

1007  
Zy



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DIFICULTAD PARA ESTABLECER EL SALARIO  
DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
FRANCISCO VELASCO PINO



TESIS CON  
FALLA DE CREEN

OCTUBRE 1993



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

## INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ASPECTOS GENERALES.	5
1.1 DEFINICION DE SALARIO	6
1.2 DEFINICION DE SALARIO MINIMO	12
1.3 CONCEPTO DE TRABAJO	23
1.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR	27
1.5 CONCEPTO DE TRABAJADOR DOMESTICO	35
1.6 EN QUE CONSISTE EL SERVICIO DE ASEO Y ASISTENCIA	36
1.6.1 El Servicio de chofer	38
1.6.2 El servicio de jardinero	39
1.7 CONCEPTO DE SUBORDINACION	39
CAPITULO II.	
ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y SALARIOS	44
2.1 LA EVOLUCION DEL TRABAJO	45
2.2 ANALISIS HISTORICO DEL TRABAJO DOMESTICO EN MEXICO.	55
CAPITULO III.	
DERECHO COMPARADO	83
3.1 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA	84
3.2 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN COSTA RICA	88
3.3 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN GUATEMALA	97
3.4 SITUACIONES DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN MEXICO	102

	PAG.
<b>CAPITULO IV.</b>	
<b>ANALISIS JURIDICO DEL TRABAJADOR EN MEXICO.</b>	<b>112</b>
4.1 EL TRABAJO COMO RELACION JURIDICA	113
4.2 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	118
4.3 CONDICIONES DE TRABAJO	127
4.3.1 Jornada de trabajo	130
4.3.2 Tipo de Jornada	136
4.3.3 Descanso	138
4.3.4 Vacaciones	142
4.3.5 Habitación (INFUNAVIT)	145
4.4 OBLIGACION DE LOS PATRONES	150
4.5 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES	156
4.6 RIESGOS DE TRABAJO	158
4.6.1 Responsabilidad del patrón	162
4.7 INCORPORACION AL SEGURO SOCIAL	163
4.7.1 Régimen Obligatorio	164
4.7.2 Régimen Voluntario	170
4.8 FACULTADES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	172
4.9 FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS	174
4.10 DISTINCION ENTRE SALARIO EN EFECTIVO Y PRESTACIONES	184
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>197</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>200</b>

## INTRODUCCION

Consideramos que el problema para la fijación del salario de los trabajadores domésticos en nuestro país es una necesidad, la cual no debemos ignorarla, ya que en la medida que se fije este salario de forma más justa se verán cambios significativos en la prestación de este servicio y esto se reflejara en la educación, el desarrollo y la salud, estas consideraciones nos llevan a fijar su salario para estos trabajadores.

Opinamos que la solución es pagar por hora para que de esta forma esté más adecuado su salario a las necesidades de él y su familia.

Para lograr lo anterior, hemos incluido en esta obra temas que nos dan una idea de la situación de los salarios históricamente en otros países y en la actualidad.

Comenzamos definiendo lo que es el salario tanto en el ámbito legal como en el doctrinario, en el mismo contexto definimos al trabajo y al trabajador doméstico.

Asimismo desarrollamos lo que es el trabajo e incluimos a los trabajadores como el chofer y el jardinero.

En el segundo capítulo se abordan temas relacionados con la historia y evolución del trabajo, como adquiere un concepto diferente al paso de los años.

tambien incluimos en este capitulo como se empieza hacerse presente este trabajador a traves de la historia.

En el capitulo tercero tratamos un punto que tiene estrecha relacion con el tema de esta tesis, ya que analizamos la situacion juridica de los trabajadores domesticos de diferentes paises como son: Estados Unidos de Norteamerica, Costa Rica, Guatemala y el nuestro.

Cabe destacar que escogimos Costa Rica y Guatemala por ser paises latinoamericanos y que de alguna forma tenemos la misma idiosincrasia y que tampoco se ha legislado sobre los salarios de estos trabajadores, y Estados Unidos de Norteamerica porque en este pais si esta reglamentado como se les debe pagar a estos trabajadores.

En el capitulo cuarto hacemos el analisis juridico del trabajador en nuestro pais, en terminos generales las condiciones de trabajo y de los beneficios que tienen derecho de manera detallada.

Tambien incluimos como se establece del trabajador ordinario sus salario con la intervencion de la Secretaria de Trabajo y Prevision Social y la Comision Nacional de Salarios Minimos.

El capítulo cinco concluimos como establecer el salario para los trabajadores domésticos.

Pensamos que todos los temas de esta tesis son importantes pero tenemos que destacar el que se refiere a los trabajadores domésticos en Estados Unidos de Norteamérica ya que en torno de este, se encuentra la solución para fijarle su salario a los trabajadores domésticos de nuestro país.



**CAPITULO 1**  
**ASPECTOS GENERALES**

- 1.1. Definición de Salario**
- 1.2. Definición de Salario Mínimo**
- 1.3. Concepto de Trabajo**
- 1.4. Concepto de Trabajador**
- 1.5. Concepto de Trabajador doméstico**
- 1.6. En qué consiste el servicio  
de aseo y asistencia**
  - 1.6.1. El Servicio de Choter**
  - 1.6.2. El Servicio de Jardipero**
- 1.7. Concepto de Subordinación**

# CAPITULO I

## ASPECTOS GENERALES

El contenido de este capítulo gira alrededor de conceptos que consideramos básicos para exponer el estudio de los trabajadores domésticos, las definiciones tanto del punto de vista legal como doctrinario y de esta forma tener idea de lo que trataremos más adelante.

### 1.1 Definición de Salario

Para iniciar este trabajo por cuanto a la palabra salario ésta proviene del latín "salarium" y esta a su vez de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

A nuestro parecer entenderemos mejor todos estos conceptos como es el salario, el trabajo y trabajador. Citaremos de nuestra Ley Federal del Trabajo, las características más relevantes, y por último veremos las clases de servicio como son el aseo y asistencia, el servicio de chofer, el de jardinero ya que estos trabajadores tienen la característica de ser trabajadores domésticos.

Mario de la Cueva nos da su opinión del salario y dice: "que el salario es el verdadero patrimonio del trabajador, es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al patron es decir a la empresa, ésta energía es entregada a otro y de esta forma la salud y la vida hallan su aseguramiento en el Derecho del Trabajo, e irrumpe en una realización dialéctica del salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana (1).

En esta definición observamos que el trabajador lleva su energía y a cambio recibe el aseguramiento de su salud, esto se traduce en el salario y éste trae como consecuencia la protección a su bienestar y la de su familia.

Este autor hace una anotación importante, que es que el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

Aunque esto en la realidad no se da, de momento no vamos a entrar en detalles de que si es suficiente o no, esto lo trataremos en otro capítulo.

---

(1) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Novena edición, Porrúa, Mexico 1964, p. 293.

Siguiendo con la opinión de Mario de la Cueva éstas tienen un sentido humanitario y de bienestar para el trabajador, ya que finalmente eso es lo que se pretende.

Baltasar Cavazos da su definición y dice que el salario "es la contraprestación del trabajo" y que este además se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (2).

Creemos que esta definición es más concisa, más simple y más entendible a nuestro parecer, menciona claramente que es lo que percibe por el trabajo.

En la Ley del Trabajo de 1931 en su artículo 34 establecía que el salario es la "retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo". En nuestra Ley actual en su artículo 82 a la letra dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (3).

---

(2) BALTAZAR FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera edición, Trillas, México 1989, p.p. 89-90.

(3) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Decretada por Baltazar Cavazos Flores, et. al., 2da. edición, Trillas, México, 1950, p. 147.

estamos de acuerdo con este autor ya que ésta última nos parece más acertada, puesto que en la anterior se interpretaba más al contrato que al trabajo y la esencia de pagar es el trabajo mismo, ya que en algunos casos no existe el contrato y sin embargo, si hay una relación entre el que presta el servicio y quien lo recibe, el cual está obligado a pago del mismo.

Alonso García nos da su opinión del salario y el lo llama como "Retribución del Trabajador en lugar de salario y comprende tres cuestiones:"

1. Retribución directa del trabajador, es decir: salario propiamente dicho en cuanto contraprestación inmediata del servicio realizado.
2. Retribuciones complementarias no referidos al trabajo en si aunque puedan serlo al mismo en cuanto a causa última y de carácter además no compensatorio.
3. Retribuciones simplemente compensatorias, aquí nos da la definición de retribución (salario) fijada, legal o convencionalmente o por vía mixta que, como contraprestación de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por este.(4)

---

(4) ALONSO GARCÍA, Manuel., Curso del Salario del Trabajo, Cuarta edición, Ed. Ariel, Barcelona, 1971, p. 116.

Es de observarse que en estas tres consideraciones se habla del salario como pago por el trabajo prestado, y agrega que es una atribución de carácter patrimonial porque en primer lugar su titularidad corresponde al trabajador que la hace suya por virtud del trabajo que realiza, a cambio del cual la devenga como un salario y en segundo lugar donde se pone de manifiesto su naturaleza patrimonial, porque lo entregado en retribución es susceptible de evaluación económica.

Por último la retribución es debida como obligación por una persona deudora a otra acreedor, la persona deudora es el empresario, cuya obligación en este plano nace de los servicios que la persona acreedora le presta, esta es el trabajador, cuyo título de crédito, en que la retribución consiste y radica en el derecho nacido de los salarios que presta por cuenta del empresario.

Consideramos importante lo que destaca este autor al referirse como personas deudora y acreedor es decir empresario y trabajador, y que de esta relación de trabajo, nace el derecho al salario.

Es interesante la opinión de Alonso García al llamarlo retribución del trabajador en lugar de salario, aunque finalmente es el pago que se le hace al trabajador por sus servicios prestados.

Entre las diversas acepciones de los autores citados, consideramos mas acertadas a nuestro juicio, sin menospreciar a los demas autores la de Baltazar Cavazos y Alonso Garcia, parecen ser mas precisas para entender lo que es el salario y lo señalan que es lo que se recibe por la prestación del trabajo.

Desde el punto de vista jurídico podemos entender al salario como la obligación que tiene el patrón legalmente y que tiene como finalidad retribuir el trabajo que se le presta.

Siguiendo con las ideas de Manuel Alonso Garcia y que señalamos brevemente líneas arriba abunda mas sobre el salario y dice que existen dos sujetos; el empresario sujeto acreedor de trabajo y deudor de retribución y el trabajador sujeto deudor de trabajo y acreedor de retribución y nos divide al salario como sigue:

1) Salario por unidad de tiempo, 2) por unidad de obra, 3) a la parte, por tarea, 4) salario normal y 5) salario real. El que mas se apega a nuestro tema es el salario por unioad de tiempo, el cual lo define como aquel en el que sólo se atiende a la duración del servicio independientemente de la obra realizada, se toma en cuenta la unidad temporal tomada como punto de refererencia y la cantidad asignada a aquella para deducir la retribución total como el resultado de multiplicar el numero de unidades trabajadas por la cantioad con que cada una de esta se

considera retribuida. Esta unidad temporal varía de unas a otras; o bien es la hora, o bien se toma en cuenta; el día, o se consideran periodos de tiempo mayor (5).

Este salario por unidad de tiempo, como observamos es variable pero depende del número de unidades de tiempo trabajadas, es decir que el salario varía en función del tiempo empleado.

Wayon Unacon también coincide en que "es el pago por el resultado del trabajo" (6). Ya que si no existen estos dos elementos no estaríamos hablando de contrato de trabajo.

## 1.2. Salario Mínimo.

El salario mínimo en México es una institución que surge poco antes de la Segunda Guerra Mundial, como producto de la gran depresión de 1929-1933, con el mejor ánimo keynesiano, rooseveltiano, cardenista, gomezmoriniano, lombardista y cetemista de aumentar el mercado interno, ya que el externo se encontraba fuertemente protegido, en medio de una guerra de aranceles que ha venido evolucionando en los setenta y ochenta hacia una guerra de devaluaciones y hoy se encuentra

---

(5) ILO, O. C. 415.

(6) WAYON UNACON, O. C. 415, Manual de Salario de Trabajo, quinta Edición, O. C. 415; FORS ALONSO JURISCONSULTA, MADRID, 1964. O. C. 415.



transformado frente a la competencia más espectacular, global y cerrada en una "guerra de tasas de interés" entre los países.

El nivel de salario mínimo es como muchos otros indicadores un termómetro de la situación económica y social que guarda un país, sin duda, pero también lo es de la situación política que se atraviesa en cada cambio de gobierno, sobre todo cuando se logran tensiones en el ánimo general de la población por efecto directo de la disminución en las posibilidades de empleo en la población económicamente activa (por edad), así como cuando la reducción en la capacidad adquisitiva de las remuneraciones al trabajo se ofrecen como oferta política de manera prolongada, acrecentando presiones y enconos que se presentan puntualmente para presionar reclamaciones y facturas políticas a la hora de la sucesión presidencial, como una parte ya cotidiana del cambio.

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. Este salario se fijará por comisiones especiales que se firmarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas comisiones el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Los legisladores en la Ley de 1931 lograron la implantación de los salarios mínimos 1932/1933 en el Art. 99 que a la letra dice:

"Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario".

Observamos que ya se hablaba de satisfacer sus necesidades normales tanto las del trabajador y la de su familia incluyendo educación y además la diversión por lo tanto el salario mínimo es un salario de suma importancia, razón por la cual vamos a diferenciar lo que es salario mínimo, salario mínimo general y salario mínimo profesional.

Respecto de los salarios mínimos generales, nos dice Mario de la Cueva, que son la base, en tanto los salarios mínimos profesionales son para cubrir a los que poseen capacidad y destreza de cada profesión (7).

---

(7) MARIO DE LA CUEVA, *México: op. cit.*, p. 305-310; 314, 315, 316.

Clarificando un poco más, los salarios mínimos generales corresponden a los trabajos más simples, es decir que si nosotras de trabajadores más calificados estaríamos en presencia de los salarios mínimos profesionales. En cuanto a éstos últimos nos remontamos a la Declaración de Derechos Sociales, aprobada en el año de 1962.

Cuando se preparaban las reformas de 1962 la comisión observó que había hombres de diversas profesiones y oficios, situación frente a la cual la comisión pensó en la existencia de los salarios mínimos profesionales, es decir para aquellas labores que requerían capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo, o del comercio, en profesiones, oficios o trabajos especiales para la aplicación de este salario.

Podemos decir que los salarios mínimos profesionales se elevan sobre los mínimos generales ya que constituyen ser remuneradores de acuerdo a la cantidad y calidad porque las personas que los realizan tienen cierta destreza y consideramos que así son más justos.

La aplicación de los salarios mínimos es para todos los trabajadores de la República Mexicana, no se puede pagar menos de este salario estipulado por la Comisión Nacional del Salarios Mínimos en sus artículos 71 y 72 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El ya citado autor refiere a las reformas de 1962 que ordenaron la division de la Republica en zonas economicas a fin de que se fijara el mas adecuado, la cual está a cargo de la Comision Nacional para los Salarios Minimos la que determinara la division de la República en zonas económicas, (B) es decir estan determinados geograficamente, clasificandolas en A, B y C de acuerdo al cuadro presentado (ver hojas siguientes), ya que existen zonas mas caras y otras no tanto, y en base a esos determinamientos los salarios minimos, estamos de acuerdo con esta clasificación, ya que en nuestro pais hay estados donde los bienes y servicios tienen un precio más elevado.

---

(B) DE LA CUEVA MARTO, Op. cit. p.p. 309-310 315, 316.

# salarios mínimos

## vigentes a partir 1993 del 1º de enero de 1993

Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1º de enero de 1993, fueron determinados por el Consejo de Regulación de Salarios Mínimos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos el 2 de diciembre de 1992. La información ha publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre de 1992.

Este desglose contiene los salarios mínimos generales y profesionales vigentes en las áreas geográficas en las que para efecto de la aplicación de estos salarios se ha dividido el país; las definiciones de las 88 actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales para los que rige un salario mínimo profesional, y los cuadros con series históricas del salario mínimo promedio nacional y de los salarios mínimos generales por áreas geográficas. En esta ocasión, el tablo de salarios mínimos aparece en pesos actuales y en nuevos pesos, por razón del cambio de la unidad monetaria a partir del 1º de enero de 1993.



comisión nacional de los salarios mínimos

### SALARIO MÍNIMO GENERAL PROMEDIO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS\* 1964-1993

Periodo	Pesos	Valor del respecto al período anterior %	Periodo	Pesos	Valor del respecto al período anterior %
1964-1966	17.6	---	1987	1,137.84	11.0
1966-1967	20.20	11.9	1988	1,474.50	33.1
1968-1969	24.15	19.5	1989	1,844.00	24.4
1970-1971	27.85	15.3	1990	2,207.71	19.7
1972-1973	32.25	15.8	1991	2,669.42	20.9
1974	36.30	12.6	1992	3,132.99	17.4
1974-1975	43.93	21.8	1993	3,701.96	18.2
1976	50.25	14.3	1994	4,282.99	15.7
1976-1978	61.76	23.4	1995	4,886.00	14.1
1978	67.20	9.0	1996	5,511.00	12.9
1978-1979	73.20	8.9	1997	6,158.00	11.8
1979	79.20	8.2	1998	6,837.00	11.0
1979-1980	85.20	7.6	1999	7,538.00	10.3
1980	91.20	7.0	2000	8,261.00	9.6
1980-1981	97.20	6.6	2001	9,006.00	9.0
1981	103.20	6.2	2002	9,773.00	8.5
1981-1982	109.20	5.8	2003	10,562.00	8.0
1982	115.20	5.4	2004	11,373.00	7.6
1982-1983	121.20	5.2	2005	12,206.00	7.3
1983	127.20	5.0			
1983-1984	133.20	4.7			
1984	139.20	4.5			
1984-1985	145.20	4.3			
1985	151.20	4.1			
1985-1986	157.20	4.0			
1986	163.20	3.8			
1986-1987	169.20	3.7			
1987	175.20	3.5			
1987-1988	181.20	3.4			
1988	187.20	3.3			
1988-1989	193.20	3.2			
1989	199.20	3.1			
1989-1990	205.20	3.0			
1990	211.20	2.9			
1990-1991	217.20	2.8			
1991	223.20	2.8			
1991-1992	229.20	2.7			
1992	235.20	2.6			
1992-1993	241.20	2.6			
1993	247.20	2.5			
1993-1994	253.20	2.4			
1994	259.20	2.4			
1994-1995	265.20	2.3			
1995	271.20	2.3			
1995-1996	277.20	2.2			
1996	283.20	2.2			
1996-1997	289.20	2.1			
1997	295.20	2.1			
1997-1998	301.20	2.0			
1998	307.20	2.0			
1998-1999	313.20	1.9			
1999	319.20	1.9			
1999-2000	325.20	1.9			
2000	331.20	1.8			
2000-2001	337.20	1.8			
2001	343.20	1.8			
2001-2002	349.20	1.7			
2002	355.20	1.7			
2002-2003	361.20	1.7			
2003	367.20	1.7			
2003-2004	373.20	1.6			
2004	379.20	1.6			
2004-2005	385.20	1.6			
2005	391.20	1.6			

#### NOTAS:

\* Promediado con la producción doméstica.

\*\* Se corresponden con el Decreto por el cual se crea la nueva Unidad del Sistema Monetario de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de junio de 1993, y el Salario Mínimo General Promedio en dólares en nuevos pesos.

1 Del 17 de septiembre al 31 de diciembre de 1972	15 Del 16 de junio al 31 de diciembre de 1986
2 Del 16 de agosto al 7 de octubre de 1974	16 Del 22 de octubre al 31 de diciembre de 1988
3 Del 16 de octubre de 1974 al 31 de diciembre de 1975	17 Del 16 de agosto al 31 de octubre de 1987
4 Del 16 de agosto al 30 de septiembre de 1976	18 Del 16 de agosto al 30 de junio de 1989
5 Del 16 de octubre al 31 de diciembre de 1979	19 Del 16 de junio al 30 de septiembre de 1991
6 Del 16 de agosto al 31 de octubre de 1982	20 Del 16 de agosto al 29 de febrero de 1984
7 Del 16 de junio al 31 de diciembre de 1983	21 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1985
8 Del 16 de junio al 15 de octubre de 1984	22 Del 16 de agosto al 30 de junio de 1986
9 Del 16 de agosto al 15 de octubre de 1984	23 Del 16 de agosto al 30 de diciembre de 1989
10 Del 16 de junio al 31 de diciembre de 1985	24 Del 16 de agosto al 15 de septiembre de 1990
11 Del 16 de junio al 31 de diciembre de 1986	25 Del 16 de agosto al 10 de septiembre de 1991
12 Del 16 de agosto al 3 de junio de 1988	26 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1992
13 Del 16 de junio al 30 de diciembre de 1989	27 Del 16 de agosto al 10 de septiembre de 1993
14 Del 16 de agosto al 31 de octubre de 1989 (Cumplido el sueldo del 31 de octubre de 1989, Cumplido el sueldo del 31 de octubre de 1990)	28 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1994
15 Del 16 de agosto al 31 de octubre de 1990	29 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1995
	30 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1996
	31 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1997
	32 Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 1998

### SALARIOS MÍNIMOS GENERALES POR ÁREAS GEOGRÁFICAS 1928-1993

Año y periodo	Área Geográfica		
	A	B	C
1966 Pesos actuales			
Del 10 de enero al 31 de mayo	1 650	1 520	1 340
Del 10 de junio al 31 de octubre	2 065	1 900	1 675
Del 22 de octubre al 31 de diciembre	2 480	2 290	2 060
1967			
Del 10 de enero al 31 de marzo	3 050	2 820	2 535
Del 10 de abril al 30 de junio	3 660	3 385	3 045
Del 10 de julio al 30 de septiembre	4 500	4 165	3 750
Del 10 de octubre al 15 de diciembre	5 625	5 210	4 690
Del 15 de diciembre al 31 de diciembre	6 470	5 990	5 395
1968			
Del 10 de enero al 29 de febrero	7 765	7 190	6 475
Del 10 de marzo al 31 de diciembre	8 000	7 405	6 670
1969			
Del 10 de enero al 30 de junio	8 640	7 995	7 205
Del 10 de julio al 31 de diciembre	9 160	8 475	7 640
Del 4 al 31 de diciembre	10 040	9 325	8 405
1990			
Del 10 de enero al 15 de noviembre	10 080	9 325	8 405
Del 15 de noviembre al 31 de diciembre	11 900	11 000	9 920
1991			
Del 10 de enero al 10 de noviembre	11 300	11 000	9 920
Del 11 de noviembre al 31 de diciembre	13 330	12 320	11 115
1992			
Del 10 de enero al 31 de diciembre	15 330	12 320	11 115
Nuevos pesos actuales			
1993			
A partir del 10 de enero	14 27	13 26	12 05

distribución gratuita









Baltazar Cavazos nos indica que hay dos clases de salario: a) el salario mínimo, el cual se fija por el derecho y b) el salario vital que es el que toma en consideración la vida del trabajador como hombre en su expresión material y biológica. (9)

"La doctrina social cristiana ha sostenido que el salario mínimo vital es aquel que satisface no sólo las necesidades del trabajador, individualmente considerado, sino también la de su familia y además placeres honestos." Este comentario nos preocupa ya que con los salarios mínimos, es imposible llevar a cabo tales conceptos a la realidad, como satisfacer las necesidades del trabajador y adicionalmente las de su familia, ya que con los salarios mínimos actuales y de siempre es imposible llevar a la realidad tales fines.

