cuando se encuentren estudiando en un Sistema Educativo Nacional.</p> <p>La pensión será del 30% cuando el huérfano lo fuera de padre y madre.</p> <p>Al término de la pensión, los beneficiarios recibirán un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaban.</p> <p>Podrán recibir la pensión los ascendientes cuando sean dependientes económicos del trabajador. El importe será del 20% del que le hubiera correspondido en caso de incapacidad permanente total.</p>
<p>Capítulo IV. Del seguro de enfermedades y maternidad.</p>	<p>Sujetos amparados por el seguro:</p> <p>I.- El asegurado</p> <p>II.- Pensionado por:</p> <p>a) Incapacidad Permanente total o parcial</p> <p>b) Invalidez</p> <p>c) Cesantía en edad avanzada y vejez y</p> <p>d) Viudez, orfandad o ascendencia</p>

<p>Prestaciones en especie.</p>	<p>III.- La esposa del asegurado o a falta de esposa, la mujer con la que haya hecho vida marital durante los 5 años anteriores a la enfermedad, o la persona con la que hubiera procreado hijos y ninguno de los dos haya contraído matrimonio. El esposo o concubinario que dependa económicamente de la asegurada</p> <p>IV.- La esposa o concubina del pensionado, del mismo derecho gozará el esposo o concubinario de la pensionada.</p> <p>V.- Los hijos menores de dieciséis años de los asegurados y pensionados.</p> <p>VI.- Los hijos de pensionados cuando no se puedan mantener por su cuenta debido a una enfermedad crónica o discapacidad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en el sistema educativo nacional.</p> <p>VII.- Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez, que disfruten asignaciones familiares, así como por incapacidad permanente.</p> <p>VIII.- El padre o madre del asegurado que vivan en el mismo domicilio que éste.</p> <p>IX.- El padre o madre del pensionado por invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez o por incapacidad permanente que reúna el requisito de convivencia.</p> <p>Las personas en las fracciones III al IX se les requerirá que sean sujetos dependientes del asegurado, así como que el asegurado tenga derecho a prestaciones en especie de éste seguro.</p> <p>En caso de enfermedad no profesional:</p> <p>I.- Asistencia médico quirúrgica</p> <p>II.- Farmacéutica y</p> <p>III.- Hospitalaria.</p> <p>Dichas prestaciones se le otorgara desde el inicio de la enfermedad hasta por un plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento, podrá prorrogarse el tiempo por otras 52 semanas cuando el beneficiario siga enfermo.</p> <p>En caso de maternidad el Instituto otorgará durante el embarazo, parto y puerperio las siguientes prestaciones:</p> <p>I.- Asistencia obstétrica;</p> <p>II.- Ayuda en especie por seis meses para la lactancia, capacitación y fomento para el amamantamiento.</p> <p>III.- Durante el periodo de lactancia podrá decidir tener dos reposos extraordinarios de 30 min cada uno o un descanso extraordinario por día</p>
--	---

<p>Prestaciones en dinero</p>	<p>de una hora para amamantar al bebe o realizar la extracción de leche materna manual. IV.- Una canastilla al nacer el hijo.</p> <p>Enfermedad no profesional: El asegurado que contraiga una enfermedad no profesional y que se vea impedido a trabajar, tendrá derecho a que se le pague un subsidio equivalente al 60% del último salario diario de cotización, desde el cuarto día del impedimento hasta por un periodo de 52 semanas. Si al concluir las 52 semanas y aún se encuentra impedido se prorrogará por un periodo de 26 semanas más.</p> <p>Este subsidio se pagara por en periodos vencidos que no excedan de una semana. Se suspenderá el pago de este subsidio cuando el asegurado incumpla con lo indicado por el Instituto de someterse a hospitalización o por interrupción en el tratamiento sin causa justa.</p> <p>Maternidad: La asegurada durante el embarazo y el puerperio tendrá derecho a un subsidio igual al 100% de su salario diario cotizado. Este subsidio se otorgará durante 42 días antes y 42 días después del parto.</p>
<p>Capítulo V. Del seguro de invalidez y vida. Artículos 112-151</p> <p>Prestaciones en especie</p> <p>Prestaciones en dinero. .</p>	<p>INVALIDEZ: Entendemos por invalidez cuando el asegurado se halla imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esta imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.</p> <p>La declaración de invalidez debe ser declarada por el Instituto. Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que el asegurado acredite 250 semanas de cotización, en caso de que el dictamen respectivo determine el 75 % o más de invalidez, solo se requiere acreditar 150 semanas cotizadas.</p> <p>Asistencia médica en términos del capítulo de enfermedades y maternidad.</p> <p>I.- Pensión temporal: Es aquella que otorga el Instituto, en periodos renovables al asegurado, cuando se crea que exista la posibilidad de recuperación, o cuando persista la enfermedad no profesional y el subsidio de disfrute termine.</p> <p>II.- Pensión definitiva: Es la que se otorga cuando el estado de invalidez se estima de naturaleza permanente. El asegurado deberá contratar la pensión y el seguro de sobrevivencia con la Institución de seguros que desee, para el seguro de renta vitalicia y de sobrevivencia el Instituto determinara el monto constitutivo necesario para su contratación. Dicho monto constitutivo se le restará a la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva es la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la Institución de seguros para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia.</p> <p>En caso de que el trabajador tenga un excedente podrá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Retirar el excedente en 1 sola exhibición de la cuenta individual; 2.- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; 3.- Aplicar el excedente al pago de una sobre prima para incrementar los

	<p>beneficios del seguro de sobrevivencia.</p> <p>III.- Asignaciones familiares.</p> <p>IV.- Ayuda asistencial.</p> <p>Cuando el declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente no reúna las semanas de cotización, podrá retirar en cualquier momento el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.</p> <p>NO se tiene derecho a disfrutar de la pensión de vejez cuando el asegurado:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- Por sí o con acuerdo de otra persona se haya ocasionado el estado de invalidez;2.- Resulte culpable del delito intencional que ocasiono la invalidez;3.- Padezca un estado de invalidez anterior a su aseguramiento al régimen obligatorio. <p>La pensión de invalidez empezará desde el día en que ocurra el siniestro, sino se puede determinar el día desde la fecha de presentación de la solicitud. Los pensionado y aquellos asegurados que soliciten la pensión por invalidez deberán someterse a las investigaciones médicas, sociales y económicas que determine el Instituto.</p>
<p>RAMO DE VIDA.</p>	<p>Procede el seguro cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez.</p>
<p>Prestaciones en especie.</p>	<p>Asistencia médica en términos del seguro de enfermedades y maternidad.</p>
<p>Prestaciones en dinero:</p>	<p>I.- Pensión por viudez: La podrá obtener la esposa del asegurado o pensionado o la mujer con quien vivió como si fuera su esposa o con quien tuviera hijos. La misma pensión corresponderá al esposo o concubino que dependa económicamente de la asegurada o pensionada.</p> <p>La pensión será del 90% de la cantidad que le hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez.</p> <p>La pensión por viudez comenzará desde el día de fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y terminará cuando muera el beneficiario o contraiga nupcias o se una en concubinato.</p> <p>II.- Pensión por orfandad: cada uno de los hijos menores de dieciséis años o hasta los 25 cuando se encuentren estudiando en un sistema nacional de educación. Será igual al 20% de la pensión o del 30% cuando sea huérfano de padre y madre</p> <p>III.- Pensión a ascendientes: Cuando no exista ningún anterior. Será del 20 % para cada uno.</p>
<p>Ayudas asistenciales.</p>	<p>Consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez conforme a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none">I.- Para la esposa o concubina. El 15% de la cuantía de la pensión;II.- Para cada uno de los hijos. el 10% de la cuantía de la pensión;III.- Cuando no existan los anteriores. A cada uno de los padres del pensionado que dependan económicamente de él. El 10% de la pensión.IV.- Si no existiera ninguno anterior. El 15 % al pensionado.