En México como bien apunta Baltazar Cavazos se fijan los salarios mínimos con criterio político y no con criterio económico, ya que con los salarios es imposible satisfacer las necesidades propias y además las de una familia. (10)

El artículo 90 de nuestra Ley del Trabajo no quita el dedo del renglón y dice: "El salario mínimo es la cantidad menor que

---

(9) CAVAZOS FLORES, Baltazar, Op. cit. p.p. 93, 94.

(10) *ibid.*

debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos."(11)

Este artículo es más ambicioso ya que tiene que ser suficiente y debe proveer cosas materiales, sociales y culturales y para rematar también la educación de los hijos, no estamos de acuerdo con lo expresado en este artículo ya que con los salarios mínimos que se fijan es imposible siquiera llevar a cabo uno de los puntos señalados.

Con este salario mínimo actual consideramos es mejor tener 1 trabajo con 3 salarios mínimos a tener 3 trabajos con 1 salario mínimo.

Con esto queremos decir que es preferible conseguir un trabajo en que se nos pague el importe de tres salarios mínimos, a tener tres trabajos con un salario mínimo, entendiéndose que no es la idea de cubrir tres jornadas de trabajo.

---

(11) Nueva Ley Federal del Trabajo y Implementada y Sistematizada op. cit. c. 150.

### 1.3. Concepto de Trabajo.

"El trabajo entendido como actividad transformadora de la Naturaleza por el ser humano constituyó el eje central de las teorías socialistas desarrolladas en el S. XIX, y especialmente en la teoría de Marx, quien recogió el criterio de Saint-Simon acerca de que el trabajo fue el factor básico que permitió al hombre primitivo superar su estado de animalidad. En Marx, la forma en que se organiza el trabajo en un grupo humano configura el modo de producir los bienes necesarios para el abastecimiento de aquél, y por otra parte permite definir una formación social. En las sociedades primitivas el trabajo se desarrolló entre individuos socialmente iguales, admitiendo los modernos estudios antropológicos la existencia de una división técnica del trabajo, que no comportaba necesariamente la formación de jerarquías, pudiendo hablarse en tales casos de sociedades comunistas (comunitarias, colectivistas, etc.). Con el modo de producción esclavista (Egipto, Mesopotamia, Grecia, Roma, etc.) se institucionalizó la división social del trabajo, resultado de lo cual fueron unas formaciones sociales jerarquizadas (esclavos, plebeyos, patricios). En el feudalismo el trabajo fue considerado como la función social de las categorías más bajas (artesanos, siervos, etc.) y en consecuencia despreciados por los estamentos dominantes (el clero, dedicado a la cultura, y la nobleza a las actividades militares). Con la introducción del capitalismo se recuperó la

idea del trabajo como actividad social fundamental, y la burguesía lo dignifica por ser fuente de riqueza. Sin embargo, el capitalismo industrial comportó una extrema división social del trabajo y desde mediados del S.XIX la sociedad se estratificó en clases definidas por su posición respecto a los medios de producción o de trabajo. En las sociedades que actualmente se denominan socialistas impera asimismo esta división social del trabajo, sin que se vislumbre la posibilidad de su eliminación que aparece más y más vinculada a las concepciones productivistas" (12).

Observamos que ya en el Siglo XIX el trabajo le permite al hombre superarse y se va organizando en grupos para satisfacer sus necesidades. A través de la historia, el trabajo va adquiriendo diferentes formas, pero ya en el capitalismo adquiere otra forma y se va entendiendo como fuente de riqueza.

El trabajo es en un sentido más amplio una manifestación de la capacidad creadora del hombre en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor del que antes carecía a la materia que aplica su actividad, esto nos lo menciona Manuel Alonso. Y cuanta razón tiene ya que el hombre con su capacidad creadora convierte la materia en un valor, ya que sin la intervención del hombre, la materia estaría estática. Con el

---

(12) Diccionario Enciclopédico Espasa, Editorial Océano, S.A. Barcelona España.

trabajo el hombre busca un fin el cual es generalmente para la satisfaccion de sus necesidades, se dice que el trabajo es una exigencia natural, en nuestra civilización el trabajo representa un valor esencial.

Manuel Alonso distingue el trabajo en diversos aspectos, a saber:

1. Humanamente. El trabajo para el Derecho importa solo como expresion de un quehacer del hombre.
2. Socialmente. El trabajo constituye un medio que facilita la relación entre los hombres, bien a título individual o bien en cuanto a miembros de una agrupación.
3. Orden económico. Es un factor de la producción adquirente su valor en la medida en que satisface determinadas necesidades.
4. En lo juridico. El trabajo adquiere una dimensión específica nacida de su condición de actividad susceptible de ser regulada por el Derecho" (13).

Derivado de lo anterior podemos afirmar que el trabajo es toda actividad del hombre aplicada al mundo exterior con independendencia de sus resultados predominantemente especulativos o prácticos.

---

(13) ALONSO OVELLA, op. cit. p.p. 45, 46 y 47.

El trabajo en el aspecto jurídico Manuel Alonso distingue dos aspectos, "el trabajo que se realiza por cuenta propia, y el que se presta a otra persona," (14) parece que no existe diferencia entre estas dos modalidades, pero las hay. En el primer caso, es decir, en el que se practica por cuenta propia radica en la inexistencia de relación laboral. En el que se presta a otra persona, como su nombre nos indica existe la relación con otra persona, aquella por cuya cuenta el trabajo se presta crea la necesidad de una ordenación.

También nos indica Manuel Alonso al trabajo como base de relaciones sociales ya que es muy importante en la vida del hombre sus manifestaciones, y éstas se traducen en conjunto de relaciones constitutivas de una estructura social, a saber: relaciones con otra persona, relaciones en grupo social, relaciones con la sociedad en general.(15)

En estos contextos el trabajo representa relaciones sociales ya sea individualmente o colectivamente y dependiendo de estas consideramos que el trabajo redunda en mejores resultados.

---

(14) *Ibidem*.

(15) ALONSO GARCÍA, *op. cit.* p.p. 46 y 47.

#### 1.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

En la exposición de motivos Baltazar Cavazos nos cita lo siguiente:

"En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo; si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su

regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo, de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos del trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

A su vez, las libertades de coalición, sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la Ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador en 1931. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123, la que ha servido



para precisar las disposiciones de la Ley y para llenar algunas de sus lagunas.

Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los

integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida.

Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución" (16)

Nuestra Ley Federal del Trabajo Actual en su artículo 80. nos dice que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Sobre este

precepto, Baltazar Cavazos nos comenta que sólo hay persona física como trabajador, es decir que la persona moral no puede ser trabajador y que lo identifica es que tiene que ser subordinado (17).

A la persona física lo que lo caracteriza es que su trabajo es subordinado. Recalcamos que sólo existe persona física como trabajador.

También menciona este autor sobre el artículo 3o. de 1931 indicaba que "trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material o intelectual o ambos géneros sustentados en un contrato de trabajo.

Este precepto afirma que persona es toda persona y las personas pueden ser físicas o morales hablando en términos jurídicos, y el trabajador sólo puede ser persona física, además indicaba que el servicio que presta podía ser material o intelectual, o ambos, el cual es falso ya que por más que el servicio sea material, siempre implica algún grado de intelectualidad.

Estamos de acuerdo con Baltazar Cavazos ya que no toda persona es trabajador, sólo las personas físicas lo son. El trabajador sólo es persona física. Aceptamos que el trabajo que se presta

---

(17) ACCIÓN Y PERSONA, 3o. ed. p. 53.

puede ser material, intelectual o ambos, ya que por más sencillo que sea un trabajo requiere cierta capacidad intelectual si no estaríamos hablando de un robot que presta el servicio.

Afortunadamente nuestra ley actual define al trabajador más técnicamente, de este artículo se desprenden dos elementos:

- a) El trabajador siempre es una persona física y
- b) La prestación de un trabajo personal subordinado es decir, que la palabra "subordinación" es un elemento característico de la relación de trabajo que consiste en la facultad de mandar y en derecho de ser obedecido, debe sobrentenderse que solamente se refiere al trabajo que se le asigna y durante la jornada de trabajo.

Sobre este concepto Mario de la Cueva dice que el "Nuevo Derecho del Trabajo esta concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa, no puede justificar un regimen distinto si bien habrá diferencias en cuanto a salarios." (18)

---

(18) *EL DR. CUEVA, MARIO*, op. cit. p.p. 147, 154, 155.

Estamos de acuerdo con lo que opina Mario de la Cueva, el trabajador entrega su energía ya sea que la llamemos material o intelectual va sea que una de ellas predomine sobre la otra, esto no sería causa para que exista un régimen distinto, y en todo caso lo habría para pagar estas capacidades y se vería reflejado en los salarios.

Este mismo autor indica que el Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: y como consecuencia se fija la jornada, el salario, vacaciones y cuya finalidad se propone asegurar una existencia decorosa, y la asistencia de seguridad social, principios que no se conciben sin la presencia humana, de aquí Mario de la Cueva nos hace hincapié en que "el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral".(19)

Coincidimos con este autor ya que si no existe el hombre trabajador como tal no existiría el orden laboral. Cabe aclarar que para que una persona sea considerada como trabajador es necesario que preste un trabajo personal subordinado.

Por otra parte aunque en este capítulo no nos ocupa definir al trabajador de confianza lo vamos hacer para distinguir entre

---

(19) *loc. cit.*, loc. 2.

uno y otro trabajador, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 9o. nos dice que el trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto. Sus funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (20)

En su primer párrafo estamos de acuerdo ya que sus funciones le dan ese carácter, pero el segundo párrafo a nuestro parecer es contradictorio, ya que dice que las funciones de este tipo de trabajador cuando tengan el carácter de general, lo cual en la realidad no es cierto.

Baltazar Cavazos pone un ejemplo en el cual el contador general es el único trabajador de confianza, más no sus auxiliares.

Como observamos, este precepto es para los trabajadores que tienen a su cargo la dirección de una empresa y a veces fungen como patrones, lo cual no tiene características del trabajador que estamos desarrollando en este tema, como son los trabajadores domésticos.

---

(20) Ley Federal del Trabajo, Inspección y Fiscalización Co. cit. c.o. 84-85.

### 1.6. Concepto de trabajador doméstico.

Para nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 lo define así:

"Son los que prestan los servicios de aseo y asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia" (21).

Para la Real Academia Española dice que es lo perteneciente a la casa u hogar y dicese del criado que sirve en una casa.

Analizando lo anterior podemos afirmar que el trabajo doméstico transforma materias primas en alimentos, la tela en ropa, reacondiciona el habitat -simultáneamente su lugar de trabajo-, diariamente o varias veces el mismo día, mantiene limpia la ropa que muchas veces corresponde al equipo de trabajo de los miembros de la familia -uniformes, ropa de trabajo de trabajadores manuales independientes- y aporta una presencia permanente en el hogar, éste no se concibe sin el ama de casa, o al menos queda incompleto. Como se ve, las labores realizadas por el ama de casa, como trabajo retribuido, no sale al mercado, no se le considera mercancía, no se cotiza como tal. Pero en cuanto lo realiza otra persona contratada para ello, se convierte en trabajo asalariado. Además, los mismos bienes y

---

(21) Nueva Ley Federal del Trabajo Reglamentada y Sistematizada, Co. cit. p. 256.

servicios producidos en el hogar, cuando se ofrecen en el mercado adquieren un valor y un precio con características semejantes al resto de las mercancías y los servicios objeto de compraventa. Podemos así hablar de explotación de las trabajadoras domésticas, de servicios y productos cuyo precio es mucho más alto que su valor, y es en este caso cuando se cuestiona el valor del trabajo doméstico.

#### 1.6. En qué consiste el servicio de aseo y asistencia.

Nuestra Ley del Trabajo en su artículo 331 nos dice que los trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo y asistencia, y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.(22)

Si analizamos este precepto se desprenden los dos puntos a que nos referimos: el de aseo y asistencia, labores que son propias del trabajador doméstico.

Este artículo también indica que el servicio que se presta tiene que ser en casa habitación y para una familia sin fines de lucro. Pero si el servicio que se presta es para varias familias y no hay lucro estamos frente al trabajador

---

(22) Ibídem, p. 255.



domestico, pero si en este mismo caso tiene fines lucrativos, este trabajador pasa a tener las características de trabajador en general.

Para la Real Academia Española la palabra domesticos tiene su origen en la palabra latina "domus" que significa casa. El diccionario Enciclopédico doméstico define al trabajador domestico así "es la perteneciente a la casa u hogar" y "dícese del criado que sirve en una casa".(23)

Al analizar estos puntos observamos que estos trabajadores son los que prestan el servicio de aseo y asistencia a una familia y la definición que nos dan los diccionarios nos complementan esta idea, notemos y no perdamos de vista que es un servicio que se presta dentro de un hogar y para una familia.

Nestor de Buen hace una observación respecto de nuestro artículo 231 de la Ley Federal del Trabajo, "indica que si la misma actividad sirve a los fines de una pensión familiar y esto genera lucro, inmediatamente el domestico dejara de serlo para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario" (24).

---

(23) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ESPAÑOL, op. cit. Tomo II.

(24) DE BUEN ABOGADO, Reserva del Trabajo, octava edición, FORRES, MEXICO, 1961, p. 461.

Compartimos el punto de vista de este autor ya que el trabajador y el servicio tiene que ser en un hogar, es decir, no se habla de varios lugares y menos aún de familias, entendiéndose con esto al trabajador que presta sus servicios en un hotel, en este caso este trabajador estaría sujeto al régimen ordinario.

El diccionario Enciclopédico define al aseo así: "Es poner limpieza y ordenada una cosa". Asistencia la define: "como la acción de asistir en algo o algunas cosas, socorrer o ayudar". (25)

Analizando estas definiciones podemos decir que la prestación del trabajador doméstico es el de asistir a una familia en la limpieza del hogar.

#### 1.6.1. El Servicio de Chofer.

Baltazar Cavazos dice que son trabajadores domésticos los choferas y jardineros (26).

También coincidimos con este autor ya que ambos trabajos se prestan en el hogar o para una familia, no se pierde la esencia

---

(25) ENCICLOPEDIA DE INGENIERIA EN LA OB. CIT. TOMO II.

(26) TRABAJO DOMESTICO EN EL HOGAR Y EN EL SERVICIO. CIT. P. 26.

de ser para el hogar y una familia, abundamos mas sobre el chofer, la definicion que nos da el Diccionario Enciclopedico de chofer es "conductor de un vehiculo o automovil".

A contrario sensu interpretamos que no menciona de un chofer que maneje un vehiculo pesado, se refiere a un autom6vil que se destina al servicio de una familia.

#### 1.6.2 El Servicio de Jardinero.

El jardinero como ya lo apuntamos anteriormente entra dentro de los trabajadores dom6sticos, el Diccionario Enciclopedico lo define como "el que cuida y cultiva un jardin", y jardin como el terreno donde se cultivan plantas en especial ornamentales.(27)

Coincidimos con Baltasar Cavazos sobre este trabajador al considerarlo dentro de los trabajadores dom6sticos ya que sus labores las desempeña para una familia y por consiguiente para una casa.

#### 1.7. Concepto de Subordinaci6n.

El Diccionario Enciclopedico nos dice que subordinacion es sujeci6n a la orden, mando o dominio de uno, y subordinado

---

(27) Enciclopedia Enciclopedica vol. VII, p. 111.

dicase de la persona sujeta a otra o dependiente de ella." (28).

Observamos que se habla de dos personas una que esta sujeta a otra o que depende de esta, característico de la subordinación.

nuestro artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona en su parte primera que se entiende por relación de trabajo, y es "Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Coincidimos con lo que apunta Baltazar Cavazos que esencialmente distinguimos en este artículo la subordinación entendiendo este concepto como la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido y el pago de un salario, a sabiendas de que la relación de trabajo se inicia al prestar el servicio y el contrato se perfecciona por el acuerdo de voluntades.

Se presume la existencia del contrato al momento de la prestación del servicio, si no existe contrato de trabajo es imputable al patron.

Baltazar Cavazos menciona del trabajo que se presta a domicilio dice que es un servicio subordinado, reúne varios elementos:

---

(28) Ibidem.

a) trabajo por cuenta ajena o para otro.

b) en forma continua, esto excluye a los trabajos ocasionales o eventuales. No necesariamente la continuidad en la prestación del trabajador subordinado tiene que ser absoluta, puede ser relativa, es el caso de quien para cierta temporada elabora algun juguete.

c) Sobre este trabajo existe vigilancia indirecta o mediata, pero efectiva, esto es el patrón exige cantidad y calidad en el trabajo, y estamos en presencia de la subordinación, nota tipificadora del contrato de trabajo por cuenta ajena o subordinado, es decir el elemento típico del trabajo es la subordinación (29).

En estos tres elementos encontramos tipificado la subordinación ya sea en forma directa o indirecta pero se da.

Mario de la Cueva opina sobre este punto, menciona que existen dos personas, una que tiene el carácter de trabajador y la otra de patrono, dos conceptos que ya vimos anteriormente, también dice que la prestación de trabajo, a lo que la Ley lo llama subordinación, si no llegasen a existir los elementos que son las personas y la prestación del trabajo no existe la relación

---

(29) GARCÍA BALTAR, Las técnicas de Administración Científica y los trabajos atípicos, primera edición, Trillas, 1980, p.p. 200, 201 y 202.

laboral, pues fundamentalmente consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra (30).

Este autor nos refiere a lo que ya vimos anteriormente, la existencia de dos personas una trabajador y otra patrón y al darse la prestación del trabajo se da la subordinación, si estos elementos no se llegan a dar no existe la relación laboral ya que esencialmente este trabajo se realiza para otra persona.

Este mismo autor da la definición jurídica de la subordinación y dice que es una relación jurídica, que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Aquí observamos que ya existe la regulación entre dos personas, la que ordena para cumplir sus objetivos y la obligación del trabajador que tiene la característica de subordinado, de cumplirlas.

---

(30) de LA CUEVA Rubio, ob. cit. p.p. 201, 202 y 203.

Esperamos que al terminar de leer estas páginas se entiendan los conceptos que hemos tratado de definir lo más claro posible para poder comprender los siguientes temas.

**CAPITULO II**  
**ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y**  
**SALARIOS**

**2.1 La evolución del trabajo.**

**2.2 Análisis del trabajador doméstico en México.**



## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y SALARIOS

#### 2.1. La Evolución del Trabajo.

Para abordar este tema es conveniente destacar los problemas a que se ha enfrentado el hombre para obtener lo que en un principio lo consideraba justo y que ese principio de justicia ha sido al paso de los años lo que en la actualidad le ha dado su protección tanto a él como el de su familia.

Claude Fohlen nos dice: "con el siglo XX empieza una nueva era para la historia del trabajo y que a través de ella se forjan nuevos valores, desde la antigüedad, el trabajo había sido considerado como un signo de oprobio, un estigma de inferioridad, pero en la Revolución Francesa de 1789 el campesino y el artesano, se convierten en hombres libres y son considerados ciudadanos y logran conseguir una dignidad que hasta ese entonces no habían logrado, al mismo tiempo los trabajos que ejercen se sitúan en el orden de los nuevos valores ya que la sociedad donde se desenvuelven han modificado su escala es decir el orden fundado en nociones jurídicas ha sido sustituido por una jerarquía económica, fundada en el provecho y la utilidad social. El trabajo adquiere un nuevo concepto que es el esfuerzo y ha dejado de ser considerado como

degradación, ante esta nueva dignidad que le es reconocida al trabajo esta ligada a otra transformación fundamental de la sociedad contemporánea; la Revolución Industrial, que creó necesidades nuevas, abrió horizontes de trabajo manuales "ayudados por las máquinas" (31).

Como podemos observar a través de la historia y más concretamente en la Revolución Francesa, el campesino y el artesano adquieren dignidad en su trabajo, éste ya es considerado con otros valores como es el esfuerzo, la capacidad.

Nicolas Valticos comenta que el Derecho del Trabajo data de una época relativamente reciente ya que fue a mediados del siglo XIX cuando se comenzó a formar y sorprende al comprobar hasta que punto le ha sido paralelo el movimiento de ideas que ha originado el Derecho Internacional del Trabajo. En efecto desde su origen, la reglamentación internacional del trabajo no se ha concebido como una simple operación de codificación, incluso de armonización a posteriori de las legislaciones nacionales por motivos de comodidad o por razones relacionadas con las transacciones internacionales (32).