	<p>V.- Si existe sólo un ascendiente. El 10% de la cuantía de la pensión que disfruta.</p> <p>Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la origino.</p>
<p>Capítulo VI. Del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.</p> <p>Cesantía en edad avanzada.</p> <p>PRESTACIONES.</p> <p>Ramo de vejez.</p> <p>Prestaciones:</p>	<p>Los riesgos protegidos por este seguro son: Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez del asegurado, así como la muerte del pensionado por este seguro.</p> <p>Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años.</p> <p>Las prestaciones de este seguro solo se otorgarán en caso de que el asegurado tenga reconocido 1250 semanas cotizadas. Cuando el asegurado tenga cumplido los 60 años de edad y no tenga las semanas cotizadas que se requiere podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere la pensión. Cuando el asegurado tenga cotizada por lo menos 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de maternidad y enfermedad.</p> <p>I.- Pensión: Comenzara desde el día en que el asegurado cumpla con las semanas cotizadas y acredite al Instituto, que se ha quedado sin trabajo, solo cuando no se haya enterado éste del aviso de baja del trabajador.</p> <p>II.- Asistencia Médica en términos del seguro de enfermedad y maternidad;</p> <p>III.- Asignaciones familiares;</p> <p>IV.- Ayuda asistencial.</p> <p>Podrá recibir las prestaciones de este ramo aquel asegurado que haya cumplido los 65 años de edad y haya cotizado un mínimo de 1250 semanas. En caso de que el asegurado cumpla los 65 años y no tenga las semanas cotizadas requeridas, podrá optar por retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta reunir las semanas requeridas. Cuando el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.</p> <p>I.- Pensión.</p> <p>II.- Asistencia médica en términos del seguro de enfermedad y maternidad.</p> <p>III.- Asignaciones familiares.</p> <p>IV.-Ayudas asistenciales.</p>
<p>Capítulo VII. Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales.</p>	<p>El ramo de guarderías cubre el riesgo de no 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 que judicialmente se le hubiere confiado la custodia de sus hijos. Desde la edad de 43 días hasta que cumpla 4 años</p> <p>Los servicios de guardería se proporcionararan en el turno matutino y</p>

	vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.
Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio.	Se debe hacer a través de un convenio y de acuerdo al artículo 222 de la LSS.
Esquema de aseguramiento.	<p>I.- Podrá efectuarse de manera individual o colectiva a solicitud, por escrito del sujeto o sujetos interesados. En caso de incorporación colectiva, cada sujeto será responsable de sus obligaciones frente al IMSS.</p> <p>2.- Para los trabajadores domésticos tendrán acceso a las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las prestaciones correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.</p>
Las cuotas obrero patronales de los sujetos asegurados se cubrirán con base a:	II.- Conforme al salario real integrado para los trabajadores domésticos. Cotizarán por anualidades adelantadas.
La incorporación voluntaria al régimen obligatorio termina	II.- Para los trabajadores domésticos cuando se termine la relación laboral que dio origen al aseguramiento y comunique esta constancia al Instituto.

Esta ley reglamenta la fracción XXIX del artículo 123 apartado A de la Constitución ya que en el como ya vimos se establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social.

Así en la primera parte se habla del Régimen obligatorio y de los seguros que cubre este tipo de incorporación. Cada seguro tiene sus características y se dirige a todos los sujetos mencionados en el artículo 12, el cual en la primera fracción I se establece aquellas personas que de acuerdo con el artículo 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo tengan una relación de trabajo.

En el artículo 20 se establece:

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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Tres características de la relación de servicio:

La prestación de un servicio, cualquiera que sea este.

El servicio debe de ser subordinado, lo cual quiere decir que el patrón debe de tener el poder de mando y dirección y el trabajador tiene el deber de obedecer.

El pago de un salario.

Por contrato de trabajo no importa la forma o nombre, siempre que una persona preste sus servicios a otra de forma personal subordinado a cambio de un salario existe tal figura jurídica del contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores domésticos la mayoría de las veces no existe tal contrato, sin embargo, al empezar la prestación de servicios se empieza a aplicar el derecho del trabajo, ya que producen el mismo efecto.

Artículo 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.

Así se entiende que aquellas personas que cumplan con las características de una relación de trabajo y/o del contrato de trabajo se deben de someter al régimen obligatorio. Al analizar a los trabajadores domésticos se puede observar que cumplen con las características antes enunciadas y por consecuencia deben de ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.

3.4.1 Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de noviembre de 2002. Consta de Ocho Títulos, Los cuales dividen en Capítulos que contienen un total de 196 artículos.

<p>Título Primero. Disposiciones Generales. Capítulo Único:</p> <p>Título Tercero: Incorporación voluntaria al régimen obligatorio Capítulo I: Disposiciones generales</p>	<p>Artículo 1: El presente Reglamento establece las normas para:</p> <p>II.- El aseguramiento de los sujetos de continuación o incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio y del Seguro de Salud para la Familia.</p> <p>Artículo 2: Para los efectos de este Reglamento, serán aplicables las disposiciones establecidas en el artículo 5 de la Ley del Seguro Social, así como las siguientes:</p> <p>VI. Trabajador doméstico: persona física que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.</p> <p>La incorporación de los trabajadores domésticos se hará de forma individual y lo tendrá que hacer el patrón persona física.</p> <p>Para la renovación de aseguramiento de los trabajadores domésticos se realizará dentro de los treinta días naturales anteriores a la fecha de vencimiento del mismo. El IMSS podrá autorizar la renovación extemporánea si se solicita dentro de los siguientes treinta días posteriores al vencimiento.</p>
<p>Artículo 81.</p>	<p>Los sujetos mencionados en este Título y los beneficiarios deberán someterse a los exámenes y estudios que el Instituto determine.</p> <p>Además deberá de llenar y firmar un cuestionario médico que el Instituto les otorgue.</p>
<p>Artículo 82. No serán asegurados aquellos sujetos que presenten:</p>	<p>Alguna enfermedad preexistente como es:</p> <ul style="list-style-type: none">Tumores malignos;Enfermedades crónico degenerativas como:Complicaciones tardías de la diabetes mellitus;Enfermedades por atesoramiento;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, entre otras.