---

(31) Folthen Claude. El Trabajo en el Siglo XIX, Ed. Nova Tieve. Barcelona, España. 1969. p.p. 30-31.

(32) Valticos, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo (Traducido por Ma. Jose Treviño). Es. Tecnos. S.R. Madrid, 1971. p.p. 27-28.

Por el contrario y por razones que se precisaran más adelante, la reglamentación internacional del trabajo se ha considerado condición indispensable a la misma existencia al mantenimiento y al desarrollo de las legislaciones nacionales. Si estas no hubiesen de tener vigencia más que de las fronteras nacionales su existencia, se pensaba habría de ser precaria incluso quizás ni siquiera llegarán a ver la luz ya que las necesidades de la competencia tendrían primacía sobre las consideraciones sociales de protección al trabajo.

Consideramos que en este proceso histórico pueden distinguirse tres grandes etapas:

- 1) Los orígenes que abarcan desde el principio del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial,
- 2) La creación de la O.I.T en 1919 y
- 3) La evolución y el desarrollo desde 1919 hasta nuestros días.

Valticos sigue abundando y refiere que en Francia, por la misma época ya comenzaba a tener cuerpo la idea de una Reglamentación Internacional del trabajo.

Como el precursor francés Daniel LeGrand también surgieron otros como J.H. Blanqui, él señaló los riesgos que la competencia acarrearía a una industria que no podría emplear a niños menores de diez años, o que no haría trabajar a los

coreros adultos más de trece horas diarias en vez de quince. Blanqui llegó a la conclusión de que la única manera de conseguir una reforma social tan bella, tan justa, tan necesaria y tan legítima, evitando consecuencias desastrosas consistiría en hacerla adoptar al mismo tiempo por todos los países industriales.

Como podemos observar ya encontramos visos de seguridad social hacia los trabajadores, como la protección a los menores y fijar la jornada de trabajo al proponerse la mejora de la condición obrera en su conjunto las Normas Internacionales del Trabajo ya hicieron entrar todo un enfoque de los Derechos Humanos.

Este mismo autor sigue comentando y dice que la Constitución de la O.I.T., ha sido considerada como la primera base convencional de un Derecho común internacional relativo a las libertades individuales esenciales y la O.I.T. ha ido en vanguardia de los esfuerzos de protección internacional de los derechos humanos. En efecto, los principios conferidos en la Constitución de la O.I.T., y las normas más precisas establecidas en numerosos convenios y recomendaciones no se ha limitado a reglamentar las condiciones materiales de trabajo, también han intentado proteger ciertos valores fundamentales de libertad y asegurar al mismo tiempo que su bienestar material, la dignidad personal de los trabajadores.

Hemos visto como de esta forma, las normas internacionales del trabajo han tratado los derechos fundamentales y las libertades públicas desde tres puntos de vista, a saber: en materia de libertad sindical, de trabajos forzados y el de la discriminación con el empleo y la profesión.

Nicolás Valticos nos refiere al trabajo de las mujeres y dice que surgen dos preocupaciones que han inspirado la acción internacional: La primera ha consistido en proteger a las mujeres contra las condiciones de trabajo excesivamente duras, especialmente en los casos de maternidad (33).

Esta preocupación de protección contra los abusos que habrían sido terribles en el siglo XIX, inspiró la adopción de uno de los Convenios de Berna en 1906.

En 1919 encontró su expresión en el preámbulo de la Constitución de la O.T.I.

Después fue origen de varios convenios internacionales del trabajo, una preocupación paralela ha sido la de asegurar la igualdad de derechos y de trato de las mujeres con los hombres. El aspecto más conocido de la discriminación fundada en el sexo es la cuestión de la igualdad de remuneración que figuraba también en 1919, entre los principios generales de la O.T.I y

---

(33) Valticos, Nicolás. Op. cit. p. 30.

que habria de ser objeto en 1931, de un convenio que tuvo un gran impacto.

A veces estos dos tipos de preocupaciones nos han parecido contradictorios y ciertos partidarios del principio de igualdad se han opuesto a medidas de protección que les parecían comprometer la realización de este principio causando cierta discriminación.

En resoluciones adoptadas en 1925 la Conferencia Internacional del Trabajo pidió que se examinase la necesidad de nuevos instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en materia de empleo, con nuevas a completar los convenios existentes, que se procediese a un examen y eventualmente a la revisión de los instrumentos de la O.T.I especialmente de los relativos al empleo de las mujeres, a fin de determinar si sus disposiciones siguen siendo adecuadas.

Louis Henri Parias, nos comenta, que los factores que rigieron la evolución económica y social fue entre 1914 y 1940, ya el progreso técnico iniciaba su expansión, las dos guerras mundiales dejan profunda huella en nuestro periodo que afectan a varios sectores de la sociedad y a la economía de los países incluso a los que se encontraban en posición neutral, estas

guerras acarrear cambios radicales en las condiciones y los caracteres del trabajo (34).

Observamos que gracias a estas dos Guerras Mundiales se ha logrado un adelanto de varios decenios en diferentes materias como transportes, industria, química y en el mismo trabajo empiezan a cambiar.

Este autor nos sigue refiriendo que durante las dos Guerras Mundiales, la economía se haya sometida a la voluntad estatal. El Estado se convierte directa e indirectamente en el patrono que da trabajo a la gran masa de los trabajadores activos, esto por encima de los dirigentes de las empresas privadas, discute con los trabajadores o con sus representantes, trata de obtener colaboración de todos, empiezan a surgir nuevos métodos de prevención y de solución de los conflictos sociales (35).

Esto es que las relaciones entre los hombres se van modificando por el periodo bélico.

Este mismo autor nos refiere que la crisis económica específicamente es de 1914-1918, crisis económica originada en U.S.A. y después en el mundo entero afectando en menor grado los problemas del trabajo sobre todo en los países

---

(34) Henry Farias, Louis. Historia General del Trabajo Grijalbo, 1965 .p. 7.

(35) Ibídem. o. B.

industrializados, el paro que padecieron millones de asalariados hizo mas palpable la inseguridad, -destino común de la clase obrera- desde la Revolución Industrial.

Esta crisis se caracterizo no solamente por afectar a la clase obrera en un país como Estados Unidos, en donde se crea una estrecha interdependencia entre todos los elementos de la población, la ruina afectó a individuos y a familias de todos los medios (36).

Referente a este punto notamos que la crisis se hizo presente en todos los países industrializados, por ejemplo, el movimiento obrero que ya reclamaba sus derechos como las organizaciones obreras y estas establecieron nuevas reglas entre patronos y asalariados y el esfuerzo que hacian porque se les reconociera su Seguridad Social.

Este mismo autor nos sigue diciendo que los trabajadores ocupaban la parte inferior de la escala social, el trabajo se ha ido identificando más y más con la actividad del obrero como el trabajo manual en la industria. En la lengua inglesa se designa por la palabra "worker" al trabajador y al obrero (37).

---

(36) Henry-Farías, Louis. Op. cit. p. 17.

(37) Ibid. p. 17.



debemos reconocer trabajo en toda la extensión de la palabra, estamos pensando en la masa de los obreros y familias.

Henry Parias sigue comentando que la evolución técnica conduce a una evolución de las diferencias existentes entre los diversos tipos de trabajo señaladamente entre los trabajadores manuales y los que no lo son. Las actividades independientes tienden también a perder sus caracteres primitivos, aunque en el marco jurídico en que se ejercen es distinto del que corresponde al de los asalariados, cada vez es menor la diferencia entre trabajo salariado y trabajo independiente(38).

Pero observamos que hoy son muchos los que haciendo valer su independencia para obtener un salario se dedican a diversas tareas, por ejemplo el de la mujer que se dedica al hogar, anteriormente se consideraba como denigrante pero hoy se considera un trabajo como a cualquier otra actividad económica, vemos como va adquiriendo dignidad este tipo de trabajo. También notamos como las políticas laborales que estaban enfocadas a los obreros se van enfocando al conjunto de la población, es decir que esta acción estaba encaminada a la comunidad de hacer que cada individuo y que las familias gocen del bienestar material, de seguridad y dignidad.

---

(38) Ibidem. p.p. 20-21

El autor A. Arzumian nos dice que el movimiento revolucionario mundial de la clase obrera tiene mas de cien años. Durante este periodo, la clase obrera internacional recorrió un camino difícil, pero glorioso. Al comenzar este camino, dominaba en el mundo ilimitadamente el capitalismo. Hoy, el socialismo, al pasar a ser sistema mundial (en la actualidad ha desaparecido el sistema socialista), se consolido firmemente en una tercera parte del globo terrestre y va arrebatando, al régimen explotador condenado por la historia, una tras otra, sus posiciones.

Ya en el siglo XIX, observamos la lucha entre el proletario y la burguesia se desencadenaba principalmente en los países industriales de Europa. En el Siglo XX, la ola revolucionaria cubrió todos los continentes. En las filas de la clase obrera creció inconmensurablemente la corriente revolucionaria y su influencia en todo el desarrollo social; el movimiento comunista internacional pasó a ser la fuerza politica más influyente de nuestros días (39).

Según muestra la experiencia histórica, las relaciones de producción que paralizan el desarrollo de las fuerzas productivas están condenadas al aniquilamiento. Cuando el capitalismo creó nuevos estímulos para aumentar el rendimiento

---

(39) A. Arzumian "et al". El movimiento revolucionario internacional de la clase obrera. Progreso, S.R. S. J.

del trabajo socializado, fueron destruidas las relaciones feudales. Pero hoy día, es el propio capitalismo el que frena el desarrollo de las fuerzas productivas y hasta se convierte en su destructor (40).

## 2.2. Análisis histórico del trabajo doméstico en México.

La situación de la mujer dentro del hogar y la familia reviste particular importancia. Dentro del movimiento femenino consideramos el interés en el trabajador doméstico dentro de la sociedad uno de los enfoques básicos que es el de tomar en consideración, el origen étnico y la edad.

La revista Estudios sobre la mujer menciona que durante el período de 1969 a 1972 diferentes autores en diversas partes del mundo comenzaron a analizar tanto teórica como empíricamente lo que antes había parecido un tema trivial: las labores domésticas. Comenzaron a cuestionarse la forma en que la posición de la mujer estaba particularmente definida por su papel como amas de casa y madres. Entre algunas de las escritoras más destacadas que se aventuraron en este tópico se encuentran Margaret Benston (1969) y Peggy Morton (1971) de

---

(40) A. Arzumanian, *op. cit.*, p.p. 75 y 76.

Canadá, Isabel Larguía y John Dumoulin (1969) de Cuba, Shulamith Firestone (1970) de Estados Unidos, Mariacosa Dallacosta (1972) de Italia y Juliet Mitchell (1971) de Inglaterra. El énfasis y los análisis de estos autores variaban, reflejando en parte sus contextos respectivos.

Por Ejemplo, Mitchell y Firestone subrayaron los aspectos psicosexuales de la familia y su rol ideológico en el sostenimiento del capitalismo y la subordinación de la mujer. Benston así como Larguía y Dumoulin se preocuparon más por definir la función económica del trabajo doméstico en el capitalismo. A pesar de que Dallacosta y Morton se ocupaban de los aspectos económicos e ideológicos del trabajo doméstico, se interesaban mucho más por el potencial revolucionario de las amas de casa y, sobre esta base, por desarrollar una estrategia política.

El sostén de sus argumentos eran los siguientes: A medida que se desarrolla el capitalismo, el trabajo doméstico se vuelve privado en tanto que la producción de mercancías sigue siendo pública y social. Aunque la mujer participa en ambas esferas económicas, su principal responsabilidad estriba en el cuidado de los hijos y las labores domésticas.

En el capitalismo, a medida que un número creciente de individuos pierde el acceso directo a los medios de

subsistencia, los obliga a que se incorporen al trabajo asalariado para allegarse dichos medios. Por lo tanto, el cuidado de los hijos y la producción doméstica se vuelven dependientes y se subordinan a la producción capitalista de mercancías. La producción capitalista de mercancías domina todas las actividades económicas y las absorbe a su ámbito. Así, que muchas de las actividades productivas anteriormente realizadas dentro del hogar se ven minadas, tanto en términos de la producción mercantil simple (la desintegración de las industrias domésticas) como de la producción de valores de uso (ropa limpia, preparación de alimentos, etc.). A medida que el hogar pierde acceso a los medios de subsistencia, se vuelve dependiente del mercado de mercancías en cuanto a los materiales básicos que necesita para preservarse y reproducirse (41). Como Marx señaló, el o la trabajadora reproducen indirectamente sus medios de subsistencia cuando trabaja por un salario, para comprar dichas mercancías.

Observamos como el trabajo doméstico figura como un costo de consumo para todas las clases en la sociedad capitalista. La cuestión sobre cómo se realiza este consumo (es decir, con la compra de bienes y servicios industrializados, a través de trabajo no pagado de los miembros de la familia o la contratación de empleadas domésticas) depende en gran parte del

---

(41) Estudios sobre la mujer, INEGI-SEP, México, 1966, p.p. 102-103.

ingreso disponible propio. Por necesidad económica, la gran mayoría de la población asume directamente el desempeño de estas tareas y la mayoría de la carga recae sobre las amas de casa de clase trabajadora.

Esta misma revista sigue mencionando que en el proceso directo de la producción capitalista de mercancías, el trabajador a través de su trabajo conserva, en primer lugar, el valor de uso de la materia prima y los instrumentos de producción, en segundo, reproduce capital variable (que sirve para substituir los costos de producción de la fuerza de trabajo) y, por último, produce o crea un nuevo valor, es decir, la plusvalía que es expropiada por el capitalista. Al trabajador se le paga un salario proveniente del capital variable para comprar sus medios de subsistencia. A través del proceso de consumo individual de los medios de subsistencia, que en sí requieren del trabajo doméstico, se preserva y reproduce la fuerza de trabajo.

Dentro de las sociedades capitalistas dependientes, es claro que como las clases sociales están más polarizadas y como ello se refleja en el nivel de vida, el trabajo doméstico se lleva a cabo de manera distinta según el sector. Por ejemplo, dentro de los sectores populares urbanos, la mujer suele emplear una tecnología que en cierta forma es muy semejante a la que se empleó a principios del siglo: acarrear agua, cocinar en

vasijas de barro, lavar la ropa a mano, etc.. De manera similar, podría preguntarse hasta que punto se encuentra aislada la mujer dentro de este contexto, ya que las actividades se efectúan en forma individual, pero en compañía de otras mujeres en la vecindad o los lavaderos públicos. La mujer de clase media refleja otra imagen gracias al mayor empleo de sirvientas, al uso de aparatos eléctricos y su aislamiento en condominios o casas. Podría sugerirse que cualquier estudio empírico de esta naturaleza tendría que tomar en cuenta no sólo la clase social, sino aspectos tales como el ciclo doméstico y el origen étnico de las familias.

También se han realizado intentos para relacionar la industrialización del trabajo doméstico ya sea en forma de expansión de las industrias capitalistas, es decir, alimentos semipreparados, aparatos eléctricos, etc., o servicios que presta el Estado (como por ejemplo guarderías) de tal manera que disminuya la carga de las labores domésticas o que se facilite la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo. Por una parte, en tanto que la proliferación de los aparatos de uso en el hogar, alimentos semipreparados, etc., dentro de los países capitalistas desarrollados ha disminuido la intensidad del trabajo doméstico, no necesariamente han disminuido las horas que se destinan a dicha actividad, ya que las normas del mismo aumentaron durante la primera parte de este siglo. Por otra parte, no existe una relación lineal entre la

incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo y la industrialización de las labores domésticas y el cuidado de los hijos.

Al analizar lo descrito en líneas arriba y que este trabajador está en una sociedad capitalista sobresale el salario de estos trabajadores, ya que el dinero representa el poder así es que si se les pagara a las amas de casa tendrían en un momento dado el de optar por no trabajar, surgirían varias preguntas: ¿Se les pagaría? ¿Tiempo completo o medio tiempo? ¿Cuál salario sería el aceptable?

Afirmamos que la persona que tiene que pagar es la que utiliza el servicio del trabajador doméstico.

Cierto que el servicio doméstico data desde hace siglos y su forma actual se emparenta con las formas implantadas durante la Colonia. Los relatos de cronistas e historiadores dan cuenta de su existencia desde los primeros tiempos de la Colonia. En 1811, la Ciudad de México "tenía 30 por ciento de su población ocupada trabajando en el servicio doméstico". Esta proporción sufrió cambios a lo largo del siglo XIX de manera que en el censo de 1900 se encontró sólo 10.2 por ciento de la PEA como sirvientes domésticos. Algunas características del servicio doméstico ya definidas entonces permanecen hasta ahora. Por ejemplo, es una fuente de empleo para los migrantes de zonas rurales, las formas de contratación, de preferencia personal,



por medio de recomendaciones que garanticen la confianza que puede recibir el aspirante a este trabajo; y las formas de pago parte en especie y parte en dinero, así como la predominancia de mujeres, en 1811 eran mujeres 72 por ciento de los sirvientes.

Más tarde, en 1930, las mujeres representaban 4.6 por ciento de la PEA, diez años después, 7.4, en 1950 alcanzaban ya el 13.6 para llegar a 18.8 en 1960 y a 19.2 por ciento en 1970. Según el censo de este último, la cuarta parte de la PEA femenina estaba dedicada a los servicios y de ella casi la mitad eran servicios domésticos.

Para ubicarnos en la ciudad de México, según el censo de 1970, había entonces en el Distrito Federal 171 822 mujeres dedicadas a aseo y limpieza, incluíase aquí a las servidoras domésticas. En 1978 la Encuesta Continua sobre Ocupación reporta, en el segundo trimestre 332 859 mujeres empleadas en aseo, limpieza y en casas particulares, para el área metropolitana de la Ciudad de México (que comprende además del Distrito Federal once municipios del Estado de México).

#### Los Resultados de la Investigación

Con el fin de explorar algunos aspectos del trabajo doméstico, se diseñó un cuestionario formado por 70 preguntas. Como

observamos contiene datos generales; en nueve preguntas se obtenía su edad, lugar de nacimiento, grado de instrucción y ocupación de los padres. La segunda parte captaba la historia laboral de la trabajadora, desde el primer empleo hasta el actual, el salario obtenido, las horas de trabajo, los lugares donde era empleada y el tipo de trabajo que le correspondía hacer (doméstico u otro), así como la duración en cada empleo. En esta parte se captaban también algunos datos más sobre el trabajo actual, tipo de trabajo (de planta o entrada por salida), condiciones de trabajo, horarios, sueldos, prestaciones, tareas que desempeñaba, situación familiar y uso del tiempo libre y del dinero que ganaba (42).

De 59 cuestionarios aplicados, 22 mujeres resultaron trabajadoras de planta (viven su familia empleadora), 25 trabajan de "entrada por salida" (entran y salen de la casa donde se emplean, duermen en su propio domicilio), ocho habían abandonado al trabajo doméstico, cuatro de ellas para trabajar como meseras, una como recepcionista, una como obrera y otra más como lavaplatos en una cafetería; para todas ellas el trabajo inmediato anterior había sido, en casa particular. Conservamos sus entrevistas en el estudio presente porque nos indican, por un lado, que son pocas las trabajadoras domésticas que han salido de esta ocupación para dedicarse a otras

---

(42) Estadísticas sobre la mujer, Op. cit. p.p. 164-165.

actividades, y también porque la comparación entre uno y otro trabajo nos indica que no hay una gran diferencia en el salario sino que son otras razones las que empujan a cambiar de trabajo (al menos en estos casos). Cuatro de las mujeres trabajan en su propia casa lavando y planchando, y de las 25 que iban diariamente a su trabajo, 15 trabajaban en más de una casa.

De las entrevistadas, 61 por ciento tenían entre 19 y 30 años, 18.6 entre 31 y 40 años y 13.6 contaban sólo con 17 ó 18 años de edad. El servicio doméstico es un empleo que absorbe mujeres jóvenes, de preferencia solteras (61%). El resto quedaria dividido en 30.50 por ciento de mujeres con compañero presente y 8.5 separadas o viudas.

En lo que se refiere a su nivel de instrucción, 13.6 por ciento habían cursado la escuela primaria, 44.03 no la habían terminado, 5.1 tenían secundaria o algún año de este nivel, y 37.2 eran analfabetas.

Analizamos que el origen rural de las entrevistadas, 83 por ciento venían del campo, 15.3 de pequeñas ciudades de provincia, y sólo 1.7 del Distrito Federal. Los padres de estas muchachas eran casi en su totalidad campesinos. De sus padres, 83 por ciento se dedicaban a las labores del campo, sólo 3.4 eran obreros y el mismo porcentaje se dedicaba a diversos oficios. Las madres tienen como ocupación principal la

combinación "al campo y al hogar", en la cual ubicaron a 61 por ciento, luego siguen las que declararon que su progenitora se dedicaba a las actividades del hogar (22%) y al campo a secas solo 10.2 por ciento.

Como ya señalamos, es un empleo para jóvenes; sin embargo, estas muchachas se iniciaron en este trabajo todavía más jóvenes: se encontró que 8.5 por ciento de las empleadas domésticas comenzaron a trabajar cuando tenían menos de 10 años, 47.3 entre 10 y 14 años, 37.0 entre 15 y 16 años, y sólo el 6.8 por ciento restante entre 17 y 18 años.

Hasta aquí las cifras no hacen sino corroborar la vigencia de las características de este mercado de trabajo femenino. Sin embargo, este cuestionario se diseñó para captar otra información menos usual. Por ejemplo, de las entrevistadas, la mayoría (89.8%) declaran como primer trabajo el doméstico, sólo 4 se iniciaron en la agricultura y no siempre recibieron un jornal a cambio, y 2 de ellas empezaron su vida asalariada como meseras.