	<p>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).</p>
<p>Artículo 83. No se proporcionaran las prestaciones al asegurado o sus beneficiarios durante el tiempo y padecimientos siguientes.</p>	<p>I.- Seis meses: Tumoración benigna de mama. II.- Diez meses: Parto III.- Un año: Litotripcia, Cirugía de padecimientos ginecológicos, excepto neoplasias malignas de útero, ovarios y piso perineal, Cirugía de insuficiencia venosa y várices, Cirugía de senos paranasales y nariz. Cirugía de varicocele, Hemorroidectomía y cirugía de fistulas rectales y prolapso de recto, Amigdalectomia y adenoidectomía, Cirugía de hernias, excepto hernia de disco intervertebral, cirugía de hallux valgus y Cirugía de estrabismo. IV.- Dos años: Cirugía ortopédica.</p>
<p>Artículo 84. El aseguramiento a la incorporación voluntaria no cubre.</p>	<p>I.- Cirugía estética. II.- Adquisición de anteojos, lentes de contacto, lentes intraoculares, y aparatos auditivos. III.- Cirugía para corrección de astigmatismo, presbicia, miopía e hipermetropía. IV.- Tratamientos de lesiones autoinfligidas y las derivadas de intento de suicido. V.- Tratamiento de lesiones derivadas de la práctica profesional de cualquier deporte con riesgo físico. VI.-Examen médico preventivo solicitado por el asegurado o sus beneficiarios. VII.- Tratamientos de trastornos de conducta y aprendizaje. VIII.- Tratamientos dentales, excepto extracciones, obturaciones y limpieza. IX.- Otorgamiento de órtesis, prótesis y aditamentos especiales; X.- Tratamiento de padecimientos crónicos que requieran control terapéutico permanente. XI.- Tratamientos quirúrgicos o médicos para corrección de alteraciones de la fertilidad de la pareja. XII.- Tratamientos de secuelas de lesiones musculoesqueléticas o neurológicas, de origen</p>

	traumático adquiridas con anterioridad al aseguramiento, y XIII.- Tratamiento de secuelas de enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico y secuelas de enfermedad vascular cerebral; insuficiencia vascular periférica, entre otras, adquiridas con anterioridad al aseguramiento.
Artículo 87. Se podrá dar por terminado el aseguramiento sin responsabilidad para el Instituto cuando.	I. El asegurado o beneficiario permita o propicie el uso indebido del documento que compruebe tal calidad. II. Si durante el primer año de vigencia del aseguramiento, se presenta alguna de las enfermedades señaladas como preexistentes y no hubiera sido declarada por el asegurado o beneficiario al momento de llenar el cuestionario respectivo, o por el asegurado en el caso del menor de edad o incapacitado.
Artículo 88. Se termina la incorporación voluntaria.	I.- Individual: a).- Declaración expresa firmada por el asegurado, surtiendo efecto al término de la anualidad pagada, y b).- No pagar la cuota anual al momento en que corresponda la renovación.

El Reglamento especifica la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, los medios por los cuales pueden acceder. Así se observa las diferencias entre el régimen obligatorio y la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, entre los que se encuentran:

1.- La incorporación para los trabajadores en general es obligatorio, y si el patrón no la hace, el trabajador deberá comprobar la fecha en que inicio su relación de trabajo, por lo cual el Instituto tiene la obligación de hacer retroactivo su afiliación.

En el caso de los trabajadores domésticos al ser sujetos de aseguramiento voluntario, los trabajadores no pueden ir al Instituto a realizar su aseguramiento. El único que puede realizar el aseguramiento es el patrón.

2.- Los asegurados bajo el régimen de incorporación voluntaria se tendrán que contestar y firmar un cuestionario médico y en caso de padecer de alguna enfermedad mencionada en el artículo 82 de este Reglamento no se procederá al aseguramiento.

Como sabemos los trabajadores en general no se deben de someter a ningún examen para realizar el aseguramiento, con el solo hecho de la prestación de servicio la inscripción al Instituto es obligatoria. Además no se restringe su incorporación en caso de padecer alguna enfermedad.

3.- El artículo 83 menciona los tiempos de espera que deben aguardar los trabajadores domésticos sin recibir prestaciones que también son mencionadas en el artículo, tiempos que van desde los 6 meses hasta los 2 años. A los trabajadores en general no se les aplican ningún tiempo de espera.

4.- En el artículo 84 se menciona las prestaciones que no cubre la incorporación voluntaria, así aquellos sujetos que son incorporados a este régimen nunca podrán acceder a estas prestaciones.

Para los trabajadores en general no se aplica ninguna restricción respecto de las prestaciones a las que tienen acceso.

Para la terminación de este régimen en la forma individual se requiere la firma expresa y por no pagar la anualidad para la renovación, sin embargo, en la Ley se establece que para los trabajadores domésticos se dará por terminado el aseguramiento cuando termine la causa que originó el aseguramiento, lo cual quiere decir que si termina la relación de trabajo termina en aseguramiento.

CAPÍTULO 4

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores domésticos han tenido que luchar para que se les reconozcan sus derechos laborales, en la actualidad no solo ya se encuentran presentes en la Ley Federal del Trabajo, sino también en la Ley del Seguro Social, con esta incorporación a la legislación se abre el camino para su regulación eficaz y eficiente.

Son muchos los problemas que afrontan los trabajadores domésticos desde los sociológicos, jurídicos, económicos, ya que su escaso reconocimiento social y otros factores dan como resultado el incumplimiento de sus derechos laborales entre los que se pueden señalar la falta de contrato, salario justo, discriminación, humillaciones y sobre todo malos tratos por parte de los patrones.

En materia de seguridad social el panorama no es diferente, basado en la escasa regulación.

4.1 Naturaleza jurídica de los trabajadores domésticos

La naturaleza jurídica de estos trabajadores denominados domésticos ha cambiado a lo largo de los años. Como ya se explicó en el Capítulo I en un principio, se pensó que este trabajo tenía como nacimiento una obligación civil, sin embargo, a lo largo de los años se ha demostrado que no es así.

En la actualidad se les reconoce su calidad de trabajadores, de acuerdo con el Título Sexto, Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo el cual se encuentra dentro de los trabajos especiales. Se entiende una reglamentación especial

porque el lugar en donde ejercen el trabajo es un lugar privado diferente a los trabajadores comunes.

Así al ser regulados en la Ley Federal del Trabajo se reconocen sus derechos laborales, sin importar que se encuentren dentro del capítulo de trabajos especiales, ya que de acuerdo al artículo 181 los trabajos especiales (entre ellos el doméstico) se reglamenta con las normas propias de cada Capítulo pero de manera supletoria se aplicaran las normas generales mientras no las contraigan. .

De acuerdo al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por trabajador **Toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiendo por Trabajo toda actividad humana intelectual o material sin importar el grado de preparación que se requiere.**

Así también como referencia el artículo 10 el cual contiene el concepto de patrón, el cual establece **Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

Con lo anterior se puede concluir que los domésticos cumplen con las características para ser calificados como trabajador. Ya que **el trabajador doméstico es una persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra denominada patrón que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

Los trabajadores domésticos **cumplen con las características de una relación de trabajo**, el cual se entiende que **sin importar el acto que le dé origen es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y/o contrato de trabajo.**

En síntesis la naturaleza jurídica del doméstico **es un trabajador** (en toda la extensión de la palabra) en virtud de **que presta los servicios de aseo,**

asistencia y todos los inherentes al hogar de una persona o familia a cambio de una remuneración.

4.2 Problemas Jurídicos

Existen muchos problemas en todos los ámbitos a los que se enfrentan estos trabajadores, se han ido heredando a través de las generaciones.

Los problemas de éstos trabajadores empiezan con el nulo reconocimiento de sus derechos como tales, ya que al ser una actividad que es ejercida en su mayoría por mujeres, culturalmente se piensa que es obligación de ellas el realizar dichas actividades y por lo cual no se les debe de pagar.

4.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Constitución es el ordenamiento Jurídico supremo de Nuestro País, en donde se establecen derechos y obligaciones de los gobernados y gobernantes, ninguna Ley puede ni debe estar en contra de este ordenamiento ya que de acuerdo al artículo 133 es la Ley Suprema de toda la Unión.

En el artículo 1º párrafo 5 de nuestra Ley Suprema establece que nadie puede ser discriminado por ningún motivo al establecer:

...“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Se habla de **Discriminación** hacia los trabajadores domésticos porque al ser este tipo de trabajadores se piensan que deben ser tratados diferentes, algunos de

estos trabajadores sienten pena o vergüenza de decir que ejercen estas actividades para otra familia, sin importar de que clase social es.

Esta discriminación además de ser un problema de origen social, vulnera el ordenamiento supremo en su artículo 1, que la prohíbe en todas sus formas.

Dentro del artículo 123 de la Constitución Apartado A se mencionan los Derechos Laborales que regirán para obreros, jornaleros, **empleados domésticos**, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Se establece una **jornada laboral de ocho horas**, sin embargo para los trabajadores domésticos no se respeta este límite ya que de acuerdo con investigaciones que ha realizado el CONAPRED, los trabajadores domésticos trabajan más de lo establecido en la Constitución.

En el Estudio Cuantitativo con Trabajadoras Domésticos y Empleadoras denominado "Condiciones laborales de las trabajadoras Domésticas" el 46% de las encuestadas trabajan más de 8 horas y un 16% trabajan 12 horas o más".⁶⁰

Además el 64% de las trabajadoras señalo que es frecuente que los patrones le pidan que realicen alguna actividad fuera del horario de servicio, con lo cual laboran más horas de las señaladas en la Constitución.⁶¹

En la fracción III se establece **la edad mínima para trabajar**. La situación de los trabajadores domésticos es especial, por una parte al ser un trabajo que se realiza dentro de los hogares de los empleadores, las autoridades laborales no cuentan

⁶⁰ Condiciones laborales de los trabajadores domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras,[en línea], disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf. Consultado el 11 de julio de 2017 a las 15:43.

⁶¹ Vid. Íbidem.

con la organización para revisar que se cumplan con las normas establecidas en la Ley.

En segundo lugar es una situación especial porque la mayoría de los trabajadores del hogar pertenece a una comunidad diferente, se ha documentado que el 49% es nacida dentro de la zona en donde laboran, mientras que el 51% es migrante interna.⁶²

Por lo anterior estos trabajadores son vulnerables, no tienen conocimiento de los derechos con los que cuentan, la autoridad a la cual pueden recurrir para quejarse, y sobre todo no cuentan con el apoyo de su familia ya que se encuentran lejos o al vivir dentro de la casa de los patrones no los ven con regularidad.

La **edad**, en la Constitución se establece la edad mínima de 15 años para trabajar, éste tipo de trabajadores inician su vida antes de tener la edad legal (entre 10 y 11 años) representando un 21%. Con lo anterior demuestra que aunque la Ley Suprema establezca que no se puede trabajar antes de los 15 años, por las circunstancias especiales de estos trabajadores tampoco se cumple con esta garantía constitucional.

El **descanso**, se establece que por cada 6 días de trabajo se tendrá derecho a por lo menos un día de descanso. De acuerdo al estudio realizado por el CONAPRED demuestran que el 70% de los trabajadores domésticos bajo la modalidad de planta tienen un día de descanso, así como el 44% de los denominados de entrada por salida.⁶³

⁶² Se establece el termino migrante interna a aquellas personas que cambian su lugar de residencia dentro de Nuestro País.

⁶³ Vid. Condiciones laborales de los trabajadores domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras,[en línea], disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf. Consultado el 11 de julio de 2017 a las 16:30.

La **salud** de las mujeres **durante el embarazo y lactancia** se establece que las mujeres durante el embarazo no deben realizar trabajos que exijan un esfuerzo físico considerable y que signifiquen un peligro para su salud con respecto a la gestación, además establece que tienen derecho a un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis semanas después, percibiendo su salario íntegro.

La maternidad es un tema importante para este tipo de trabajadores ya que al ser mayormente mujeres, en alguna ocasión de su vida productiva querrán formar su propia vida y procrear a sus hijos.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, muchas trabajadoras saben que deben elegir entre conservar su trabajo y formar una familia, ya que al no tener ningún contrato por escrito que les garantice su estabilidad en el trabajo, en la mayoría de los casos al quedar embarazada las trabajadoras pierden sus empleos.

En caso de que la trabajadora mantenga su trabajo durante el embarazo, en el momento de parto, los empleadores no les pagan las semanas de incapacidad por maternidad, y en el mejor de los casos les permiten regresar a los empleos.

Se ha documentado por el CONAPRED EL 45% de las trabajadoras domésticas es soltera y el 22.3% no tienen hijos "por la poca o nula aceptación de los hijos en los lugares de trabajo"⁶⁴.

El **salario**, existen dos tipos de acuerdo a la Constitución, el Mínimo General y el Profesional, los trabajadores domésticos no cuentan con la certeza de recibir alguno de estos, ya que al ser un trabajo poco valorado por la sociedad y las

⁶⁴ Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México, CONAPRED, [En línea] disponible en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf consultado el 20 de julio 2017 a las 15:21.

autoridades laborales no se conoce el aporte verdadero de un trabajador domésticos al patrón.