Por lo que respecta al salario revelaron algunos datos interesantes: primero, la forma de pago que predominaba hasta hace una década era el pago mensual, aunque ya se usaba el pago quincenal o semanal, periodos de pago en fabricas, oficinas y

en el comercio. Segundo, entre las trabajadoras que se especializaban en las tareas de lavado, planchado, aseo general y preparacion de comidas, se han establecido tarifas por día que son objeto de trato oral con las empleadas. Tomando en cuenta solamente el salario en dinero, este tipo de contrato proporciona mas ingreso monetario que el contrato de planta. Pero como las trabajadoras de planta reciben además casa y comida -que según la Ley Federal del Trabajo mexicana corresponde a la mitad del salario- teóricamente se nivelaría la disparidad de los salarios. En la práctica puede compensarse con un mayor tiempo de disponibilidad de la trabajadora, ella está expuesta al alargamiento de la jornada de trabajo según las necesidades y el capricho de los patrones. Todavía se dan casos de empleadas que no disfrutan el descanso dominical o se les suprime como castigo. Hay que hacer notar que las mujeres que padecen la doble jornada utilizan el fin de semana para realiza las tareas domésticas que no pueden llevar a cabo durante la semana de trabajo asalariado.

Tambien sucede que a menudo las horas de sueño corresponden al único tiempo de reposo. Estas dos últimas situaciones se presentan también en las asalariadas domésticas.

De las trabajadoras domésticas de planta 18.2 por ciento ganan entre 1 000.00 y 2 000.00 pesos mensuales, 68.2 ganan entre

2500.00 y 4 500.00 pesos al mes y 13.6 alcanzaron un ingreso mensual entre 4 500.00 y 6 000.00 pesos.

Esta misma revista nos indica de las que optaron por no vivir con sus empleadores, reciben sólo 2 comidas y las "prestaciones" habituales de regalos de ropa, casi siempre usada, a veces dinero para pasajes, medicinas y casi nunca el Seguro Social. Estas llegan a ganar por día, por semana o por mes cantidades aparentemente elevadas en comparación con los salarios que reciben las de planta. De los cuestionarios aplicados, resultó que la mayoría de las mujeres prefieren cobrar por día una tarifa que fluctúa entre 200 y 300 pesos, en actividades que en seguida se mencionan según el orden de las propias preferencias de las entrevistadas, lavar ropa, planchar, hacer aseo general y/o comida. De las mujeres que "eligen" este tipo de contrato, sea porque tienen hijos que atender y/o compañero a los que desean ver, mas de la mitad trabajan en dos o más casas y, si no cuentan con ayuda familiar, regresan a sus hogares a realizar sus propios trabajos domésticos, si no es que lo hacen antes de salir a trabajar, a eso hay que agregar el tiempo de transporte de su hogar a los diferentes lugares de trabajo. Con los datos que ellas proporcionaron se observa que son pocas las que reciben pago por mes, unas pocas más por quincena y casi ninguna por semana.

De las que no cobran por día, 28.6 por ciento ganan entre 2000 y 4 000 pesos mensuales, 42.9 reciben de 4 000 hasta 7 000 pesos, y 28.6 ganan entre 8 000 y 12 000 pesos por mes. Las que perciben el salario monetario más alto son aquellas especializadas en las tareas de lavado y planchado de ropa, que cobran por docena de piezas lavadas o planchadas y que trabajan en sus mismas casas. Las cuatro mujeres que encontramos que laboraban bajo estas condiciones, logran reunir entre 7 000.00 y 14 000.00 pesos mensuales. Estos datos se presentan en el cuadro 1.

**INGRESO DIARIO, SEMANAL Y MENSUAL  
DE TRABAJADORAS DOMESTICAS  
QUE REALIZAN EL TRABAJO  
EN SU PROPIA CASA.  
(Pesos, 1980).**

CUADRO 1

Días trabajados	Ingreso diario	Ingreso semanal	Ingreso mensual
Lunes a domingo	500	3.500	14.000
Lunes a sábado	400	2.800	11.200
Lunes a sábado (con promedio 375)	350-400	2.250	9.000
Lunes a viernes (con promedio 350)	300-400	1.750	7.000

**INGRESO DIARIO, SEMANAL Y MENSUAL  
DE TRABAJADORAS DOMESTICAS QUE TRABAJAN  
DE "ENTRADA POR SALIDA".  
(Pesos, 1980)**

CUADRO 2

Trabajadoras de lunes a viernes			Trabajadoras de lunes a sábado		
Ingreso diario	Ingreso semanal	Ingreso mensual	Ingreso diario	Ingreso semanal	Ingreso mensual
200	1.400	5.600	200	1.400	5.600
250	1.750	7.000	250	1.750	7.000
300	2.100	8.400	300	2.100	8.400
350	2.450	9.800	350	2.450	9.800
400	2.800	11.200	400	2.800	11.200
450	3.150	12.600	450	3.150	12.600
500	3.500	14.000	500	3.500	14.000

NOTA: ESTOS DATOS SE REFIEREN A LOS 25 CASOS DE LA MUESTRA QUE DECLARARON TRABAJAR DE "ENTRADA POR SALIDA". (43)



El cuadro 2 ilustra las posibilidades de ingreso que tienen las trabajadoras domesticas que laboran de entrada por salida. Aunque se menciono que cobran por día una tarifa entre 200 y 300 pesos, en la práctica, se presentan varias modalidades.

Como observamos, son estas trabajadoras las que marcan la tendencia que permitirá establecer una tarifa por hora de trabajo domestico. Por lo tanto, con los datos obtenidos se ve que la tarifa mínima por hora que se esta pagando equivale a 35 pesos la hora (jornada de 8 horas a 200 pesos, más al menos 2 comidas, cuyo precio mínimo en el mercado es de 40 pesos - comida corrida). Esta cantidad es mayor que el salario mínimo de un trabajador no calificado, el cual es de 210 pesos diarios.

Esta revista señala que de las causas declaradas de cambio de trabajo predomina, sobre todo, "para ganar más", luego sigue una lista de 38 causas de lo más variado, las cuales pueden dividirse en dos grandes grupos, causas personales o imputables a la trabajadora y aquellas que pueden atribuirse a los patrones. De hecho podemos dividir las causas de abandono de una casa en tres grupos: la primera seria una causa económica clara "ganar más", la que cuenta por más de la mitad de las razones aducidas. Alrededor de 26.4 por ciento de estas razones, pueden atribuirse a la trabajadora y a su familia (aquí se encuentran desde la vida en pareja, presiones

familiares, muertes, nacimientos, embarazos, deseos de disponer de más tiempo, o porque "se fueron a su casa", o porque se aburrían, ya no les gustaba ese trabajo o para cambiar), razones todas las que revelan un rechazo a la monotonía de este trabajo. Las razones imputables a los empleadores representan 22.2 por ciento. Aquí se encuentran desde las condiciones propias de trabajo (comida escasa o de mala calidad, mal carácter o mal trato de los patrones, excesiva carga de trabajo, jornada demasiado larga, falta de descanso, cuarto en malas condiciones, etc.), pasando por el cambio de domicilio de la familia empleadora, antipatía hacia la misma y una causa que todavía no ha desaparecido, intento o abuso sexual por parte de los hijos de los patrones o del patrón mismo.

En la Ciudad de México las trabajadoras domésticas tienen acceso a los aparatos electrodomésticos que hay en el hogar donde laboran, así lo declaran 70.2 por ciento de nuestras entrevistadas además, de éstas, 8.5 por ciento utilizan sólo algunos de ellos, y en el resto (que se refiere a los que lavan de casa en casa o en su propio domicilio) predomina el lavado a mano (44).

Si bien es cierto que la encuesta arrojó el porque abandonan el trabajo, al hacerlo estos trabajadores por lo regular no avisan

---

(44) Estadísticas sobre la mujer, op.cit. p. 170.

al patron.

En el caso de trabajadoras domesticas de planta, la subestimacion de las horas trabajadas se detecta por el desequilibrio entre las horas que permanece despierta y las horas que declara trabajar. En nuestra investigación, el primer promedio es de 15 horas, y el segundo de nueve y la diferencia promedio entre las horas que permanece despierta y las horas trabajadas es de seis horas. Más aún, el promedio de horas que permanece despierta y las horas trabajadas es de seis horas. Mas aún, el promedio de horas que declaran trabajar es un dato a todas luces subestimado: nueve horas es una jornada corta para una mujer que vive con la familia que la emplea y que generalmente demanda una disponibilidad de más horas de parte del servicio doméstico. Suponiendo que las labores domésticas empiecen a las 7 u 8 de la mañana, a las 4 o 5 de la tarde terminarían una jornada de nueve horas, pero la observación nos indica que casi todas las sirvientas hacen y sirven la cena o ayudan a hacerla, lavan los trastos, y en ocasiones esperan a los miembros de la familia que regresan tarde para darles de cenar. Obviamente en este último caso se sobrepasa una jornada de nueve horas.

Algo semejante sucede con las mujeres que trabajan de entrada por salida. El promedio de horas que permanecen despiertas es mayor (17 horas). Declaran una jornada de trabajo menor cuyo promedio es de ocho horas. Naturalmente, hay que tomar en

cuanta el tiempo de transporte, que en este caso es de 1 hora y 45 minutos en promedio pero hay algunas que invierten hasta cuatro horas. Aun cuando las mujeres buscan un barrio cercano a su domicilio, o bien que las diferentes casas donde sirven no se encuentren muy alejadas entre sí. Aunque algunas de estas mujeres cuentan con la ayuda de parientes o allegadas que las suplen en sus propias tareas domésticas o en el cuidado de los niños, muchas de ellas tienen que limpiar su casa, lavar la ropa de la familia, preparar comida, bañar, vestir.

Respecto a las condiciones de trabajo, esta revista señala que parece que están mejorando. Desgraciadamente no existen estudios anteriores que permitan hacer comparaciones, pero observando las condiciones actuales se nota que hay un avance respecto a la situación de la trabajadora doméstica de la generación anterior, de la cual tenemos noticias transmitidas oralmente, la literatura y otras fuentes. En el estudio de campo se encontró que más de la mitad de las sirvientas de planta tienen vacaciones, alrededor de la tercera parte recibe asistencia médica y medicina, la mitad cuenta entre sus prestaciones la ropa que le regala la familia, una quinta parte recibe aguinaldo y la misma proporción declaró no recibir ninguna prestación. Más de la mitad de ellas dijeron que disponían de un cuarto que se les destinaba sólo para dormir - es decir, no se le daba otro uso simultáneo-, la misma proporción declaró disponer de cama y baño con regadera y un

poco mas de la tercera parte tenían otros muebles. Respecto a las comidas que reciben, ninguna expreso quejas ni sobre la calidad ni sobre la cantidad, al contrario, la mitad dijo que era buena y abundante y el resto se limitó a decir que comia lo mismo que los patronos. De las mujeres que trabajan de entrada por salida, dos terceras partes reciben ropa de la familia que las emplea, sólo la tercera parte disfruta de vacaciones y aguinaldo, ninguna recibe medicinas ni atención médica, y la tercera parte declaró no recibir ninguna prestación. Todas reciben dos comidas al día y casi todas la consideran como buena y abundante, lo cual es de esperarse si recordamos que la mayoría proviene de las zonas campesinas más pobres.

Algunas de las diferencias entre las trabajadoras de planta y las de entrada por salida se vieron en las páginas anteriores. Otras de ellas serian las siguientes: la causa determinante entre la alternativa por una u otra forma de trabajo es la existencia de hijos con la consiguiente necesidad de dinero para mantenerlos. El trabajo de entrada por salida le proporciona más ingreso monetario, reciben ropa para ellas y para sus hijos, y les deja disponer de su tiempo para estar con sus hijos y atender sus propias tareas domésticas. Casi la mitad de las trabajadoras de entrada por salida dieron estas dos causas como razones para trabajar de esta manera. Esto se confirma con la respuesta que dan a la pregunta sobre el uso

del dinero que ganan, casi todas lo usan en el pago de renta, luz, agua, gas, comida y útiles escolares. Mientras que las de planta son mujeres más jóvenes, de preferencia solteras, casi ninguna tiene hijos y justifican su preferencia por esta forma de trabajo con una gama de razones que van desde la conveniencia por tener casa y comida aseguradas (a veces no tienen familia ni pueden pagar una renta solas; una declaran que no les alcanza el dinero para cubrir gastos de renta y comida, y otras dijeron que sólo de esa manera podrán ahorrar) hasta porque prefieren vivir en compañía, evitar gastar en pasajes y madrugarse e invertir largo tiempo en transportarse.

ANEXO

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORAS DOMESTICAS\*

FECHA \_\_\_\_\_ DIRECCION \_\_\_\_\_ COLONIA \_\_\_\_\_ Z.P. \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR \_\_\_\_\_

TIPO DE APLICACION \_\_\_\_\_ No. de Cuestionario \_\_\_\_\_

PRIMERA PARTE: DATOS GENERALES

1. ¿CUANTOS AÑOS CUMPLIDOS TIENE USTED? \_\_\_\_\_

2. ¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL ACTUAL?

- ( ) Soltera
- ( ) Casada
- ( ) En unión libre
- ( ) Separada o divorciada
- ( ) Viuda

3. ¿SABE LEER Y ESCRIBIR?

- SI ( ) Pase a la pregunta 4
- NO ( ) Salte a la pregunta 7

4. ¿HASTA QUE AÑO CURSO Y APROBO? \_\_\_\_\_

5. ¿SIGUE ESTUDIANDO ACTUALMENTE?

- SI ( ) Pase a la pregunta 6
- NO ( ) Salte a la pregunta 7

6. ¿QUE ESTUDIA? \_\_\_\_\_

7. ¿DONDE NACIO USTED? \_\_\_\_\_

8. ¿A QUE SE DEDICABA SU PADRE? \_\_\_\_\_

9. ¿A QUE SE DEDICABA SU MADRE? \_\_\_\_\_

SEGUNDA PARTE: HISTORIA OCUPACIONAL

10. ¿A QUE EDAD COMENZO USTED A TRABAJAR POR PRIMERA VEZ EN SU VIDA? \_\_\_\_\_

11. ¿COMO SE LLAMA LA OCUPACION QUE DESEMPEÑABA? (Trabajadora doméstica, cocinera, trabajadora agrícola, mesera, obrera, etc.).

12. ¿EN DONDE TRABAJABA? (Casa particular, un restaurante, una fábrica, predio agrícola, etc.)

13. ¿CUANTO GANABA EN ESE TRABAJO? \_\_\_\_\_  
Especificar si al día, semana, quincena, mes.

14. ¿CUANTO TIEMPO DURO EN ESE TRABAJO? \_\_\_\_\_

15. ¿EN QUE LUGAR VIVIA ENTONCES?

Localidad \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_

16. ¿POR QUE DEJÓ ESE TRABAJO?

\_\_\_\_\_



17. DESDE ENTONCES HASTA LA FECHA, ¿CUANTOS TRABAJOS DISTINTOS HA TENIDO? Vamos a hacer una lista comenzando por (o más atrás) hasta el actual. HÁGASE LA LISTA LLENANDO EL PRIMER RENGLÓN QUE CORRESPONDE A LUGAR DE TRABAJO Y CERCÍORESE DE QUE NO OLVIDE ALGUNO, DESPUÉS HAGA LAS PREGUNTAS 19 A 26 PARA CADA TRABAJO Y LLEVE LAS RESPUESTAS EN FORMA VERTICAL.

	2o. trabajo	3er. trabajo	4o. trabajo	5o. trabajo	6o. trabajo
18. LUGAR DE TRABAJO (Cine particular, restaurante, tienda, fábrica de ropa, patio agrícola, etc.).					
19. ¿QUE OCUPACION DESEMPEÑABA EN ESE TRABAJO? (Trabajadora doméstica, maera, dependiente, obrera, trabajadora agrícola, etc.).					
SI ERA TRABAJADORA DOMESTICA PASE A LA PREGUNTA 20. SI TENIA OTRA OCUPACION SALTE A LA PREGUNTA 21.					
20. EN ESE TRABAJO ¿ESTABA USTED DE PLANTA, TRABAJABA DE ENTRADA POR SALIDA O POR DIA?					
21. ¿EN QUE PUEBLO O CIUDAD DESEMPEÑABA ESA OCUPACION?	Col. _____ Loc. _____ Mun. _____ Edo. _____	Col. _____ Loc. _____ Mun. _____ Edo. _____	Col. _____ Loc. _____ Mun. _____ Edo. _____	Col. _____ Loc. _____ Mun. _____ Edo. _____	Col. _____ Loc. _____ Mun. _____ Edo. _____
22. ¿CUANTOS DIAS A LA SEMANA TRABAJABA? Y ¿CUANTAS HORAS AL DIA?	Días _____ Horas _____	Días _____ Horas _____	Días _____ Horas _____	Días _____ Horas _____	Días _____ Horas _____
23. ¿CUANTO GANABA? (Especificar si el día, semana, quincena, o mes)					
24. ¿CUANTO TIEMPO DURO EN ESE TRABAJO?	Tiempo De 19__ a 19__	Tiempo De 19__ a 19__	Tiempo De 19__ a 19__	Tiempo De 19__ a 19__	Tiempo De 19__ a 19__
25. ¿Cómo consiguió ese trabajo? Recomendación de algún, anuncio, solicitud de trabajo.					
26. ¿Por qué dejó ese Trabajo?					

AL LLEGAR AL TRABAJO ACTUAL, HAGA LA PREGUNTA 27.

27. DESDE QUE COMENZO USTED A TRABAJAR HASTA LA FECHA ¿HA DEJADO DE TRABAJAR DURANTE ALGUN PERIODO DE VARIOS MESES O DE VARIOS AÑOS?

SI ( ) Pase a la pregunta 28

NO ( ) Salte a la tercera parte

28. ¿CUANDO DEJO DE TRABAJAR Y POR QUE? \_\_\_\_\_

PASE A LA TERCERA PARTE DEL CUESTIONARIO.

PREGUNTAS SOBRE EL TRABAJO ACTUAL SOLO PARA TRABAJADORAS  
DOMESTICAS DE PLANTA

AHORA LE VOY A HACER UNAS PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO ACTUAL.

29. ¿COMO CONSIGUIÓ ESTE TRABAJO? \_\_\_\_\_

30. ¿QUE TAREAS LE CORRESPONDE HACER EN LA CASA DONDE TRABAJA? (Lavar trastes, lavar ropa, planchar, cuidado de niños, hacer comida, barrer, tender camas, etc.) \_\_\_\_\_

(Textual: describa con detalle)

31. ¿QUE APARATOS HAY EN LA CASA QUE USTED PUEDA USAR PARA SU TRABAJO? (Lavadora, aspiradora, licuadora, etc.) \_\_\_\_\_

32. ¿A QUE HORA SE LEVANTA? \_\_\_\_\_ 33. ¿A QUE HORA SE ACUESTA? \_\_\_\_\_

34. ¿CUANTAS HORAS TRABAJA AL DIA? \_\_\_\_\_

35. ¿CUALES SON SUS DIAS Y HORAS LIBRES? \_\_\_\_\_

36. ¿QUE HACE EN SU TIEMPO LIBRE? \_\_\_\_\_

37. ¿CADA CUANDO LE PAGAN? \_\_\_\_\_

38. ¿CUANTO LE PAGAN? \_\_\_\_\_

39. ¿QUE OPINA DE LA COMIDA QUE LE DAN? (Calidad y cantidad) \_\_\_\_\_

40. ADEMÁS DEL SUELDO Y LA COMIDA, ¿RECIBE OTRAS PRESTACIONES? (Vacaciones pagadas (días) aguinaldo, médico y medicinas, casa y/o comida para sus hijos o esposo, ropa, seguro social, etc.) \_\_\_\_\_

41. ¿COMO ES EL CUARTO DONDE DUERME? (¿Tiene cama, ropero o clóset, baño con regadera, es sólo para dormir o tiene otros usos, está en la misma casa o aparte como azotea del edificio?)

---

42. ¿POR QUE TRABAJA DE PLANTA Y NO DE ENTRADA POR SALIDA?

---

43. ¿TIENE HIJOS? Si ( ) Pase a la siguiente pregunta  
NO ( ) Termine la entrevista

44. ¿CUANTOS HIJOS TIENE Y DE QUE EDADES? HOMBRES \_\_\_\_\_ MUJERES \_\_\_\_\_  
(SI LOS HIJOS (AS) SON MENORES DE 18 AÑOS HAGA LA PREGUNTA (45), SI NO TERMINE LA ENTREVISTA).

45. ¿DONDE Y CON QUIEN VIVEN SUS HIJOS (AS) MENORES DE 18 AÑOS? \_\_\_\_\_

---

46. ¿EN QUE GASTA EL DINERO QUE GANA? (Envía dinero a su familia, paga colegiatura de sus hijos o propia, paseos, ropa, etc.) \_\_\_\_\_

---

**PREGUNTAS SOBRE EL TRABAJO ACTUAL SOLO PARA TRABAJADORAS  
DOMESTICAS DE ENTRADA POR SALIDA O POR DIA**

AHORA LE VOY A HACER ALGUNAS PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO ACTUAL

47. ¿QUE TAREAS LE CORRESPONDE HACER EN SU TRABAJO? (Lavado de ropa, planchado, lavar trastes, cuidar niños, hacer de comer, barrer, tender camas, etc.) \_\_\_\_\_

---

48. ¿QUE APARATOS HAY EN LA (S) CASA (S) QUE USTED PUEDA USAR PARA SU TRABAJO? (Aspiradora, lavadora, licuadora, etc.) \_\_\_\_\_

---

49. ¿CUANTOS DIAS A LA SEMANA TRABAJA Y CUANTAS HORAS DIARIAS?