Las bajas remuneraciones no solo son aplicables a los trabajadores domésticos dentro de nuestro país sino en general, ya que datos de la OIT demuestran que el 50% de estos trabajadores perciben menos del salario promedio para otros trabajadores. Esto se debe:

- 1) A la falta de formación académica;
- 2) Alta incidencia de informalidad del trabajo; y
- 3) Nula representatividad colectiva.

Trabajo igual para recibir salario igual, como se ha demostrado por el CONAPRED los trabajadores domésticos tienen larga jornadas de trabajo y su salario no es equivalente a éste. Estudios realizados por la OIT se determina que los trabajadores domésticos perciben menos del 50% del salario promedio establecido en cada Estado Miembro.

En algunos países ser trabajador doméstico es igual a ser un esclavo, ya que no reciben alguna retribución por su trabajo, las jornadas laborales son inhumanas, no tienen ninguna prestación laboral y sobre todo sufren diversos tipos de violencia, humillaciones y discriminación.

Por el tipo de servicios prestados no existe una **capacitación y adiestramiento** para los trabajadores domésticos, ya que al ser un trabajo feminizado y por las tareas que realizan de limpieza, aseo, cuidados para los miembros de la familia se cree que no es necesario una capacitación, ya que en la sociedad se tiene la creencia que las mujeres saben cómo realizar este trabajo. "Desde una perspectiva de género, es posible afirmar que las actividades inherentes al

mantenimiento del hogar y del cuidado de sus habitantes, aun en el ámbito laboral, se sigue considerando propio del empleo femenino.”⁶⁵

De acuerdo a las estadísticas de la OIT a nivel mundial se cree que las mujeres que se dedican a este trabajo alcanzan los 55 millones.⁶⁶

Higiene y seguridad. El trabajo doméstico es multifacético porque no existe una lista exacta de las actividades que deben realizar un trabajador doméstico, entre las que se reconocen en primer lugar se encuentran el de limpiar la casa pero existen otras complementarias como son el cuidado de personas, lavaderos, planchadores, chóferes y cocineros que se realizan dentro del hogar particular.

Por la gran cantidad de actividades que realizan estos trabajadores y la gran cantidad de riesgos a los que están expuestos, no existe una política de seguridad e higiene dentro de los hogares en los cuales trabajan.

Al no ser considerado un trabajo propiamente dicho, ellos mismos son los que deben de tomar medidas de seguridad e higiene.

Derecho a coaligarse. La principal razón para que los Trabajadores se organicen es para defender sus derechos, los domésticos no se consideran un trabajo productivo, por lo que no se había formado ningún Sindicato. Sin embargo, en 2015 se conformó el Primer Sindicato de trabajadores domésticos llamado Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (Sinacttraho). Con la participación de 100 trabajadoras domésticas de Puebla, Colima, Chiapas, Distrito Federal y Estado de México.⁶⁷

⁶⁵ RUBÍ SALAZAR, Ignacio (Coor), El Trabajo doméstico en México: La gran deuda social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2016.

⁶⁶ Vid. *Ibidem*, p. 52.

⁶⁷ Vid. SOTO Angélica Jocelyn, 'Empleada domésticas conforman sindicato nacional', Revista Proceso, Septiembre 201, [En línea], disponible en: <http://www.proceso.com.mx/414282/nace-el-sindicato-nacional-de-trabajadoras-del-hogar> consultado el 25 de julio 2017.

Con la formación de este sindicato se abre la posibilidad de empezar a defender los derechos laborales de este gremio.

4.2.2 Tratados Internacionales: El tema de la discriminación no sólo se encuentra en Nuestra Constitución como ordenamiento máximo, sino también en algunos Tratados Internacionales y/o Convenios.

La discriminación es considerado como un Derecho Humano en Diversos Tratados y Convenios de los que México forma parte. La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 se establece la prohibición de la discriminación al establecer:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

La Convención Americana sobre derechos humanos (Pacto de San José) en su artículo 1 denominado: Obligación de respetar los Derechos, el cual establece:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En el artículo 3 del Convenio 189 denominado Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos establece:

Todo miembro deberá tomar medidas para asegurar la promoción y protección efectivas de los derechos Humanos de todos los trabajadores domésticos...

En el Convenio 189 es muy importante, como ya se mencionó en el Capítulo 3 ya que en él se establecen aquellos derechos laborales mínimos que los domésticos deben tener, ya que al ser un sector muy vulnerable se deben de proteger cuanto antes. Sin embargo, no es fácil ya que en nuestro país existe mucha

discriminación hacia ese sector, además de que algunas instituciones como el Seguro Social no tienen la estabilidad financiera para inscribir a más de dos millones de personas en su seguridad social.

Una cosa que puede ser muy importante para empezar el cambio social y legal a favor de los trabajadores domésticos es la **RATIFICACIÓN** del Convenio 189 y su Recomendación 2012 de la Organización del Trabajo. México suscribió el Convenio en el año 2011 sin embargo, el senado no lo ha ratificado por lo cual actualmente no se encuentra vigente.

Además se deben de tomar medidas para respetar y promover los principios y derechos fundamentales de todos los trabajadores domésticos entre los que se menciona la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Con lo anterior, se observa que la normatividad a nivel internacional se establece la eliminación de toda clase de discriminación, por lo que nuestras autoridades deben de crear y fortalecer las políticas públicas y medidas necesarias para eliminarla de nuestra sociedad y poner énfasis en la discriminación dentro de nuestra legislación ya que los trabajadores domésticos son regulados dentro de los trabajos especiales por lo que reciben tratos diferentes.

4.2.3 Ley Federal del Trabajo

Como se mencionó en el Capítulo 3, la Ley Federal del Trabajo es la distingue entre los trabajadores en general y los domésticos, al encuadrarlos en los trabajos especiales, lo cual trae consigo consecuencia en las condiciones de trabajo.

Dentro de la Ley se establecen disposiciones que regulan las relaciones de Trabajo, sin embargo, no todos los trabajos se adaptan a estas condiciones, por lo que la ley se modificó para ingresar trabajos que en algún aspecto de la relación de trabajo no se encuadran en las normas generales. Entre las normas más importantes podemos encontrar:

Tema	Artículo	Trabajadores domésticos
Contrato de Trabajo	Artículo 25. Se menciona los datos que debe llevar el contrato de trabajo.	En la mayoría de los caso los trabajadores domésticos no tienen un contrato que los respalde. Solo tienen un acuerdo de palabra.
Jornada de Trabajo	Se establece una jornada de 8 horas la diurna. La nocturna de 7 horas. La mixta de 7 y ½.	De acuerdo con el Capítulo XIII dedicado a los Trabajadores domésticos Tienen un descanso nocturno de al menos 8 horas y; Descanso entre las actividades matutinas y vespertinas de 3 horas. Por lo que la Ley les permite trabajar 12 horas.
Días de descanso	Por cada 6 días de trabajo se deberá descansar 1. El día de descanso será preferentemente el domingo. Se establece los días de descanso obligatorio.	No cuentan con la seguridad de día de descanso. Los días establecidos como descanso obligatorio pocas veces se les respetan.
Vacaciones	Después de cumplir 1 año de servicio se tiene derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser inferior a 6 días y que por cada año de servicio aumentara 2 días hasta llegar a 12. Después del cuarto año aumentara dos días por cada cinco años de servicio.	Sólo el 16.4% reciben esta prestación ya que los empleadores acostumbran salir de vacaciones y llevarse con ellos a sus niñas. En el caso del personal que ejerce servicio dentro del hogar suelen rolar los días para cuidar la casa.
Salario	Debe ser remunerador y nunca menor al establecido legalmente Los plazos para el pago del salario no deben ser mayores a 7 días. Los salarios mínimos Profesionales regirán para trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Se debe pagar en moneda de curso legal.	El salario comprende el pago en efectivo, alimentos y habitación. Al ser un trabajo especial, se les debe de pagar el salario Mínimo Profesional que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Sin embargo, no están protegidos ni siquiera por el Salario Mínimo General
Aguinaldo	Derecho a 15 días de salario mínimo.	El 27% recibe esta prestación.

Con se nota en el cuadro anterior, los trabajadores distan mucho de recibir derechos laborales o una jornada de trabajo justa, ya que la Ley permite que

trabajen una jornada de 12 horas, y tampoco menciona otras prestaciones a favor de los trabajadores domésticos.

4.2.4 Ley del Seguro Social

Como ya se analizó en el Capítulo 3, la Ley del Seguro Social también contraviene a nuestra Constitución al realizar distingo. Si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo se reconoce que los domésticos son trabajadores y tienen derechos, en la Ley del Seguro Social se hace distingo entre los trabajadores en general y éstos.

Tema	Artículo	Trabajadores domésticos
Régimen Obligatorio	Artículo 12	Al ser un trabajo especial, los domésticos no se encuentran dentro de este régimen.
Incorporación voluntaria al Régimen del Seguro Social.	Artículo 13	Se mencionan en la fracción II.
Forma de realizar y prestaciones que comprende el Régimen obligatorio	Artículo 222: Se realiza de forma individual o colectiva. Para los trabajadores domésticos las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo, y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos.	Al estar contemplados dentro de este régimen, éstos trabajadores no tienen las prestaciones completas, por lo cual se ven en la necesidad de buscar un servicio particular para atenderse y atender a su familia.
Forma de cubrir las cuotas obrero patronales	Artículo 227: Las cuotas obrero patronales se integraran conforme al salario real de acuerdo al artículo 27.	Los trabajadores domésticos al considerarse trabajadores se aplican la misma norma de integración del salario para el salario base de cotización.
Prima de financiamiento	Artículo 228: A las bases de cotización se les aplicaran las primas de financiamiento, reduciendo la parte proporcional de las prestaciones que se excluyen.	En este artículo se ve claramente como los trabajadores se ven excluidos del régimen obligatorio a pesar de ser considerados trabajadores, al establecer que

	Así para los trabajadores domésticos la cuota se cubrirá de acuerdo a lo establecido tratándose de los sujetos del artículo 12 de la LSS.	se aplicara la cuota como se aplica a los trabajadores en general. Por lo anterior si se considera a los domésticos como trabajadores y que se les aplique las disposiciones de los trabajadores en general, se debe analizar cuál sería el régimen conveniente para ellos.
La incorporación voluntaria termina.	Para la fracción II del artículo 12 cuando se termine la relación laboral que le dio origen y se comunique esta circunstancia al Instituto.	Al igual que para los trabajadores en general para los domésticos se termina el aseguramiento cuando se termina la relación laboral.

Con base al cuadro anterior se observa que a pesar de que los trabajadores domésticos se le disminuye el acceso a las prestaciones por ser incorporados en la modalidad de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, sin embargo, en la forma de pago de la prima, su terminación de aseguramiento y otras cosas los tratan como cualquier otro trabajador, cosa que es incongruente.

4.3 Proceso de incorporación de un trabajador doméstico al IMSS

Para llevar a cabo la incorporación de un trabajador doméstico se puede realizar a través de internet, el trámite lo debe realizar el patrón persona física que recibe los servicios del trabajador doméstico. El trámite también lo puede realizar en la subdelegación que le corresponda de acuerdo al domicilio en donde vive el patrón, no es necesario que el trabajador doméstico lo acompañe a realizar el trámite.

Los documentos que se necesitan para realizar el trámite son:

- a) Comprobante de domicilio
- b) Identificación oficial
- c) Copia certificada del acta de nacimiento
- d) CURP

- e) Cuestionario Médico proporcionado por el IMSS
- f) Comprobante de pago

El pago se hará por anualidades adelantadas, el salario se conformará de acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social. La cobertura será por un año, tendrán acceso a las prestaciones a partir del primer día del mes siguiente al de su ingreso al Seguro Social.

La renovación de la inscripción se hará dentro de los 30 días naturales previos al término de la anualidad contratada que está transcurriendo.

Con lo anterior se observa que un requisito indispensable es la voluntad del patrón, ya que solo éste puede realizar la incorporación. El trámite para inscribir a los trabajadores domésticos es complicado, ya que en la subdelegación se envía al patrón a realizarlo por medio de internet, pero en caso de que el empleador no este dado de alta como patrón deberá acudir a las oficinas del Instituto, por lo que al ser un trámite burocrático los patrones no quieren perder su tiempo.

4.4 La necesidad de los trabajadores domésticos de incorporarse al Régimen obligatorio del IMSS

En nuestra sociedad existen cada vez más personas que se incorporan al trabajo doméstico porque tienen la necesidad de trabajar para sacar a su familia adelante.

Aunque en la actualidad existen más de dos millones de personas que se dedican al trabajo doméstico⁶⁸ la regulación de éste no es adecuada, ya que en materia de

⁶⁸ Vid Natalia Calero Sánchez, La Invisibilización de los derechos de las y los trabajadores domésticos [En línea], disponible: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/201612/LA%20INVISIBILIZACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf. Consultado el 23 de marzo de 2017 a las 16:50 horas.

seguridad social, la Ley del Seguro social los deja en estado de vulnerabilidad ya que al ser mencionados en el artículo 13 de dicha ley, se establece una distinción entre los trabajadores en general y los domésticos.

Los trabajadores domésticos al igual que otros trabajadores cuentan con una esposa, hijos o padres que se ven desprotegidos en seguridad social ya que si su familiar trabajador no accede a ser asegurado no podrán ser beneficiarios, y tomando en cuenta como ya se mencionó, el número de trabajadores domésticos crece el número de población desprotegida.