DIAS \_\_\_\_\_ HORAS DIARIAS \_\_\_\_\_

50. ¿CADA CUANDO LE PAGAN? \_\_\_\_\_

51. ¿CUANTO GANA? \_\_\_\_\_

SI TRABAJA POR DIA HACER LAS PREGUNTAS 52 A 54

52. ¿EN CUANTAS CASAS TRABAJA? \_\_\_\_\_

53. ¿LE PAGAN POR DIA O POR TAREA REALIZADA? (Docena de ropa lavada y planchada)

POR DIA \_\_\_\_\_ POR TAREA \_\_\_\_\_

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

54. ¿COMO LE PAGAN? (A cuanto la docena de roba lavada, planchada, otras tareas)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Cuánto saca por día, especificar)

55. ¿LE DAN COMIDAS? \_\_\_\_\_  
(Especificar si desayuno, comida y cena o sólo alguna de las 3 comidas)

56. ¿QUE OPINA DE LAS COMIDAS QUE LE DAN? (Calidad y cantidad) \_\_\_\_\_

57. ¿RECIBE OTRAS PRESTACIONES COMO: Dinero para pasajes, vacaciones pagadas, (No. de días), médico, medicinas, seguro social, aguinaldo, comida para llevar a su casa o para sus hijos, ropa o cualquier otro? \_\_\_\_\_

58. ¿CUANTO TIEMPO LE TOMA LLEGAR DE SU CASA A SU TRABAJO? \_\_\_\_\_

¿Y DE SU TRABAJO A SU CASA? \_\_\_\_\_

59. ¿CUANTO DINERO GASTA EN PASAJES CADA DIA? (Camiones, metro, peseros, etc.) \_\_\_\_\_

60. ¿POR QUE TRABAJA DE ENTRADA POR SALIDA Y NO DE PLANTA? \_\_\_\_\_

61. ¿CON QUIEN (ES) VIVE? \_\_\_\_\_

62. ¿EN QUE GASTA EL DINERO QUE GANA? (Renta, luz, agua, gas, comida, útiles escolares, médico y medicinas, camiones, abonos, otros). \_\_\_\_\_

63. ¿A QUE HORA SE LEVANTA? \_\_\_\_\_

64. ¿A QUE HORA SALE A TRABAJAR? \_\_\_\_\_

65. ¿CUALES QUEHACERES TIENE QUE REALIZAR ANTES DE SALIR A TRABAJAR? \_\_\_\_\_

66. ¿A QUE HORA LLEGA A SU CASA AL REGRESO DE SU TRABAJO? \_\_\_\_\_

67. ¿CUALES QUEHACERES TIENE QUE REALIZAR ANTES DE ACOSTARSE A DORMIR? \_\_\_\_\_

68. ¿A QUE HORA SE ACUESTA A DORMIR?

---

SI TIENE HIJOS QUE VIVAN CON ELLA (VEASE RESPUESTA A LA PREGUNTA 61). HAGASE LA PREGUNTA 69, SI NO TERMINE LA ENTREVISTA

69. ¿QUE EDADES TIENEN SUS HIJOS?

HOMBRES \_\_\_\_\_ MUJERES \_\_\_\_\_

SI TIENE HIJOS MENORES DE 18 AÑOS, HAGA LA PREGUNTA 70.

70. ¿CON QUIEN SE QUEDAN SUS HIJOS MENORES DE 18 AÑOS CUANDO USTED SALE A TRABAJAR?

---

Con todo lo que hemos visto, se ve que en terminos generales hay sintomas de cambio en el terreno del empleo femenino. Por un lado se señalaba antes que han aparecido modalidades de pago por quincena y por semana, que son formas de pago mas usuales para los obreros; tal parece que las trabajadoras domesticas tienen mas posibilidades de ser contratadas por dias. Sin embargo, la legislación mexicana todavia no establece un salario por hora, por tarea, por semana, quincena o mes, ni se especifican las condiciones ni las funciones del trabajo domestico, como para otro tipo de trabajo podriamos mencionar el personal de limpieza que generalmente tiene asignado una superficie a su cargo, a los jardineros que estarian en el mismo caso, tampoco hay un salario minimo establecido para otros trabajadores.

**CAPITULO III**  
**DERECHO COMPARADO**  
**(SALARIOS SERVIDORES DOMESTICOS)**

- 3.1 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN U.S.A.
- 3.2 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN COSTA RICA.
- 3.3 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN GUATEMALA.
- 3.4 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN MEXICO

### 3.1 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN U.S.A.

#### EMPLEADO DOMESTICO:

Este servicio, el Código de los Estados Unidos lo define como el que es ejecutado por un individuo en una casa privada, local, colegio de una fraternidad y contratada por una persona que pagara una cuota o salario de 1,000 dolares o más de acuerdo a lo que marca la ley.

Para contratar a un trabajador doméstico el Código de Trabajo contempla que hay que hacer un contrato en el que especifique lo siguiente:

- 1) Inicio y terminación de la contratación.
- 2) Descripción de obligaciones.
- 3) Horas y vacaciones.
- 4) Salario.
- 5) Responsabilidad de ambas partes para el pago de impuestos.
- 6) Seguro médico.
- 7) Otros beneficios y obligaciones.

Para tres estados de la Union Americana como son:

- a) Washington, D.C.
- b) Maryland.
- c) Virginia <sup>(45)</sup>

---

(45) Código de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica.



El salario mínimo para los empleados domesticos es de \$4.25 por hora, asimismo se les expedirá un recibo de su pago.

Por lo que respecta al tiempo extra, a estos empleados se les pagara 1 1/2 veces por la tarifa por hora por cada hora trabajada en exceso de las 40 horas por semana. En este sentido hay una excepción, el empleador no está obligado a pagar tiempo extra cuando el empleado resida permanentemente en la casa del patron.

Como podemos observar que al menos para estos Estados es primordial el hacer contrato de trabajo y el pago de \$4.25 dólares por hora <sup>(46)</sup>.

Notamos que con esta forma de pago en nuestra moneda nacional equivale a \$13,000 (trece mil pesos), si consideramos que la paridad de nuestro peso con el dolar es N\$ 3.020, es decir un pago equiparable al salario mínimo de nuestro país por 8 horas de trabajo. Y por sólo 1 hora de trabajo de estos empleados domesticos para aquel país.

Este mismo Codigo dice que para deducir el costo del cuarto y de comidas y que se autoriza al patrón a descontar como máximo en terminos de ley de la siguiente forma:

---

(46) 101024.

\$3.00 dólares por día por lo que se refiere a alimentos.

\$15.00 dolares por semana para alojamiento.

En lo que respecta al Seguro Médico del Gobierno Federal se estipula lo siguiente:

- a) El Distrito de Columbia requiere que cualquier empleado que trabaje más de 19 horas por semana debiera ser cubierto por el seguro.
- b) La Ley de Maryland requiere que los empleados que ganan como mínimo US \$ 250 dólares por trimestre en una sola contratación debiera ser cubierta por el seguro.
- c) La Ley de Virginia requiere que por menos de tres empleados domesticos, no se requiere el seguro.

En lo que se refiere al pago de Impuestos, los empleados domesticos deberán pagar sus impuestos utilizando la forma W-2 cada año, en la cual se establecerá el salario total ganado, y las cantidades retenidas el año anterior.

Por lo que respecta al Seguro Social serán responsables tanto el patron como el trabajador, ya que con el pago al Seguro Social el empleado doméstico adquiere pensión de jubilación, incapacidad y gastos médicos.

Las dos partes deberán hacer pagos trimestrales de 6.2% del salario de los empleados domesticos.

Los empleados domésticos deberán también pagar ya sea trimestralmente o anualmente los impuestos al Estado por sus servicios prestados, conocido como Impuesto a la Renta.

Este Código señala que el patrón esta obligado a adquirir el Seguro de desempleo del Gobierno Federal.

De esta manera cada empleador deberá pagar seguro de desempleo en el caso de que un trabajador gane más de \$1,000 dólares trimestrales. Sólo para el Distrito de Columbia cuando el empleado doméstico gane más de \$380.00 dólares por trimestre (47).

Como hemos analizado a estos trabajadores se les paga por hora, cuentan con seguro médico y seguro de desempleo. Si analizamos más profundamente esta situación notamos que son 40 horas por semana a razón de \$4.25 por hora, nos da \$1,600 dólares, aproximadamente el descuento de comida y casa de \$3 x 5 días = \$15 a la semana y \$15 por casa, esto es igual a \$30 x semana es decir:

\$ 1,600

-             30

\$ 1,585 dólares.

Esto traducido a nuestra moneda nos da:

$\$ 1,585 \times 3 = \text{N}\$ 4,700$  pesos cantidad exorbitante para lo que ganan nuestras trabajadoras domésticas.

### 3.2 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN COSTA RICA.

En su Capitulo Séptimo "Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad" en el artículo 87 a la letra dice:

Mujeres y menores de dieciocho años: prohibición para contratarlos cuando se trata de labores insalubres, pesadas o peligrosas.

Observamos que este artículo protege el trabajo de las mujeres, que es el que nos ocupa, en caso contrario el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, sancionará al patrono.

El artículo 88 señala la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en su inciso b) dice:

- b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de

aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche y que sus condiciones de trabajo o duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

A los efectos del presente artículo se considerará período nocturno para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve horas y las seis horas (48).

Es muy interesante lo que nos refiere este artículo, que sólo está permitido el trabajo de las mujeres a domicilio o servidoras domésticas, y además indica el horario nocturno a que están sujetas, de aquí se desprenden dos situaciones muy interesantes como está regulado el trabajo de las mujeres y la jornada cuando el servicio tenga que ser nocturno.

Esta misma ley protege a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez o lactancia, por tal efecto la norma de la siguiente forma: "Queda prohibido a los patrones despedir a las trabajadoras por el hecho del embarazo o de lactancia. Todo

---

(48) CODIGO DE TRABAJO. Por Alvaro Valerio Sanchez, et. al. Icofrenta Nacional. San Jose, Costa Rica, 1977. p. 179.

despido justificado que de ellas se haga debe ser avisado previamente a las autoridades administrativas del trabajo"

En su jurisprudencia dictada el 21 de agosto de 1924 el Tribunal Superior de Trabajo, dicto en cuanto a la prohibición legal de despedir a una empleada en estado de embarazo, supone en contra del patrono, el conocimiento previo y pleno de tal estado, pero cuando esa circunstancia llega a conocimiento del patrono, o es reclamada, después del despido originado en otras causales, no puede ser de recibo la reclamación de derechos.

Acertadamente este artículo protege a la mujer en estado de embarazo, ya que no pueden ser despedidas aunque sea justificadamente sin que avisen previamente a las autoridades del trabajo.

En el artículo 95 se regula lo relativo al descanso pre y postnatal de la mujer embarazada y dice:

"Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso durante los treinta días anteriores y los treinta días posteriores al alumbramiento. Las interesadas sólo podrán abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que

---

(47) Código de Trabajo De Costa Rica, Ed. cit. p. 131.

conste que el parto se producira probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedicion o contadas hacia atras de la fecha aproximada que para este se señale. Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dara un acuse de recibo para los efectos del artículo siguiente" (50).

De aqui se desprende los treinta dias anteriores al parto y 30 dias posteriores después del parto, esto encaminado a que la mujer requiera del descanso antes y después para poder amamantar al recién nacido.

Este Código de Trabajo menciona en su artículo 97 sobre los intervalos para amamantar a su hijo que a la letra dice:

"Toda madre en época de lactancia podra disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado medico se pruebe que solo necesita un intervalo menor.

El patrono se esforzara también por procurarle algún medio de

---

(50) Código del Trabajo, C. O. C. P. C. 1-1-1930.

descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo" (51).

En su artículo 100 nos refiere que el patron que ocupe más de 30 mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres amamenten a sus hijos, con la debida aprobación de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Quisimos tocar estos preceptos sobre la mujer para que estemos enterados de las prestaciones que tiene la mujer en estado de embarazo y que posteriormente los vamos a analizar.

En su Capítulo Octavo esta ley nos habla de los Trabajadores Domésticos y lo define en su artículo 101 de la siguiente manera:

"Son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás propias de un hogar, residencia o habitación particulares, que no importen lucro o negocio para el patrono".

Este artículo señala las características del servicio doméstico y hace hincapié en que este servicio se presta en un hogar, residencia o habitación sin que exista ánimo de lucro para el patrono.

---

(51) Código de Trabajo, ob. cit., p.p. 201-202.



Este mismo Código menciona que en el caso de haya rescisión de contrato por parte del patrón cualquiera de los cónyuges para quienes sirvió, puede ser emplazado a juicio, como demandado, independientemente, o bien la demanda puede entablarse contra ambos.

En su artículo 102 de este mismo Código norma el período de prueba de este servidor doméstico:

"En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, los primeros treinta días se consideran de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle término sin aviso previo ni responsabilidad. Después de este tiempo, la parte que desee poner término al contrato tendrá que dar aviso a la otra con quince días de anticipación o, en su defecto, abonarle el importe correspondiente a ese tiempo: empero después de un año, el preaviso será de un mes. Durante el término del preaviso, el patrono concederá semanalmente al servidor media jornada para que busque colocación" (52).

Esto comunmente es el llamado período de prueba de treinta días, no estamos de acuerdo con este precepto al decir que sin previo aviso y sin responsabilidad, ya que por lo menos tiene que mediar el aviso entre ambas partes y terminar la relación

---

(52) Código de Trabajo, Co. cit. p. 204.

laboral, aunque nos parece interesante conceder semanalmente al servidor media jornada para que busque otro empleo.

Esta ley regula en su artículo 103 sobre el certificado de buena salud que deberá exhibir el trabajador como requisito previo para formalizarlo, además se le pedirá a este trabajador se revise semestralmente mismo que también exhibiera este certificado, el cual podrá expedir cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por instituciones, el cual estará obligado a extenderlo en forma gratuita.

Consideramos acertado este precepto ya que por la seguridad de la familia debe traer un certificado médico y tiene que ser extendido por médicos al servicio del Estado, esto para que no se preste a certificados fraudulentos, o que el trabajador doméstico no haga gastos por carecer de recursos económicos.

El artículo 104 regula las condiciones de este trabajo, lo dispone así:

"Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Estarán obligados a trabajar con esmero y solicitud, según las necesidades e intereses del patrono, y a cumplir sus instrucciones, así como a observar discreción,

- especialmente en lo que se refiere a la vida familiar.
- b) Percibirán su salario en efectivo que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes;
  - c) Estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora que podrá coincidir con los tiempos destinados a la alimentación. En caso de jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocuparse en jornada extraordinaria por cuatro horas, y se les remunerará este tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de este Código. Los servidores mayores de doce años pero menores de dieciocho, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de doce horas.
  - d) Disfrutarán sin perjuicios de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semana a juicio del patrono, sin embargo, por lo menos dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo.
  - e) En los días feriados remunerados que establece este Código, tendrán derecho a descansar media jornada, o a

percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono.

- f) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remunerados o la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas.
- g) Los menores de catorce años tendrán derecho a licencias para cursar la enseñanza primaria; y
- h) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedad, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios que establece el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación a que se refiere el inciso a) del mismo se reconocerá a partir del primer mes de servicios.

No obstante, si la enfermedad ha sido contraída por contagio ocasionado por las personas que habitan la casa, tendrá derecho hasta por el término de tres meses, a percibir en caso de incapacidad, su salario completo, e invariablemente a que se le cubran los gastos razonables que con tal motivo deba hacer <sup>(53)</sup>.

En los incisos ya transcritos nos refiere al salario, el cual no podrá ser inferior al mínimo y de la jornada será de 12 horas, con descanso de una hora para su alimentación en caso de ocuparla más de doce horas se le pagará tiempo extra, también

---

<sup>(53)</sup> Código de Trabajo, ob. cit. p. 206.

nos habla de las vacaciones a que tienen derecho y hasta nos dice que los menores de 14 años tendrán derecho a cursar la enseñanza de primaria, en su parte última del inciso "b" nos menciona algo muy interesante para la trabajadora doméstica sobre la enfermedad que pudiera contraer por contagio por alguna de las personas que habitan la casa, tendrá derecho a percibir su salario por tres meses y que se le cubran los gastos.

Como hemos observado en los preceptos analizados sobre este país, sobre estos trabajadores notamos que aunque se les protege en algunas cosas en otras les falta más reglamentación, consideramos que en nuestro país está más regulado este servicio que presta este trabajador.

### 3.3 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN GUATEMALA.

El Código de Trabajo de este país en su artículo 161 al definir a los trabajadores domésticos dice que son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importan lucro o negocio para el patrono <sup>(54)</sup>.

---

(54) Código de Trabajo. Del Congreso de la República. s/r. Ed. Jiménez Ayala, Guatemala, C.A. 1992. p. 41.

De este precepto se desprende que este servicio se presta al hogar, o residencia entendiéndose en donde reside una familia y sin que este servicio implique lucro para el patrón, situación similar al de los empleados domesticos en Costa Rica

En su artículo 162 señala sobre su salario, hace hincapié en que la retribución de los trabajadores domesticos comprende, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Consideramos que se sobrentiende que sus alimentos y habitación son parte de su salario.

El artículo 163 regula acerca de la salud de este trabajador y dice:

"El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de este, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien le debe extender en forma gratuita" (55).

situación similar al de los trabajadores de Costa Rica, ya que para el bienestar de la familia donde va a prestar sus servicios no tenga alguna enfermedad contagiosa.

El artículo 164 regula la jornada de trabajo en su primer párrafo es interesante y a la letra dice:

"El trabajador doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127".<sup>(50)</sup>

Estos artículos están en el título primero y Capítulo Único de las disposiciones generales. El artículo 126 habla del "descanso" del trabajador; teniendo derecho a disfrutar un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo y el Artículo 127 nos refiere a los días de descanso obligatorio.

Hareciera que estos artículos no considera a los trabajadores domésticos como tales ya que los margina de los preceptos últimos aunque en el artículo 164 en su segundo párrafo aclara de los días de descanso en sus incisos a y b los cuales describimos:

---

<sup>(50)</sup> Código del Trabajo, CC. CT., p. 41.

"a) deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por los menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas y b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas <sup>(27)</sup>.

Si bien es cierto que se regula que el trabajador está obligado a permanecer a las ordenes del patrón por catorce horas diarias de lunes a sábado y los días de descanso dominical y feriados deben laborar ocho horas. Pero no reglamenta cuando excedan de ese horario ocho horas, si el patrón está obligado a pagar horas extras.

En esta misma ley en su artículo 165 regula de las enfermedades contagiosas del trabajador doméstico como de los que habitan la casa. En el primer caso da derecho al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo. En iguales circunstancias el patrón tiene derecho a rescindir el contrato sólo en el caso del trabajador doméstico sea leve y que lo incapacite por lo menos una semana, esto obliga al patrón a suministrarle asistencia médica y medicinas.

---

(27) Código de Trabajo, C. cit. p. 41.



Si la enfermedad es por contagio del patron o de los que habitan la casa el trabajador domestico tiene derecho a percibir su salario integro hasta su restablecimiento y cubrir los gastos que esto origine, asi como si requiere hospitalizacion.

En los casos de enfermedad nos dice que se da por terminado el contrato, pero tampoco nos indica si en el caso del patron este esta obligado a indemnizarlo al trabajador, simplemente dice que hay rescisión de contrato.

En su articulo 166 este mismo Código dice: "Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o maltrato notorio del trabajador doméstico es para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones".

Consideramos que este articulo es dificil de entenderlo ya que nos menciona como causas para rescindir el contrato sin responsabilidad para el patron la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador a los que habitan la casa, habra que indicar que es falta de respeto y a juicio de quien y el maltrato notorio, consideramos solamente que el trabajador

llegue a golpearlos, ya que dice que tiene que ser notorio  
(56)

Este artículo no reglamenta lo que pasaría si el trabajador no se le respeta así como el maltrato, entonces debemos entender que el patrón queda eximido.

Al analizar estos dos países latinoamericanos observamos que en ambos países no está regulado la protección de este trabajador doméstico como cualquier otro. (57)

#### 3.4 SITUACION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS EN MEXICO.

La Real Academia Española para definir el concepto de trabajador doméstico dice que proviene de la palabra latina domesticus de domus, casa; entonces la palabra doméstico es lo perteneciente a la casa u hogar y "dicese del criado que sirve en una casa"

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 define a este trabajador así:

---

(56) Código de Trabajo de Guatemala, ob. cit. p. 42.

(57) Código de Trabajo de Guatemala. Co. cit. p. 42.

"trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia" (67).

Observamos que en este artículo se expresa con toda claridad los elementos de la relación doméstica como la actividad, lugar y finalidad. Como podemos notar las características propias del servidor doméstico.

El artículo 332 señala los sujetos excluidos del Régimen especial y dice así:

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

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

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas" (68).

(67) LEY FEDERAL DEL TRABAJO FAMILIAR Y DOMESTICO. Co. cit. p. 256.

(68) Le Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 2a. ed. Porrúa, México, 1977, o.p. 462-465.

Estos quedan sujetos al régimen ordinario. Podemos notar que el servicio doméstico es para una casa habitación de una familia o familias, sin fines lucrativos para el empleador y no así los que señala el artículo 332.

Características esenciales del servidor doméstico las señala Juan D. Ramirez Gronda, a saber:

- a) Las tareas se realizan en el hogar, pueden ser manuales o intelectuales.
- b) Este servicio presume la convivencia en el ámbito familiar, esta convivencia no necesariamente lo es en lo doméstico.
- c) Este trabajador doméstico no puede confundirse con el "trabajo a domicilio".
- d) Elemento esencial sin fines de lucro.
- e) En este servicio la relación de trabajo se caracteriza por la benevolencia y confianza <sup>(62)</sup>.

Dadas estas características, podemos afirmar que las reúne el trabajador doméstico, esencialmente señalamos que debe prestarse en una casa familiar y que no tenga fines lucrativos para el patrón.

---

(62) De Buen, Nestor. Ob. cit. p. 435.