El desempeño de esta actividad repercute en la salud de los trabajadores que lo ejecutan, ya que pueden presentar:

Fatiga: Existe una relación entre la fatiga de un trabajador y las largas horas de trabajo, ya que estas últimas llevan a no dormir y descansar adecuadamente.

Salud psicológica y estrés: Existe una asociación entre trabajar largas horas y el estrés y otras afectaciones en la salud mental de las personas como son: depresión, ansiedad y confusión. Las causas van desde la falta de descanso, insatisfacción laboral, insatisfacción con el salario, el limitado control que tienen sobre su vida personal.

Seguridad y accidentes: Esto va de la mano de la falta de capacitación, ya que al usar productos de limpieza en algunos casos pueden ser nocivos para la salud del trabajador y porque no decirlo hasta de la propia familia del empleador, sin que ellos lo sepan, sin embargo, los trabajadores domésticos al estar más expuestos a estos químicos, puede llegar a suceder un accidente al derramarlo o por el largo uso de estos productos el trabajador se intoxique.

Equilibrio entre el trabajo y la familia al no tener un horario fijo o trabajar las 12 horas que permite la ley, los trabajadores domésticos pasan muy poco tiempo con su familia o en algunos casos en toda la semana no ven a su familia, solo el día de descanso, sin embargo, esta situación daña a su salud, ya que sólo vive en su esfera laboral.

Estos trabajadores al prestar sus servicios se vuelven vulnerables al deterioro de su salud tanto física como emocional, por lo cual es fundamental que se establezca el acceso garantizado a los servicios de salud, eliminando la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social que establece:

Artículo Vigente	Artículo modificado
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.	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.

Como se vio en el inicio del presente Capítulo la naturaleza del Trabajador doméstico cumplen con los requisitos y características de un trabajador general y su relación de trabajo en ningún momento es afectada, por lo que encuadran en el supuesto de la Fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social.

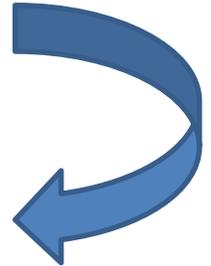
4.5 Perspectivas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos

Para mejorar la situación que viven en la actualidad los trabajadores domésticos, debemos cambiar nuestra mentalidad, ya que es la sociedad la que empieza por discriminar a los trabajadores doméstico, seguimos teniendo un pensamiento machista, no solo en comunidades rurales sino también en la Ciudad, ya que todos, hombres y mujeres creemos que las mujeres son las que deben realizar el trabajo de casa.

Debemos cambiar nuestro pensamiento y la legislación no sólo para dar crédito a las personas que realizan el trabajo domésticos, sino también para respetar sus derechos laborales. No debemos pensar en los trabajadores domésticos como familia sino como un trabajador que al igual que el patrón sale a trabajar, éstos trabajadores necesitan un salario adecuado y demás prestaciones que se establecen en la Ley.

Además se debe de modificar la **Ley Federal del Trabajo** respecto de los trabajadores domésticos en cuanto a:

- ❖ Jornada de trabajo
- ❖ Salario
- ❖ Aguinaldo
- ❖ Vacaciones
- ❖ Prima vacacional
- ❖ Prima dominical
- ❖ Inspección en el Trabajo
- ❖ Antigüedad



Para que se especifique y se establezca de manera puntual que de acuerdo a su naturaleza jurídica los trabajadores domésticos gocen de los derechos conforme a la Ley. Para que los trabajadores exijan a los patrones el cumplimiento de dichas disposiciones.

En cuanto a la **Ley del Seguro Social** como ya se mencionó, se debe eliminar la fracción II del artículo 13, ya que este artículo menciona aquellos que voluntariamente pueden ser sujetos de aseguramiento al régimen Obligatorio del IMSS con lo cual los trabajadores domésticos necesitan el permiso de los patrones para incorporarse al IMSS y su aseguramiento es parcial con lo cual no acceden a varias prestaciones o en algunos casos no se les acepta su incorporación.

En cuanto al **Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización** se tendrá que armonizar conforme a la Ley del Seguro Social.

Dichas modificaciones son inherentes desde la óptica de la naturaleza jurídica del trabajador doméstico, ya que como se ha demostrado los trabajadores domésticos cumplen con los requisitos y características de la relación de trabajo establecida en la fracción I del Artículo 12 de la Ley del seguro social y conforme a los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Se considera que al modificarse los ordenamientos legales, los trabajadores domésticos accederán de manera total a los servicios prestados por el IMSS, paulatinamente se dejara de lado la discriminación que por tanto tiempo se ha ejercido en contra de ellos. Se les respetara su condición de trabajadores y podrán tener las prestaciones aunque exista una enfermedad preexistente.

Su economía se verá favorecida, ya que dichos trabajadores no se preocuparían por gastos médicos de ellos y de sus familias. Tampoco serían una carga para sus familias al concluir su vida laboral, ya que accederían bajo requisitos de ley a una pensión o en caso de muerte sus familiares tendrían un soporte económico para hacer frente a esta situación.

El Estado Mexicano debe superar los obstáculos que existen, ya que los domésticos son trabajadores en toda la extensión de la palabra y se les debe de proteger en materia laboral y sobre todo en seguridad social. Si el gobierno quisiera o tuviera intenciones de mejorar las condiciones de estos trabajadores ya hubiera ratificado el Convenio 189 pero no lo ha hecho, ya que pasar del trabajo informal al formal implica definir legalmente las condiciones de empleo en contratos lo cual significaría un cambio en los usos y costumbres mexicanos y conlleva alinear la legislación, las políticas públicas y programas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los trabajadores domésticos son aquellos que prestan servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia. Por lo cual representan un apoyo importante para la familia con la que laboran y también para la propia, ya que llevan a través de su trabajo obtienen el sustento para satisfacer sus necesidades y mejorar sus condiciones de vida.

SEGUNDA: Para nuestra Ley fundamental los Trabajadores domésticos son considerados en igualdad a los jornaleros, obreros y artesanos.

TERCERA: La Ley Federal del Trabajo, se considera inconstitucional ya que restringe los derechos de los trabajadores domésticos, al reglamentarlos dentro del Capítulo de Trabajos Especiales, éstos a diferencia de otros trabajadores, realizan sus labores dentro de la casa de sus empleadores.

CUARTA: A los trabajadores domésticos en la práctica y como consecuencia de la falta de contrato se les vulneran derechos tales como el salario digno, antigüedad, vacaciones, prima vacacional. En la Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajos especiales se regirán por el Salario Mínimo profesional, los Trabajadores domésticos se encuentran dentro del Capítulo de trabajos especiales, y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha establecido el salario profesional para éstos.