Las condiciones de trabajo como son la jornada y el salario. Por lo que respecta a la jornada el artículo 333 dice que estos trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y el tiempo necesario para descansar por la noche.

Si bien es cierto que el artículo 5o. de nuestra Ley Federal del Trabajo dice: "Que las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

La fracción II dice: "una jornada mayor que la permitida por esta ley".

En la práctica el trabajador doméstico trabaja más de ocho horas <sup>(63)</sup>.

Por lo que toca el salario, el artículo 334 de nuestra Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

"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 equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo" <sup>(64)</sup>.

---

<sup>(63)</sup> *Ibidem.* p. 82.

<sup>(64)</sup> NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TENATIZADA Y SISTEMATIZADA. Comentada por Baltazar Cavazos Flores, et. al. 2a. ed. cd. Trillas. México, 1967. p.p. 256-257.

Con lo cual no estamos de acuerdo ya que el salario es inferior, solamente en relacion a la jornada de trabajo ya que en la realidad son mas de 8 horas continuas, motivo de esta tesis el salario de estos trabajadores domésticos.

Aunque el articulo 335 dispone que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijará los salarios minimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Si bien es cierto que este articulo estipula que esta Comisión fijara los salarios profesionales para estos trabajadores, los cuales son más altos que los minimos generales, esto esta fuera de toda realidad ya que no se les otorga ni siquiera los minimos generales.

El siguiente articulo 336 de nuestra misma Ley Federal del Trabajo señala sobre el salario y dice que se aplicarán según la localidad donde se preste el servicio <sup>(65)</sup>. Estamos de acuerdo con lo anterior ya que no es lo mismo que se preste este servicio en una zona residencial que en una localidad de menor categoría <sup>(66)</sup>.

---

(65) Ibidem.

(66) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. op. cit. p. 237.

De los obligaciones de los patrones, están consignadas en el artículo 338 de esta misma Ley. Tomamos en consideración dos aspectos básicos, buen trato a estos trabajadores y proporcionarles un local comodo e higiénico para dormir, y alimentación, en segundo termino en caso de enfermedad que no sea profesional, debera cubrirles hasta un mes de salario, asi como asistencia médica, en el caso de que esta enfermedad sea crónica, si el trabajador ha prestado servicios durante seis meses debera proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses.

El artículo 339 nos menciona que en caso de muerte el patrón sufragará los gastos del sepelio <sup>(67)</sup>.

Estamos de acuerdo en parte con estos dos articulos ya que estos trabajadores deberian estar inscritos al Seguro Social, lo cual en la realidad no sucede asi, ya que si el patrón los inscribiera al Seguro Social ya sea en el regimen obligatorio o voluntario se evitaria este tipo de gastos, y asi el trabajador estaria protegido.

De las obligaciones de los Trabajadores están señalados en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 340 <sup>(68)</sup>.

---

(67) Idios. p. 229.

(68) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SISTEMATIZADA Y TENATIZADA. UD. CIT. P. 256.

"Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patron, a su familia y las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideracion y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservacion del menaje de la casa" (67)

Por lo regular o mejor dicho, la mayoria de los trabajadores domesticos cumplen con estos requisitos.

La falta de cumplimiento de estas obligaciones son causa de rescision de la relacion de trabajo.

En cuanto a la terminacion de la relacion de trabajo los trabajadores domesticos daran por terminada la relacion de trabajo en cualquier tiempo, dando aviso por 8 dias de anticipacion, asi lo señala el articulo 342, esto como hemos observado no sucede asi.

El articulo 49 dice que el patron quedara eximido de la obligacion de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones a que se determinan en el articulo 50 en los siguientes casos: IV. En el servicio domestico.

Articulo 50 dice asi: Las indemnizaciones a que se refiere el articulo anterior consistiran:

I. Si la relacion de trabajo fuere de tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los

---

(67) IDIGEA, p. 27.



salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

ii. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistiría en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

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

También el patron podrá dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, pero deberá indemnizarlo en términos del artículo 50 de esta misma ley <sup>(10)</sup>.

Consideramos que es lo más justo cuando el patron rescinde el contrato pagar en términos de ley, aunque en la práctica se les paga menos ya que por ignorancia estos trabajadores no saben cuanto les toca por este despido.

Nestor de Buen opina sobre el futuro del servicio doméstico dice "De todas las instituciones reguladas por el derecho positivo en materia laboral, la más lamentable es, precisamente, el servicio doméstico. En nuestro país constituye, en alguna medida, sino la expresión moderna de la

---

<sup>(10)</sup> De Buen Nestor. *Id.* cit. p. 455.

esclavitud, por lo menos algo parecido a la servidumbre.

En cuanto a los salarios de estos trabajadores, Mario de la Cueva nos señala del artículo 334 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que por disposición legal no todo el salario mínimo se pague en efectivo ya que se considera que va aparejada la habitación y los alimentos, elemento inseparables de esta actividad, el 50% considerados por los alimentos y la habitación así estipulados en este artículo<sup>(1)</sup>, lo que significa que no podrá darsele más valor a este 50% <sup>(1)</sup>.

Lo que nos preocupa es por qué los legisladores optaron que así fuera su pago, de recibir 50% en efectivo y 50% en especie, bien pudiera ser 60% en efectivo y 40 en especie o viceversa.

Mario de la Cueva nos comenta de la jornada de trabajo de estos servidores domésticos, que en la realidad los patrones creen tener el derecho de utilizar el trabajo a cualquier hora del día o de la noche, creencia que rompe los principios más íntimos del derecho de trabajo, a fin de paliar este mal, se redactó el artículo 325, el cual le llovieron críticas ya que esta disposición acabaría con la vida de las familias, ya que según sus costumbres cenaban después de las veintiun horas, hay muchos hogares en que soamente una persona tiene que cumplir con todo el servicio.

Es cierto lo que nos dice este autor ya que como lo apuntamos

---

(1) L. 1023, páy. 26v.

anteriormente, éste servicio es requerido mas de ocho horas y si es necesario a altas horas de la noche.

Coincidimos con lo expresado por Baltazar Lavazos referente a la jornada de estos trabajadores domesticos en que este articulo 333 de la Ley Federal del trabajo no precisa la duracion de la jornada, solo garantiza el disfrute de reposo suficientes.

Como observamos no indica que tiempo se debe tomar para sus alimentos y cuantas horas de trabajo, asimismo tampoco a partir de qué hora podran disfrutar del descanso nocturno.

Este mismo autor nos refiere acerca de la participación de utilidades de estos trabajadores dice: que por disposicion contenida en la fracción VI del articulo 127 de la Ley Federal del trabajo, no participaran del reparto de utilidades, es indudable que el patron reúne todos los requisitos de ley en terminos del articulo 10 ("Patron es toda persona fisica o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" <sup>(12)</sup>).

Sin embargo, el servicio que se les presta no le acarrea utilidad o ganancia economica de ahi que este justificada la excepción al pago de participacion de utilidades.

---

<sup>(12)</sup> Lavazos, Baltazar. *Las técnicas de administración científica y los trabajos domesticos*, Edit. Brillas, 1968. p.p. 207 y 210.

CAPITULO IV  
ANALISIS JURIDICO DEL  
TRABAJADOR EN  
MEXICO

- 4.1 EL TRABAJO COMO RELACION JURIDICA.
- 4.2 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- 4.3 CONDICIONES DE TRABAJO
  - 4.3.1 JORNADA DE TRABAJO
  - 4.3.2 TIPOS DE JORNADA
  - 4.3.3 DESCANSO
  - 4.3.4 VACACIONES
  - 4.3.5 HABITACION (INFONAVIT)
- 4.4 OBLIGACION DE LOS PATRONES
- 4.5 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES
- 4.6 RIESGOS DE TRABAJO
  - 4.6.1 RESPONSABILIDAD DEL PATRON
- 4.7 INCORPORACION AL SEGURO SOCIAL
  - 4.7.1 REGIMEN OBLIGATORIO
  - 4.7.2 REGIMEN VOLUNTARIO
- 4.8 FACULTADES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
- 4.9 FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

#### 4.1 EL TRABAJO COMO RELACION JURIDICA

Baltazar Cavazos afirma que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades y dice que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, en cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato de trabajo, ya que el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume una vinculación laboral.

Estamos de acuerdo con Baltazar Cavazos al decir que la relación de trabajo se da en el momento de la prestación del servicio, ya que podemos celebrar un contrato de trabajo y no prestar el servicio, entonces no se ha perfeccionado la relación laboral y por el contrario se da el caso de que en ausencia de un contrato de trabajo se preste en forma efectiva el servicio, circunstancia configurativa de una relación de trabajo, ya que como bien sabemos la falta de contrato es imputable al patrón, así lo señala nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 35 y 36.

Este mismo autor nos dice respecto a relaciones individuales de trabajo que son:

- a) Por tiempo fijo, aquí debe precisarse la fecha de su

terminación y

- b) Otra determinada, en este se indicará en que consiste dicha obra.

Este autor comenta que no es aconsejable celebrar este tipo de contratos. Con lo cual estamos de acuerdo, ya que como bien apunta al celebrarlos la indemnización es muy alta, en razón de que los trabajadores calculan las consecuencias por lo que al despedirlos injustificadamente la indemnización es muy alta (73).

Nestor de Buen nos refiere en cuanto a las relaciones previas al Contrato de Trabajo y dice que cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden a la duración de esta es la de permanencia o sea de estabilidad en el empleo y por parte del patrón, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayor responsabilidad, pueda dar por terminada la relación.

Este autor opina en ese sentido diciendo la existencia de lucha de clases por una parte y por la otra la estabilidad de los trabajadores en el empleo, por la clase patronal la posibilidad

---

(73) Cavazos, Eslazar. Las 50 preguntas más usuales sobre temas laborales. 6a. ed. Ed. Irillas, Mexico, 1989. p.o. 109 y 113.

de dar por terminada en cualquier momento la relación laboral sin ninguna responsabilidad (74).

Estamos de acuerdo con este autor ya que durante muchos años el trabajador siempre ha buscado mejoras y mejores prestaciones en su trabajo traduciendo en el bienestar de él y de su familia y el patrón buscando la forma de no comprometerse con el trabajador aduciendo periodos de prueba o fijando la duración laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos dice acerca de la relación de trabajo que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, a 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" y 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.

Aunque ya tocamos este punto sólo recalcaremos que la relación de trabajo se da a partir del preciso momento en que se inicia la prestación del trabajo.

---

(74) Nestor, de Buen. DERECHO DEL TRABAJO. Ba. ed. Ed. Porrúa, S.A. Mexico, 1990, p. 23.

De la misma ley el artículo 21 dice: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe" (75).

Consideramos que la presunción sólo quedaría en esa palabra porque si hay prestación de servicio, existe la relación de trabajo y como consecuencia el contrato de trabajo, otra situación será la irresponsabilidad del patrón de no celebrar el contrato.

Lo que nos llama la atención es el periodo de prueba "ya que es una de las formas por las que el patrón busca para no tener responsabilidad con el trabajador".

Nestor de Buen refiere de la Ley Federal del Trabajo de 1968 a los artículos 35 al 38, resumiendo dichos artículos se dice que en la relación de trabajo se puede estipular un periodo de prueba no mayor de treinta días, salvo en trabajadores menores de 18 años, este periodo será de noventa días (76).

El patrón o el trabajador podrán dar por terminada la relación laboral en cualquier tiempo sin responsabilidad.

---

(75) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TOMO IV Y SUSIF - Ed. Mex. Comentada por Baltazar Cavazos Rioses, et. al. 25 ed. ed. Irillas, Mexico, 1990.

(76) Nestor, de Buen, Co. cit. p.p. 3.-31.



estamos en desacuerdo con estos artículos ya que al prestar el servicio se inicia la relación laboral y entendiéndose así se presume el contrato de trabajo.

Nestor de Buen, al comentar el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos llama la atención al decir que necesariamente, el sujeto patron habra de tener el caracter de persona. Sin embargo, a nuestro juicio esta idea ya no resulta actual ni congruente cuando en nuestra propia ley se hace alusión al concepto de empresa como unidad económica.

Tiene razón este autor ya que este artículo solamente nos esta refiriendo a persona, consideramos que cabe agregar "física o moral", para estar más acorde a la realidad actual.

Este mismo autor comenta sobre este mismo artículo, señala que la característica de la prestación del trabajo debe ser subordinado mediante el pago de un salario, y que el concepto de subordinación es insuficiente, ya que llegara el momento en que sera suficiente la prestación de un servicio personal remunerado, para que se hable de relacion de trabajo y deba calificarse de contrato al acuerdo de voluntades <sup>(77)</sup>.

---

<sup>(77)</sup> Nestor, de Buen. Op. cit. p.p. 43-44.

#### 4.2 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La rescisión es una forma de terminación de contrato. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 46 nos dice: "El trabajador o el patron podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

El artículo 47 menciona las causas de rescisión en la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

que se desempeñe el trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trata del

trabajo contratado;

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

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado<sup>(176)</sup> salvo prueba en contrario.

---

(176) Nueva Ley Federal del Trabajo (desarrollada y Sistematizada). Co. cit. p.p. 126-127 y 128.

Baltazar Cavazos comenta en relación a estas causales y el aviso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo siguiente:

Con la nueva reforma el patrón está en posibilidad de dar el aviso no solo al trabajador, sino también a la Junta, en un plazo de cinco días. Pero, ¿qué pasa si no se da dicho aviso?

La nueva disposición previene que ese solo hecho bastará para que el despido sea injustificado.

Consideramos antijurídico este criterio, ya que los despidos serán justificados o injustificados intrínsecamente independientemente del aviso de notificación. Se debería adicionar este párrafo con la palabra "presuntivamente", es decir, que el hecho de no dar el aviso respectivo haga que el despido sea considerado presuntivamente injustificado, salvo prueba en contrario.

Si un trabajador incurre en alguna de las causales a que se refiere este precepto, y si el patron lo acredita oportunamente, consideramos que se le debe de absolver aun cuando no se haya dado el aviso correspondiente.

Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido de un simple aviso administrativo de notificación. En la práctica los patrones que hubieran omitido dar el aviso del despido, aducirán que nunca despidieron al trabajador, y le

arrojaran a éste la carga de la prueba.

El aviso debe darse al trabajador y no al sindicato.

En relación con el aviso que se tiene que dar a la Junta con respecto al despido del trabajador, cuando este se niegue a recibirlo, se hace necesario que se cumplan los siguientes requisitos.

a) Que el que dé el aviso de despido acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral habrá que adjuntar al aviso en cuestión el poder notarial correspondiente.

b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.

c) Relatar en qué se fundamentó el despido, a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.

d) Señalar el domicilio del trabajador en donde se debe de notificar tal aviso. Sobre este particular se aconseja que se dé el domicilio del actor con el que se dio de alta en el Seguro Social" (79).

Consideramos que es irrelevante dar aviso a las Juntas ya que si el trabajador incurre en alguna de las causales mencionadas, el patrón podrá rescindirle el contrato sin ninguna responsabilidad y menos se podrá argumentar que fue

---

(79) ~~LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA~~, Op. cit. p.p. 120-127 y 135.

injustificado, ya que éste aviso a las Juntas es un trámite administrativo. Consideramos que los despidos serán justificados o injustificados como los menciona Baltazar Cavazos, es ahí donde habremos de definir que tipo de despido existe.

El artículo 51 de nuestra Ley Federal del Trabajo menciona las causas de rescisión de la relación de trabajo:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere <sup>1991</sup>.

El artículo 52 menciona "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquier de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50" <sup>(51)</sup>.

En la rescisión laboral podemos observar cuales son las causas tanto del patrón y del trabajador sin responsabilidad del patrón como del trabajador. Es decir, estamos hablando de una decisión unilateral en términos de los artículos 47 y 51.

---

<sup>1991</sup> Ibidem, p. 110.

<sup>(51)</sup> Nueva Ley Federal de Trabajo Teóaticana y Sistematizada. Co. cit. p.p. 103, 110.



el artículo 35 de esta misma ley menciona la terminación de las relaciones de trabajo.

i. El mutuo consentimiento de las partes.

ii. La muerte del trabajador.

iii. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

iv. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

v. Los casos a que se refiere el artículo 434 <sup>(82)</sup>.

El artículo 50 menciona las indemnizaciones:

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

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

iii. Además de las indemnizaciones a que se refieren las

---

<sup>82</sup> Ibid. p. 13.

tracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones" (83).

En este artículo observamos en su inciso II la indemnización es mas alta.

Mario de la Cueva nos da la definición de rescisión "es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". Y nos dice de la terminación que es "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación".

En la rescisión hay un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos en la terminación, es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres (84).

Como observamos hay diferencia entre rescisión y terminación, en lo primero existe el incumplimiento de la práctica u omisión que voluntariamente puede evitarse por uno de los sujetos y el

---

(83) Ibidem.

(84) De la Cueva, Mario. op.cit. p. 241-242.

patron esta en condiciones de rescindir el contrato o bien conservarlo. En el segundo existe un hecho que origino a la voluntad de los sujetos en la relación laboral como es la incapacidad fisica o mental.

#### 4.3 CONDICIONES DE TRABAJO

En el artículo 56 de nuestra Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podran ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

esto es que el trabajador no podrá prestar sus servicios cuando las condiciones sean inferiores a las que marca la Ley.

El artículo 57 de esta misma Ley nos indica:

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la

justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen" (63).

Observamos que el fondo de este artículo es de tipo económico y que estas finalmente son las que modifican las condiciones de trabajo.

Para Mario de la Cueva nos dice que las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Analizando este concepto podemos decir que las condiciones de trabajo son las que determinan la salud y bienestar de los trabajadores donde prestan sus servicios y esto finalmente se traduce en mejor productividad para la empresa (66).

Por lo tanto, las condiciones de trabajo deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres.

---

(63) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMPORAL Y ESTABILIZADA. Co. cit. p. 136.

(66) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I, 5a. ed. Es. Formosa, México 1984, p.p. 267-268.

Henry George comenta de la condición del trabajo en la Carta abierta al Papa Leon XIII y dice:

"Afirmas que la cuestión del trabajo es un conflicto entre los trabajadores y sus patronos pero trabajar por salarios no es la primera ni la exclusiva ocupación del trabajo. Primordialmente los hombres trabajan para si propios, sin intervención de patronos, y la fuente primaria de los salarios está en las ganancias del trabajo, recibiendo el hombre que trabaja para si propio y consume sus propios productos, sus salarios en los frutos de su trabajo".

Concluimos de lo anterior que el salario es lo que al final es el fruto de su trabajo, hay otro tipo de trabajadores que obtienen sus salarios directamente al prestar sus servicios, como los cocheros o los labradores. Opinamos que tan trabajadores "son los obreros ó el que percibe su salario a través de un patrón" (67).

Henry George sigue refiriendonos y menciona que si hubiera algun justo salario tanto para el patron como para el trabajador, esto pondría fin a las luchas.

Creemos que lo mencionado en el Enciclica de León XIII es muy difícil de llevarse a la realidad aunque es bien cierto que ahí

---

(67) Henry, George. La Condición del Trabajo, Librerías de Francisco Beltrán, Madrid, 1915. p.p. 75-106.

se terminarían con la eterna oposición tanto de trabajadores y patrones al tratar el tema de salarios.

Henry George nos sigue diciendo: "La injusticia de la condición del trabajo en todo el mundo cristiano es que se roba al trabajo, y mientras justificáis la continuación de ese robo, es inútil invocar la caridad, hacer esto, ordenar la caridad como sustitutivo de la justicia, es realmente algo análogo en esencia a aquellas herejías condenadas por vuestros predecesores que enseñaban que el evangelio ha reemplazado a la ley y que el amor de Dios exime a los hombres de sus obligaciones morales" (68).

#### 4.3.1 JORNADA DE TRABAJO.

##### Antecedentes Históricos.

En las leyes de Manú en 1280 a. de J.C. se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija en la siguiente forma: El Sol establece la división del día y la noche para los hombres y para los dioses, la noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo. Y así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficios en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz de día de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la caída

---

(68) *Ibidea.*

del Sol. De tal forma, en invierno era limitado a poco más de 8 horas, en tanto que en verano alcanzaba a casi 16 horas por día. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de la suficiente luz artificial o como para poder efectuar la labor durante la noche <sup>(67)</sup>.

Durante la Edad Media y principios de la Moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los periodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios, y el desgaste físico de los trabajadores. Se consideraba que el hombre podía dedicar su actividad sin límite alguno, a cualquier trabajo. Así, la libre determinación conducía a un contrato por el que la prestación de servicios alcanzaba hasta el extremo de las facultades físicas del trabajador, único término que se ponía a la jornada del trabajo. La Revolución Industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas diarias, e incluso las superaban en ocasiones.

"Ya a principios del siglo XIX comenzó a ser una divisa de las clases trabajadoras la disminución de la jornada laboral. Sin embargo, la jornada de trabajo limitada no es cosa nueva. Un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de

---

(67) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, 3a. ed., Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1986. p.p. 371-372.

limitar a 8 horas diarias y a 48 semanales el trabajo. El problema fue debatido en las Conferencias de Berlin de 1890; en la de Berna, de 1906; y en la de 1913, en la que se elaboró una Carta de Trabajo. Se llega así al Tratado de Paz de Versalles, cuyo artículo 427 estableció en su inciso IV: "La adopción de la jornada de 8 horas y de la semana de 48, para los países que aun no la hubieran adoptado. La evolución posterior es para lograr una mayor reducción en los horarios de trabajo. Se ha logrado en tal sentido, en algunos países, y para determinadas actividades, el horario de trabajo de 40 horas semanales"<sup>(19)</sup>. La semana de 5 días de trabajo es ya realidad en muchos países con lo cual se cierra un ciclo histórico cuyas proyecciones hacia el futuro son imprevisibles.

En Europa, Alemania fijó la jornada de 8 horas para las empresas industriales y mineras por Decreto del veintitres de Noviembre de mil novecientos cuarenta y ocho, beneficio extendido por Decreto del dieciocho de marzo de mil novecientos diez y nueve a los empleados; Bélgica por la Ley del 14-Junio-1921; Francia por la Ley de 23-Abril-1919; Holanda el 10. noviembre 1919; Italia por Decreto-ley de 15 Mayo 1919; Polonia 23-Nov-1918; Portugal 10-Mayo-1919; Rumania 8-Abril-1918; Suecia el 10. de enero de 1920 y Suiza el 12 de marzo de 1919 implantaron la jornada de 8 horas.

---

(19) Cabanillas, Guillermo. Op.cit. p. 373.



En América se cree que Chile fue el primer país en aceptar la limitación de la jornada de trabajo en 1908 fijándola en 8 horas, luego Cuba por Decreto del 26 enero 1909 <sup>(91)</sup>.

La aplicación general a todos los trabajadores fue el de Uruguay el primer país hispanoamericano que implanto la jornada de 8 horas, como máximo legal, por ley del 15 de febrero de 1915, donde comprendía a la totalidad de los trabajadores al servicio de empresas privadas y también a los obreros y empleados en trabajos realizados por el Estado.

Posteriormente Perú el 15 de enero de 1919.

Observamos como durante la historia del hombre sobre este planeta la jornada laboral se regula por la salida del sol y la puesta del mismo, de esta forma se trabajaba de 8 a 16 horas variando en razón de las estaciones del tiempo.

Podemos afirmar que en la Edad Media se trabajaba de sol a sol y en la Revolución Industrial se laboraba de 14 a 16 horas.

---

<sup>(91)</sup> Cabanellas, Estilero. Op. cit. p. 316.

A principios del siglo XIX comenzó la disminución de la jornada laboral, se empezó a plantear el trabajar 8 horas diarias. Algunos países como Alemania adoptan la semana de 5 días por 40 horas semanales, y así los demás países europeos adoptan estas medidas, en nuestro continente parece que fue Chile y de esta forma todos los países adoptaron esta jornada laboral para bien de los trabajadores en todo el mundo.

En el artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice que "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patron para prestar su trabajo".

Baltasar Cavazos dice que esta definición es incorrecta ya que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Esto es que la jornada se inicia desde que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es absurdo, ya que en ese supuesto, la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo, dependiendo del medio de transporte (92).

---

(92) Baltasar, Cavazos. 35 lecciones de Derecho Laboral. 3a. ed. Es. Trillas. Mexico, 1983. p. 141.

Estamos de acuerdo con lo expresado por este autor ya que la jornada de trabajo como su nombre lo indica es desde que el trabajador presta sus servicios al patron o los deja de prestar. Ya que no es posible computarle al trabajador como horas de trabajo desde que sale de su casa, esto invariablemente tendria que variar, por eso opinamos que la jornada de trabajo es desde que el trabajador presta sus servicios al patron.

Nestor de Buen al referirse a la Jornada de Trabajo, dice que no se puede alcanzar una sola conclusión, es necesario contemplar cada caso en particular, ya que hay casos por ejemplo en que el servicio de transporte se presta a partir de un campamento, la jornada se computará desde que se inicia el viaje, en el otro caso de industrias alejadas, el transporte que se proporciona para facilitar a los trabajadores al acceso al lugar de trabajo o el regreso a su domicilio la jornada se inicia y termina a pie de fábrica <sup>(52)</sup>.

No estamos de acuerdo con este autor ya que consideramos que la jornada de trabajo empieza al momento de la prestación del servicio.

---

52. Ejen, Nestor de. Derecho del Trabajo. 6a. ed. Ed. Porrúa, S.A. Mexico, 1960. p.p. 145-146.

Nestor de Buen señala a dos autores y dice que Manuel Alonso Ulea dice: "por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día, se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo" (54).

Colotti define a la jornada así: "es el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo".

Consideramos que esta última definición es la más apropiada al tratar de hablar de jornada de trabajo.

#### 4.3.2 TIPOS DE JORNADA

El artículo 60 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos menciona los tipos de jornada:

- a) Diurna.- Comprende entre las seis y las veinte horas.
- b) Nocturna.- Comprende entre las veinte y las seis horas.
- c) Mixta.- Comprende periodos de tiempo de la diurna y nocturna, siempre que el nocturno sea menor de tres horas y media ya que si comprende tres y media o más se considerará como jornada nocturna (55).

---

(54) Id. p. 147.

(55) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 9a. ed. Ed. Porrúa, México, 1984, p.p. 277-278.

El artículo 61 de la misma Ley nos indica que la jornada máxima para la diurna es de 8 horas, para la nocturna de siete y siete y media para la mixta <sup>(90)</sup>.

Mario de la Cueva define que la jornada mixta se creó ante la necesidad de las empresas que requieren de un trabajo continuo. Es cierto lo que comenta este autor ya que hay empresas que por sus labores no pueden parar y de ahí que se emplee la jornada mixta.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 59 indica que el "trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de las máximas legales". "Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad".

Mario de la Cueva comenta que en el artículo 59 existe un derecho imperativo.

Al existir este derecho consideramos que por ley se establece una jornada de 8 horas de trabajo así estipuladas por la ley, sin que se pueda exceder.

---

(90) Nueva Ley Federal del Trabajo, Teorizada y Comentada. Co. cit. p. 139.

El artículo 63 de nuestra Ley Federal del Trabajo dice:  
"Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

Mario de la Cueva al referirse sobre si el descanso mínimo es computado como horas de trabajo, dice que sí, ya que el artículo 64 así lo contempla cuando el trabajador no pueda salir se le computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Estamos de acuerdo con este autor al incluir dentro de la jornada de trabajo la media hora cuando no se disponga de esa media hora, consideramos que no necesariamente se tiene que salir del centro de trabajo para disfrutar de la media hora como lo estipula la ley, se puede estar dentro de la empresa, entonces ya no se disfruta de la media hora.

#### 4.3.3 DESCANSO

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 69 al referirse a los días de descanso, indica que por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de su salario íntegro <sup>(97)</sup>.

---

(97)

Nueva Ley Federal del Trabajo Testizada y Sistematizada. Ob. cit. p. 143.

Este precepto lo que busca es que el trabajador goce de un día de descanso sobre todo para recuperar energías físicas y convivir con su familia. La misma ley en su artículo 71 nos menciona que se procurará que este día sea el domingo.

Si algún trabajador presta sus servicios el domingo tendrá derecho a una prima vacacional del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Para Mario de la Cueva divide las finalidades del descanso en:

- a) Inmediata. Es de carácter fisiológico ya que el cuerpo humano necesita de descanso para reponer la fatiga del trabajo.
- b) De orden familiar. Permite la convivencia en el hogar y
- c) Naturaleza social y cultural. Esto hace posible la relación con otras familias, o algún espectáculo <sup>(98)</sup>.

Observamos que atinadamente este autor refiere tres situaciones importantes por las cuales se da dicho descanso al trabajador, al conjugarse las tres finalidades, creemos que el trabajador dispondrá de más "bríos" para trabajar y por otro lado su mente despejada, lo cual retribuirá en mejor rendimiento hacia la empresa.

---

(98) De la Cueva, Mario. Ob. cit. p. 286.

El Artículo 73 de nuestra Ley Federal del Trabajo prohíbe a los patrones utilizar los servicios del trabajador en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón deberá pagar al trabajador salario doble por el servicio prestado.

El Artículo 74 de esta misma ley indica los días de descanso obligatorio:

- A) 1o. Enero.
- B) 5 Febrero.
- C) 21 Marzo.
- D) 1o. Mayo.
- E) 16 Septiembre.
- F) 20 Noviembre.
- G) El 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal (99).

Baltasar Cavazos sustenta la idea y es de la opinión que los trabajadores si están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio y no así sus días de descanso semanal, ya que estos resultan indispensables para la salud y los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales.

Estamos de acuerdo con este autor ya que los días de descanso semanal son intocables por las razones expuestas anteriormente,

---

(99) Cavazos Baltasar, Gc. cit. p. 74.



no así los descansos obligatorios, mejor llamados celebraciones especiales porque lo que necesita un país y que mejor el nuestro es más trabajo y menos descanso.

La Corte ha rechazado esta pretensión con la siguiente jurisprudencia:

En cuanto a los días de descanso obligatorio y que los trabajadores pretendan ir a trabajar para que se les pague doble "Aun cuando un día de descanso obligatorio semanal coincida con uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la Ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que éste pueda subsistir, aun cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquel día en que sean coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago en favor del trabajador" (Apendice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, p.p. 138-139).

Estamos de acuerdo en lo vertido por la Corte en esta jurisprudencia ya que la idea es el pagar el día de descanso obligatorio íntegro y si esto se cumple y son coincidentes el semanal con el obligatorio no existe razón legal para pagar doble.

#### 4.3.4 VACACIONES

Si bien es cierto que para que el trabajador rinda mejor en la semana de trabajo se le da un día de descanso, también se contempla en nuestra Ley Federal del Trabajo el descanso anual, en su artículo 76 que dice:

"Los trabajadores que tengan mas de un año de servicio disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podra ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Despues del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

En consecuencia, el periodo de vacaciones se disfruta de conformidad con el siguiente cuadro:

Años de Servicios	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10 a 13	14
14 o más	16

A los trabajadores que prestan servicios discontinuos y temporales tendran derecho a un periodo anual de vacaciones en proporcion al numero de dias trabajados.

Nuestro articulo 79 indica que estas vacaciones no podran compensarse en dinero, excepto cuando se rescinda la relacion laboral.

En el articulo 80 menciona que los trabajadores tendran derecho a una prima no menor del 25% sobre el salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones.

Baltasar Cavazos comenta sobre la prima vacacional y dice que se establecio ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin esta prima no era posible que las tomaran en razon de que su salario se encontraba ya gastado.

Al observar los dias de descanso anuales notamos como la preocupacion de los legisladores al otorgar dias de descanso por el año calendario para los trabajadores puedan disfrutar de un numero determinado de dias, asimismo el dar en 25% sobre el salario para que puedan salir de vacaciones, aunque esto no se da en el trabajador, ya que a veces procura conseguir un empleo por este periodo, no debe suceder asi ya que lo que se pretende

es que el trabajador llegue con nuevas fuerzas físicas y mentales al centro de trabajo" (100).

Nestor de Buen comenta del artículo 7o segunda parte "Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios" y nos refiere a los siguientes autores:

El problema es como interpretar por cada cinco de servicios ¿Se debe de computar desde que se inicia la antigüedad del trabajador o a partir del quinto año?

Trueba Urbina y Trueba Barrera lo interpretan que a los trabajadores se les computan catorce días de vacaciones desde el quinto año.

Por el contrario Mario de la Cueva considera que es a partir del noveno año que incrementa en dos días mas el tope de doce días para los trabajadores con cuatro años o mas de antigüedad. Nestor de Buen se inclina por la tesis de Mario de la Cueva ya que el fue miembro de la Comisión redactora y por consiguiente conoce mejor la intención del legislador, esto lleva a la conclusión de que los cinco años se cuentan a partir del cuarto año de servicios y no desde que nace la relación laboral.

---

(100) Cavazos, Baltasar. Op. cit. p.p. 156-157.

también estamos de acuerdo con Mario de la Cueva al indicarnos que se cuenta a partir del cuarto año de servicios, no así cuando se establece la relación laboral.

#### 4.3.5 HABITACION (INFONAVIT)

El primer antecedente de la regulación legal de la vivienda en nuestro país es la Ley sobre Trabajadores "expedida por el emperador Maximiliano el 10. de noviembre de 1865, ley que trató, en particular de los trabajadores del campo al servicio de las haciendas, esta ley obligaba a proveerles de habitación y agua.

En Queretaro el Congreso Constituyente en su artículo 123 en la fracción XII, estableció:

"En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

El presidente Manuel Avila Camacho, hizo tres cosas respecto a las habitaciones de los trabajadores:

- 1.- Creó el Comité Intersecretarial de la Habitación para trabajadores de 8 octubre de 1941.
- 2.- Dictó un Reglamento de la fracción III del artículo III de la Ley Federal del Trabajo para las empresas de jurisdicción federal del 19 de diciembre de 1941.
- 3.- Expidió otro Reglamento destinado a las empresas de jurisdicción local en el D.F. de 24 de febrero de 1942<sup>1161</sup>.

La idea en ambos reglamentos consistía en que los patrones a que se refería la fracción III del artículo III deberían presentar en determinado tiempo, la construcción de habitaciones o modificación a las ya existentes.

Se facultaba a los patrones para proporcionar casas previamente arrendadas sin que pudieran lucrar con el subarriendo.

Desde 1960 el presidente López Mateos nombró una comisión encargada de redactar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo.

En 1967 comenzó a circular ese anteproyecto que incluía un capítulo destinado a reglamentar el derecho habitacional de los trabajadores, basado en el arrendamiento de las viviendas con

---

<sup>1161</sup> De Buen Nestor. Op. cit. p.p. 261-262.

una renta no mayor del seis por ciento anual del valor catastral de los habitantes, también se planteaba la posibilidad de celebrar convenios entre las empresas y los trabajadores, para que en lugar de proporcionarles casas en arrendamiento se formularan planes de financiamiento que permitieran a los trabajadores adquirirlas <sup>(102)</sup>.

Observamos como desde 1865 ya se mencionaba la habitación para los trabajadores y al transcurrir el tiempo se va perfeccionando y se llega a plantear no solamente el de arrendamiento sino que se puedan adquirir a través de financiamiento.

Este mismo autor nos sigue hablando de las habitaciones para los trabajadores.

La ley de 1970 descansaba esencialmente en la idea del arrendamiento, y contemplaba la posibilidad de que los trabajadores las pudieran adquirir, siempre y cuando se conviniera en una aportación empresarial no especificada y otra parte de los trabajadores.

La solución final fue la propuesta de una reforma constitucional y la transformación radical de la solución de la ley de 1970 dando origen a la seguridad social habitacional.

---

(102) *Idea*, p.p. 263-265.

En el diario Oficial de 14 de febrero de 1972 se publicó la reforma de la fracción XII del Apartado "A" del art. 123 de la Constitución que había sido decretada el 22 de diciembre de 1971. Su texto es suficientemente expresivo.

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

Se considera de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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



Nuestra Ley actual del Trabajo en sus articulos siguientes nos dice de las habitaciones para los trabajadores.

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

Art. 137. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Art. 138. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos.

Art. 139. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podran adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el articulo 137.

Art. 140. El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores <sup>(105)</sup>.

Como es de observar al paso del tiempo finalmente los trabajadores tienen el derecho de tener una casa-habitación, para el bienestar de él y su familia.

La idea de plantear este tema es que la ley les concede a los trabajadores habitación a través del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).

#### 4.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 establece las obligaciones de los patrones, son:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

---

(105) Ley Federal del Trabajo Revisada y Sistematizada, op. cit.

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.

V. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VI. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VII. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

IX. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado;

X. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse.

XI. Establecer y sostener las escuelas "artículo 123 constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

XII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIII. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III de este título.

XIV. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador;

XV. Cumplir las disposiciones de seguridad o higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores;

XVI. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XVII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo.

XVIII. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XIX. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XX. Participar en la integración y funcionamiento de las

Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

De todas estas obligaciones la más importante es desde luego pagar los salarios e indemnizaciones y proporcionar el trabajo a los obreros y/o empleados.

La fracción XV obliga a las empresas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y constituye uno de los requerimientos más importantes en los tiempos actuales.

La violación al incumplimiento de dichas obligaciones puede traer como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo por parte de los obreros con la consiguiente obligación del pago de 3 meses de salarios, 20 días por año, salarios caídos, prima de antigüedad y reparto de utilidades.

Art. 133. Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por

cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante <sup>(104)</sup>.

Hemos observado que diferentes tipos de obligación que tienen los patrones hacia los trabajadores, como es el pago de salarios, proporcionar herramienta de trabajo, no maltrato,

---

(104) Nueva Ley Federal del Trabajo, Teorizada y sistematizada, Op. cit. p.p. 190-191.

proporcionales adiestramientos, cumplir las disposiciones de seguridad e higiene, contribuir al fomento cultural, etc.

todos estos aspectos consideramos son en bienestar para el trabajador, o mejor dicho son normas protectoras para la clase trabajadora.

#### 4.5 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES

En su artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo nos indica las obligaciones de los trabajadores resumiendo:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes;

III. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

IV. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

V. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo;

VI. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten;

VIII. Integrar los organismos que establece esta Ley;

IX. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior.

X. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;



XI. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos.

El artículo 135 prohíbe a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de

trabajo, dentro del establecimiento.

La violación a cualquiera de las citadas disposiciones puede dar lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón (105).

Analizando estas disposiciones notamos las diferentes obligaciones de los trabajadores para con el patrón, ya que el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios en forma honesta en todos los sentidos ya que en caso de violarlas da lugar a la rescisión del contrato y sin ningún tipo de responsabilidad para el patrón.

#### 4.6 RIESGOS DE TRABAJO

El artículo 4/2 de nuestra Ley Federal del Trabajo dice:

"Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidas las trabajos especiales".

Esta misma ley nos refiere sobre:

- a) Los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que se exponen los trabajadores por motivo de trabajo.
- b) Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida por motivo del trabajo.

---

(105) Nueva Ley Federal del Trabajo Desarticulada y Sistematizada, 2da. ed. p. 148.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

c) Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo.

Estas pueden producir:

- 1) Incapacidad temporal,
- 2) Incapacidad permanente parcial,
- 3) Incapacidad permanente total, y
- 4) La muerte (106).

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho de acuerdo con el artículo 487 a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente título.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

---

(106) Según la Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Ob. cit. p.p. 312-314.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomara como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaban, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerara esta cantidad como salario máximo.

Asimismo el patrón queda relevado de las obligaciones anteriores en los casos:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo;

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico (107).

Es muy curioso que los riesgos de trabajo se van incrementando, creemos que por no tener o utilizar el equipo adecuado, el no estar adiestrados para ese trabajo, no tener supervisión sobre los materiales ya que algunos son altamente peligrosos, y muchas cosas más que no se prevén, es preocupante esta situación ya que en términos de ley, se trata de proteger al trabajador para evitar los accidentes de trabajo.

#### 4.6.1 RESPONSABILIDAD DEL PATRON

Conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el patrón que en cumplimiento de dicha ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedara relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece esta ley.

Artículo 58.- El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso, también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Artículo 59.- El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento.

Artículo 61.- Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagara al asegurado el subsidio

o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el grupo de salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste, la pensión o el subsidio. En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten (108).

Consideramos que la mayor y grave responsabilidad del patrón es el de no asegurar al trabajador en los términos señalados por la Ley del Seguro Social, en su artículo 60.

#### 4.7 INCORPORACION AL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social en su artículo 7o. nos dice es de observancia general en toda la República, en la forma y terminos que la misma establece. Y la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud. La organización y administración del seguro social en los términos consignados en esta ley, esta a cargo del organismo público descentralizado y con personalidad y patrimonio propias, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

---

(108) Ley del Seguro Social, Vigésimo séptima et. Forúna. México, 1978, p. 24.

El seguro comprende:

- 1) El régimen obligatorio;
- 2) El régimen voluntario (109).

El artículo 472 en el título noveno (riesgos del trabajo) de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo y si el patrón los inscribe al Seguro Social como lo menciona en su artículo 60 queda relevado de las obligaciones y el artículo 19 nos dice que los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, asimismo comunicar las altas y bajas.

Consideramos que es obligación de los patrones, inscribir al Seguro Social a los trabajadores que presten sus servicios ya que de esta forma el patrón queda protegido para cualquier riesgo de trabajo del trabajador, proporcionándole prestaciones en especie y en dinero.

#### 4.7.1 REGIMEN OBLIGATORIO

Bajo este régimen para los trabajadores la Ley del Seguro Social establece:

El régimen obligatorio comprende los seguros de:  
riesgos de trabajo;

---

(109) Ley del Seguro Social. Ob. cit. o.s. 7, 8 y 11.



Enfermedades y maternidad;

Invalidez, cesantía en edad avanzada y muerte; y

Guarderías para hijos de aseguradas.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto de que le de origen y cualquiera que sea su personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón.

Artículo 13. Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos;

III. Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores.

IV. Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aun cuando no estén organizados crediticiamente;

V. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños

propietarios no comprendidos en las fracciones anteriores; y

VI. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los terminos de esta Ley.

El Ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto, determinara por decreto, las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al régimen del seguro social, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos.

Se implanta en toda la Republica, el régimen del seguro social obligatorio, con las salvedades que la propia ley señala. Se faculta al Instituto Mexicano del Seguro Social para extender el régimen e iniciar servicios en los municipios en que aun no opera, conforme lo permitan las particulares condiciones sociales y económicas de las distintas regiones.

A propuesta del Instituto, el Ejecutivo Federal fijara mediante decretos, las modalidades al regimen obligatorio que se requieran para hacer posible el mas pronto disfrute de los beneficios del seguro social a los trabajadores asalariados.

Artículo 19.- Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días;

II. Llevar registros de sus trabajadores, tales como nominas y listas de raya, y conservarlos durante los cinco años siguientes a su fecha, haciendo constar en ellos los datos que exijan los reglamentos de la presente ley;

III. Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero-patronales;

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley, decretos y reglamentos respectivos;

V. Facilitar las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, sus reglamentos y el Código Fiscal de la Federación; y

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieren incurrido.

El Instituto está facultado para:

I. Registrar a los patrones, inscribir a los trabajadores y precisar los grupos de salario, sin previa gestión. Tal decisión no libera a los obligados de las responsabilidades y sanciones en que hubiesen incurrido.

II. Dar de baja en el régimen a los trabajadores

asegurados verificada la extinción de una empresa, aun cuando el patrón omitiere presentar los avisos correspondientes;

III. Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamientos de prestaciones;

IV. Determinar la existencia, contenido y alcance e las obligaciones incumplidas por los patrones y demás obligados, así como estimar su cuantía, cuando no observen lo dispuesto por las fracciones I, II, IV y V del artículo 19.