QUINTA: El artículo 12 fracción I se establece que serán sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio aquellas personas que de acuerdo al artículo 20 y 21 se rijan por una relación de trabajo. En el artículo 20 se establece la definición de relación de trabajo por la cual debemos entender: aquella prestación de un trabajo, personal subordinado a cambio de un salario.

Los trabajadores domésticos cumplen con cada una de las características de una relación de trabajo por lo que deben de ser sujetos de incorporación obligatoria.

SEXTA: Es urgente ratificar el Convenio 189 denominado "Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos " Así como la Recomendación 202 que complementa el Convenio.

Con la Ratificación de este Convenio se obligaría a los gobernantes a sensibilizarse con las condiciones de trabajo de los domésticos y así abriría un nuevo camino de reconocimiento de sus derechos humanos y laborales.

SÉPTIMA: Es necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, ya que actualmente la protección a los trabajadores domésticos no es adecuada. La Ley Federal del Trabajo regula de manera especial a los trabajadores domésticos, si bien es cierto que la especialidad radica en el lugar en donde se ejerce el trabajo, este cambio no afecta de ninguna manera la relación de trabajo.

Los trabajadores domésticos al estar contemplados en la Fracción II de la Ley del Seguro Social se pierden de tener acceso a todas las prestaciones y beneficios que se establecen para otros trabajadores. Su incorporación al régimen de incorporación Voluntaria al régimen obligatorio es incongruente, ya que al ser parte de una relación de trabajo deben considerarse dentro de la fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social.

OCTAVA: Con la eliminación de la Fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social y con la adición de los trabajadores domésticos dentro de la fracción I del artículo 12 de dicha ley, los trabajadores domésticos accederían a condiciones de empleo justa y sobre todo estables, ya que accederían a todas las prestaciones en especie y monetarias que ofrece el IMSS entre las que se encuentra el seguro de

riesgos de trabajo, maternidad, prestaciones sociales, invalidez y vida, con lo cual alcanzaría una estabilidad en el empleo.

Otro beneficio al cual accederían no sólo ellos sino también sus familias es a las pensiones en caso de algún accidente o accidente de trabajo, las mujeres embarazadas no tendrían riesgo de perder su trabajo y además podrían acceder a las guarderías del seguro social para que puedan trabajar y tener la seguridad de que sus hijos estarán bien.

Con todo lo anterior se puede remediar un poco, el daño social que generacionalmente se les han causado, como las humillaciones, malos tratos, abusos, y la discriminación, pero sobre todo la armonización y eficiencia del Orden Normativo.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA:

- ✓ ALMANSA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social, Volumen I, segunda edición, Tecnos, Madrid, 1977.
- ✓ ARCE CANO, Gustavo, De los seguros sociales a la seguridad Social, Porrúa, México, 1972.
- ✓ BRISEÑO RUÍZ Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1990.
- ✓ BRISEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho de la Seguridad Social, Oxford University Press, México, 2010.
- ✓ CALDERÓN, José María, Génesis del Presidencialismo en México, El caballito, México, 1972.
- ✓ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997.
- ✓ DÁVALOS José, Derecho del Trabajo, octava edición, UNAM, México, 1988.
- ✓ DE BUEN LOZANO, Néstor, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997.
- ✓ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 2005.
- ✓ DE LA GARZA, Sergio Francisco, Derecho Financiero mexicano, Porrúa, México, 2003.

- ✓ GABINO FRAGA, Derecho Administrativo, Porrúa, México, 1987.
- ✓ LEÓN PINELO, Antonio, Recopilación de las Indias, Miguel Ángel Porrúa, México, 1992.
- ✓ MELÉNDEZ GEORGE, León Magno, La unificación del sistema de la seguridad social en México, Porrúa, México, 2008.
- ✓ MUÑOZ RAMÓN Roberto, Derecho del Trabajo Tomo II, Porrúa, México, 1983.
- ✓ NOUGIER LOUIS, René, et. alt. Historia General del Trabajo, prehistoria y antigüedad, trad Joaquín Romero, Grijalbo, España, 1965.
- ✓ PÉREZ CHÁVEZ José, Fol Olguín Raymundo, Manual de aplicación y casos prácticos de seguridad social, Tax Editores Unidos S.A. de C.V. México 2015.
- ✓ RAMÍREZ CHAVERO, Iván, Nociones jurídicas de los seguros sociales en México, Porrúa, México, 2009.
- ✓ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del trabajo, panorama y tendencia, Cámara de Diputados- UAM Azcapotzalco, México, 2006.
- ✓ RODRÍGUEZ TOVAR, José Jesús, Derecho Mexicano de la Seguridad Social, Escuela Libre de Derecho, México, 1989.
- ✓ RUBÍ SALAZAR, Ignacio (Coor), El Trabajo doméstico en México: La gran deuda social, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 2016.

- ✓ RUBINSTEIN, J. Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la seguridad social, Depalma, Buenos Aires 1983.
- ✓ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Cuarta Edición, Porrúa , México, 2000.

ELECTRÓNICAS

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/art/art2.pdf>.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ccf/CCF_orig_26may28_ima.pdf.

http://www.diputadosprd.org.mx/debate_parlamentario/articulos/LXI_2011_09_14.pdf.

www.mintrabajo.gov.co/.../doc.../253-cartilla-servicio-domestico-guia-laboral.html.

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_ii.pdf.

http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI2012_ACCSS.pdf

http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

<http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/Infonavit/Patrones/Infonavit%2Bpara%2Btodos/>.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164520.pdf

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/201612/LA%20INVISIBILIZACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf.

http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>.

JURISPRUDENCIAS

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala Suprema de Justicia de la Nación, Quinta Época, página 1726, CONTRATO DE TRABAJO, DIRECCIÓN Y DEPENDENCIA, COMO ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL (SERVICIOS PRESTADOS A PATRONES DIVERSOS), Amparo Directo en Materia del Trabajo 1690/43. Reynoso Ignacio. 20 de octubre de 1944. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal de Trabajo

Ley del Seguro Social

Reglamento del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Convenio 189 denominado Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Recomendación sobre trabajadoras y trabajadores domésticos 2011
número 201

REVISTAS:

DÍAZ LIMÓN, José, "La seguridad social en México un enfoque histórico, Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, semestral, número 2, E.L.D.P., A.C., Puebla, México , Enero- Junio 2000.

GOLDSMITH Mary, "Sindicato de Trabajadoras domésticas en México" Red de Revistas Científicas de América Latina y del Caribe, España y Portugal, Otoño, número 001 Política y cultura, UAM Xochimilco, México 1992, pp. 75-89.

GOLDSMITH Mary , De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México, Debate feminista, Año 9, volumen 17, México.

PEDRERO NIETO, Mercedes; Género y trabajo doméstico y extradoméstico en México. una estimación del valor económico del trabajo doméstico, Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (28), 2002.