#### De las bases de cotización y de las cuotas

Art. 32.- Para los efectos de esta ley el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

GRUPO	MAS DE	SALARIO DIARIO	
		PROMEDIO	HASTA
M	\$	\$ 45.00	\$ 50.00
N	\$ 50.00	60.00	70.00
O	70.00	75.00	80.00
P	80.00	90.00	100.00
R	100.00	115.00	130.00
S	130.00	150.00	170.00
T	170.00	195.00	220.00
U	220.00	250.00	280.00
W	280.00		

En el caso de sujetos no asalariados comprendidos en el artículo 12, la base de cotización se determinará en razón al ingreso promedio anual.

Art. 34.- En el caso de salarios de \$280.00 diarios en adelante, comprendidos en el grupo "W", se establece un límite superior equivalente a diez veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (110).

Asimismo la ley nos menciona los tipos de prestaciones como las prestaciones de especie, en dinero, es decir, tendrán de derecho, a la asistencia médica y a pensión mensual.

Hemos observado como las personas que estén relacionadas por algún tipo de trabajo se encuentran dentro de este régimen. Nos llama la atención en el artículo 13, en su último párrafo, menciona que a propuesta de Ejecutivo Federal determinará las modalidades y fechas de incorporación obligatorio al régimen del Seguro Social, comprendidos en este artículo, así como a los trabajadores domésticos.

Es decir, que tendremos que seguir esperando a que estos servidores domésticos se les haga justicia y sean incorporados al régimen obligatorio, pareciera que estos trabajadores no

existieran, instamos al Poder Ejecutivo se les incorpore al Seguro Social.

#### 4.7.2 REGIMEN VOLUNTARIO

La Ley del Seguro Social nos menciona en su artículo 224 de la finalidad de este régimen.

### TITULO TERCERO

Del régimen voluntario del seguro social

#### CAPITULO UNICO

De los seguros facultativos y adicionales

El Instituto podrá contratar individual o colectivamente seguros facultativos, para proporcionar prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad, a familiares del asegurado que no estén protegidos por esta ley o bien para proporcionar dichas prestaciones a personas no comprendidas en los artículos 12 y 13 con las salvedades consignadas en los artículos 219 y 220 de esta ley.

La contratación de los seguros facultativos se sujetará en todo caso a las condiciones y cuotas que fije el Instituto.

Las cuotas relativas se reducirán en un cincuenta por ciento cuando se trate de hijos de asegurados en el régimen obligatorio mayores de dieciséis y menores de veintidós años,

que no realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

Art. 266.- El Instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueren superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del seguro social.

Art. 227.- Las condiciones superiores de las prestaciones pactadas sobre las cuales pueden versar los convenios, son: aumentos de las cuantías; disminución de la edad mínima para su disfrute; modificación del salario promedio base del cálculo y en general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales o en mejores condiciones de disfrute de las mismas.

Las prestaciones económicas a que se refiere el presente artículo corresponderán a los ramos de los seguros de riesgos de trabajo y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Art. 228.- La prima, cuota, periodos de pago y demás modalidades en la contratación de los seguros adicionales, serán convenidos por el Instituto con base en las características de los riesgos y de las prestaciones

protegidas, así como en las valuaciones actuariales de los contratos correspondientes.

Art. 230.- Los seguros facultativos y adicionales, se organizarán en sección especial, con contabilidad y administración de fondos separada de la correspondiente a los seguros obligatorios.

Art. 231.- El Instituto elaborará un balance actuarial relativo a los seguros facultativos y adicionales, individuales o de grupo, en los términos y plazos fijados para la formulación del balance de los seguros obligatorios (111).

Si bien es cierto que estos trabajadores (domésticos) no están contemplados en el régimen obligatorio, bien pudieramos instar a los patrones a inscribirlos al Seguro Social bajo este régimen.

#### 4.8 FACULTADES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

En primer lugar corresponde vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y

---

(111) Ley del Seguro Social, Ob. cit. p.p. 776-777.



demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos -ley de trabajo. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento para el trabajo, e impartir cursos de capacitación, establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento, asimismo coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales, ordenar las medidas de seguridad e higiene, y vigilar que se cumplan.

Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos con el seguro social en los términos de ley (112).

Podemos observar que esta Secretaría está dotada de facultades para la aplicación de las contenidas en el artículo 123 y de la Constitución Federal y de la Ley Federal del Trabajo, también el de promulgar los contratos-ley de trabajo y el de intervenir en los asuntos del Seguro Social.

---

(112) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 2da. ed. Ed. Forrua, México, 1971, p.p. 47-48.

No abundaremos mas en este capitulo ya que en el proximo entraremos mas en detalle.

#### 4.9 FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

##### Antecedentes

La figura del salario mínimo nace con la promulgación de la Constitución General de la República el 23 de enero de 1917, en cuyo artículo 123, fracción VI se establece ya el principio de que el salario mínimo debiera ser suficiente "...para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia". Se determina asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podra ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno.

Por cuanto a los mecanismos para su fijación, el constituyente de 1917 dispuso, en la fracción IX del propio artículo 123, que se haria por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que deberia instalarse en cada estado.

Entre 1917 y 1931, año que entro en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales

previsto por el constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal. No obstante, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931, y las reformas del 6 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aun cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales en general, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivadas principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance más general, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los sesenta, de revisar el sistema y darle una organización más acorde con la realidad nacional. Se decide que la fijación de los salarios mínimos debería hacerse por zonas económicas y no por

municipios, y se encarga ese procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República; en 1963 se crean una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental sería procurar un mas amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituye en el eje centra de un mecanismo sui generis en el que los salarios mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revisten su estructura y sus actividades.

El sistema constituye un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores. El sistema integrado en la forma descrita continúa prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aun cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su

estructura regional que dieron lugar, en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con sólo 67 Comisiones Regionales.

En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, debe destacarse la virtual desaparición, en 1981, del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes, de entonces en adelante, la igualación de las percepciones de aquéllos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción del número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan sólo tres niveles que son los que se aplican actualmente. En diciembre de 1986 el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que ha dado lugar a la desintegración del sistema de comisiones regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986.

El nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, por una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición

permitirá corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando sea necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

#### Marco Jurídico.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### Leyes.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Ley Federal del Trabajo.

Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

Ley General de Deuda Pública.

Ley de Planeación.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestaciones de Servicios Relacionados con Bienes Muebles.

Ley General de Bienes Nacionales.

#### Reglamento.

Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

#### Decreto.

Diario Oficial de la Federación, 21 de noviembre de 1962, Decreto que crea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

FUNDAMENTACION LEGAL PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN MEXICO.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en el artículo 123, fracción VI, que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales y profesionales. Los salarios mínimos regirán en las áreas geográficas que para este propósito se determinen, mientras que los profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Asimismo, deja sentado que los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta las funciones y atribuciones que la Constitución le asigna y da marco al conjunto de actividades técnicas que la Comisión Nacional realiza en el proceso de fijación de los salarios mínimos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos está integrada por un Consejo de Representantes, una Presidencia y una Dirección técnica.

El Consejo de Representantes es un cuerpo colegiado de integración tripartita que fija los salarios mínimos legales de conformidad con los términos del artículo 554 de la Ley, se

integra por la Representación del Gobierno, compuesta por el Presidente de la Comisión, quien funge como Presidente del Consejo, con dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y el Director Técnico de la Comisión Nacional, quien actúa como Secretario del propio Consejo. Se integra, asimismo, con 9 representantes propietarios de los trabajadores y 9 de los patrones, con sus correspondientes suplentes, electos en convenciones, cada cuatro años.

Sus atribuciones y deberes están señalados en el Artículo 557 del referido ordenamiento legal, que lo faculta para determinar en la primera sesión su forma de trabajo y frecuencia de sesiones; aprobar anualmente el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica; conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y resolver sobre la división de la República en áreas geográficas en las que rigen los salarios mínimos, practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar a la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios; designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales; aprobar la creación de comisiones consultivas; fijar los salarios mínimos generales y profesionales; ordenar la publicación de sus resoluciones en el Diario Oficial de la Federación; y las demás que le confieran las leyes.



Las atribuciones y deberes de la Dirección Técnica están señalados en el Artículo 561, que la facultan para realizar estudios necesarios para proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas, así como a la integración de las mismas; realizar los estudios e investigaciones para que el Consejo pueda fijar los salarios mínimos; sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios, entre otras.

Para practicar las investigaciones y realizar los estudios a efecto de que el Consejo pueda fijar los salarios mínimos, el artículo 562 señala que la Dirección Técnica deberá: evaluar la situación económica general del país; conocer los cambios que se hayan observado en las actividades económicas, el costo de la vida por familia, e investigar el mercado de trabajo y las estructuras salariales. Asimismo, realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades económicas, educativas y de sano esparcimiento del trabajador considerado como jefe de familia, así como aquellos estudios que realicen los trabajadores y los patrones, forman parte de los informes que presenta, regularmente, la Dirección Técnica al Consejo de Representantes.

PROCEDIMIENTO, ANTE LA COMISION NACIONAL, PARA FIJAR O REVISAR  
LOS SALARIOS MINIMOS.

Artículo 570. Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven;

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud

correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco

días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruída por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse.

IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución y;

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

#### 4.10 DISTINCION ENTRE SALARIO EN EFECTIVO Y PRESTACIONES.

Nestor de Buen nos menciona lo siguiente sobre la prestación en efectivo:

En el año de 1962 se produjeron reformas al artículo 123

Constitucional y a la ley reglamentaria, una de ellas y que afecto al salario mínimo fue que se crearon los salarios mínimos profesionales, también se cambio de municipios por zona económica y se hizo mención al salario mínimo para los trabajadores del campo.

La reforma a la Ley en los artículos 99, 100 y del 100-A al 100-F, se introdujo una modalidad que es la implantación de los salarios mínimos profesionales aplicable principalmente a los trabajadores de determinadas profesiones u oficios.

Se fijaría así:

- I. En el aprendizaje.
- II. En el trabajo a domicilio para los diferentes trabajos.
- III. En el trabajo doméstico.
- IV. En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros análogos (100-F).

Para 1974 en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 1974, determino en cuanto a los salarios mínimos que la revision fuera más frecuente, y no necesariamente anual.

En 1982 el Diario Oficial del 31 de diciembre del mismo año, se reformaron los artículos 570, en su segundo párrafo: "La Comisión de Salarios Mínimos y el Secretario de Trabajo y

Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen".

Observamos como a partir de 1962 se creó el salario mínimo profesional, y la implantación del mismo cuando no existiera algún procedimiento para fijarlo más aun en los casos de profesiones u oficios, ya se refería al trabajador doméstico.

El artículo 90 de nuestra Ley Federal del Trabajo menciona que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Ya comentamos en otro capítulo que este salario no es suficiente y aunque como lo mencionamos líneas arriba en los casos que se revise frecuentemente este salario en la realidad no alcanza.

Nestor de Buen nos dice que difícilmente puede servir para algo más que a la atención de las necesidades vitales. De ahí que el Estado asuma la responsabilidad sin costo para el trabajador y su familia a un precio mínimo, los medios de que se vale son varios y menciona algunos:

- a) INFUNAVIT (Instituto Federal de Fomento a la Vivienda).
- b) FONACOT

- c) Metro (subsidiado)
- d) Actividades sociales a través de las delegaciones o a través del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- e) Secretaría de Educación Pública (proporciona la educación obligatoria gratuitamente, otorgando libros de texto sin ningún costo.
- f) Algunos otros subsidios como en la tortilla y la leche.

Es evidente que esta solución cuyo costo gravita sobre los recursos provenientes de los ingresos del Estado, indirectamente repercute sobre economías de trabajadores de mayor ingreso y de la clase patronal. Podría pensarse en la conveniencia de invertir el orden de las cosas de tal manera que un incremento salarial radical en los niveles inferiores con un control adecuado de los precios, hiciera innecesario el subsidio estatal de esos satisfactores múltiples y redujera, como contrapartida, las aportaciones fiscales que ahora se destinan a esos fines.

Consideramos que esta función que asume el Estado de proporcionar este tipo de ayuda para que el trabajador no vea depreciado su poder adquisitivo es contraproducente, sería mejor incrementar los salarios y de esta forma se evitaría el subsidio, y como consecuencia habría una economía más sana.

El Salario Mínimo Profesional nos lo menciona en la fracción VI

del apartado "A" del Artículo 124 Constitucional que dice: "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 zonas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales".

En el artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo menciona que este salario regira para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos profesionales deberán ser fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Nestor de Buen dice que existe el problema en fijar los salarios mínimos profesionales, para resolverlo se han integrado por categorías, ejemplo: cajero de maquina registradora, ayudante de contador, etc.

Se produce un fenómeno doble:

- a) Los patrones cambian de denominación o aquellos puestos que tienen señalados con un salario mínimo profesional y la otra
- b) El exceso de requisitos que se incluyen para cada puesto (113).



Esto da lugar a no pagar el salario mínimo profesional, bastaría un simple examen de capacidad para demostrar que el mejor de los candidatos no los satisface.

Como hemos visto se contempla constitucionalmente la aplicación del Salario Mínimo Profesional para los trabajos Especiales" aunque como bien apunta este autor el patron trata de darle otra posición al puesto para no pagar el salario mínimo profesional, como suele suceder en la práctica.

#### Prestaciones en especie:

Nuestro artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

De este precepto sacamos dos puntos interesantes:

- 1) Estas deben ser apropiadas para uso personal y su familia,
- 2) Proporcionadas al salario que se pague en efectivo.

Nestor de Buen cita a Alberto Trueba Urbina y éste considera que cuando al trabajador se le otorgan prestaciones de alimentos y habitación, éstas deben estimarse equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo, para todos los efectos legales, aplicando supletoriamente el art. 334 de la Ley Federal del Trabajo.

Nestor de Buen dice sobre esto que no es aceptable, ya que cualquier interpretación que se haga sobre cuantificar el 50% en afectivo y 50% en especie puede ser subjetiva, ya que no hay elementos legales donde apoyarse.

Estamos de acuerdo con lo que expresa Nestor de Buen y no así con Trueba Urbina.

El artículo 102 solamente menciona que las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador, en razón de este artículo, no vemos porque Trueba Urbina determina que se aplique supletoriamente el artículo 334 siendo que este se encuentra en el título XVI de trabajos especiales y concretamente de los trabajadores domésticos, por lo tanto no estamos de acuerdo en lo vertido por este autor.

Nestor de Buen nos comenta que lo que apoya Trueba Urbina está sustentado en la Ley del Seguro Social, en su artículo 38 que dice:

"Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%. (114)

---

(114) De Buen, Nestor. Op. cit. p.p. 225, 226.

tampoco consideramos valido este argumento ya que para cualquier trabajador ordinario que presta sus servicios es muy raro que el patrón le proporcione alimentación y vivienda, en algunas empresas se proporciona comedor a un precio bajo, pero tampoco se considera como un porcentaje "equis" para cuantificarlo como prestación, es un tanto difícil poder precisar en que porcentaje se considera como prestación en especie.

Baltasar Cavazos nos dice como se integra el salario, con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Este mismo autor nos dice que la ley de 1931, el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria. Por lo tanto, en aquella ley las horas extraordinarias no formaban parte del salario. En la legislación actual se suprimió el concepto de labor ordinaria, pensamos que las horas extraordinarias no forman parte del salario. Este autor considera que las horas extras deben formar parte del salario de los trabajadores (115).

---

(115)

Cavazos Flores, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. 3a. ed. Ed. Trillas. Mexico, 1967. p.p. 70, 91.

Con lo cual no estamos de acuerdo ya que este tiempo extraordinario no es constante ya que solamente cuando se requiere que el trabajador se quede a laborar este tiempo, por lo tanto como no es constante este ingreso no lo podemos considerar como parte del salario.

Este mismo autor nos comenta del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, las prestaciones que quedan fuera del salario a saber:

- a) Los instrumentos de trabajo.
- b) El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad igual del trabajador como de la empresa.
- c) Las aportaciones al INFONAVIT, y la participación en las utilidades.
- d) La alimentación y habitación cuando no se proporcionen gratuitamente.
- e) Premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extra, salvo cuando este contemplado en forma de tiempo fijo (116).

Este autor dice que la Suprema Corte ha sostenido que el tiempo extra no forma parte del salario, a menos que sean permanentes. Dice este autor que resulta conveniente adoptar el criterio de

la Ley del Seguro Social, cuáles son y cuáles no las prestaciones que integran el salario.

Consideramos lo estipulado en este precepto es lo mas cercano, para considerar lo que son las prestaciones y lo que debe considerarse como prestacion en efectivo, es decir el salario.

Mario de la Cueva nos dice:

- a) "El salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal y
- b) El salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo".

Respecto al salario en efectivo este autor menciona que sea en moneda de curso legal, con la finalidad de que el trabajador puede usarla en la forma que cuadre con sus inclinaciones. Pero tambien hay situaciones que exigen las prestaciones en especie como el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos y otros mas, sin los cuales a veces no podria prestarse el trabajo" (117).

Estamos de acuerdo con lo que plantea este autor en dar al trabajador como pago en efectivo en moneda de curso legal y las

---

(117) De la Cueva, Mario. El Nuevo Seguro Mexicano del trabajador. Tomo I. 9a. ed. Es. Forrua. Mexico, 1984. p. 238.

prestaciones que pone de ejemplo forman parte para que el trabajador pueda prestar en mejores condiciones de servicio, ya que si se le proporciona el transporte, este trabajador va a rendir más, porque se trasladaría directamente a su centro de trabajo, si va tener que pasar penurias por el transporte y máxime en ciudades grandes como la nuestra.

Resumiendo lo anterior podemos decir que la prestación en efectivo es el dinero y la prestación en especie lo que se proporciona como transporte, vales despensa, alimentos, etc.

Aunque los autores referidos no se ponen de acuerdo en cual es el porcentaje para una prestación y la otra, se nos plantea que es el 50% y 50%, pero no se fundamenta, es decir consideramos como apreciación subjetiva. Nuestra ley sólo dice que debe ser proporcional al salario que se pague en efectivo. Por lo tanto, opinamos que debe ser 50% y 50%.

#### COMO ESTABLECER EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

Si bien es cierto que a través de las diferentes etapas históricas de la humanidad el hombre siempre ha buscado que su salario sea remunerador y éste se traduce en condiciones decorosas para el trabajador y su familia.

En nuestro artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que el salario mínimo es la cantidad menor que recibe en efectivo el trabajador por una jornada de trabajo, aunque en la práctica este salario no es suficiente para vivir decorosamente.

En lo que se refiere a los Salarios Mínimos Profesionales, nuestro artículo 73 dice que son los que rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de las zonas geográficas.

En el artículo 123 Constitucional, fracción VI del apartado "A" son los que se aplican en zonas determinadas de la actividad económica en profesiones, oficios o trabajos especiales y aquí es donde entran los trabajadores domésticos tema de esta tesis.

Los salarios mínimos profesionales serán fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y para establecerlos se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que se vaya a prestar el servicio.

Como nos hemos percatado en estas líneas, está estipulado Constitucionalmente, y en la Ley Federal del Trabajo, el pago del Salario Mínimo Profesional a estos trabajadores y aunque se argumenta que el 50% y el otro 50% son el pago en efectivo y

Las prestaciones consideradas como habitación y alimentos y como ya lo señalamos no existen bases jurídicas de como nuestros legisladores llegaron a determinar los porcentajes.

Creemos y así lo expondremos más adelante para evitarnos estos problemas, se les pague por hora a estos trabajadores domésticos.



## CONCLUSIONES

- 1) El pago del salario a los trabajadores domesticos ha permaneciuo al margen de nuestra ley, problema que no se ha logrado resolver y, que considero se hace necesaria su reglamentacion.
- 2) Para determinar el salario de estos trabajadores hago referencia a los trabajadores domesticos del pais de los Estados Unidos de Norteamerica, en el su legislacion laboral determina pagarles por hora.
- 3) No estoy considerando a los paises latinoamericanos como son Costa Rica y Guatemala, ya que sólo hay esbozos en sus respectivas legislaciones laborales para el pago del salario a estos trabajadores.
- 4) Mi propuesta de pagar por hora de acuerdo a nuestro salario minimo obedece a que es un pago mas justo y equitativo.
- 5) La Constitucion Politica de nuestro pais en su articulo 123 faculta a la Secretaria de Trabajo y Prevision Social y a la Comision Nacional de Salarios Minimos para que establezcan los Salarios que deban disfrutar los trabajadores.
- 6) Del citado articulo constitucional agrega que el Congreso de la Union debera expedir leyes sobre el trabajo, por lo tanto para solucionar el problema del salario de estos trabajadores propondriamos reformar los articulos 335, 336 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los trabajadores domesticos, en los siguientes terminos:

El artículo 335 dice así:

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

Quedaría de la siguiente manera:

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

Por su parte el artículo 336 dice:

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

Quedaría de la siguiente manera:

Artículo 336. "Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomara en consideración lo siguiente: el salario mínimo establecido por la respectiva Comisión. Así para el año de 1973 es de N\$14.27 diarios, se ha planteado para el servidor doméstico una jornada máxima de cuarenta horas semanales, tomando en consideración su descanso obligatorio. De donde le correspondería la cantidad de N\$7.12 por hora, lo cual significaría que, mensualmente percibiría la suma de N\$2,848.00. Al citado salario se le debe restar el cincuenta por ciento (50%) en concepto de comida y habitación de conformidad con nuestra ley, es decir que le corresponde por la prestación de sus servicios la cantidad de N\$1,424.00".

## BIBLIOGRAFIA

- 1) ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. Barcelona, España, 1973.
- 2) ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II, cuarta edición. Ariel. Barcelona, España, 1960.
- 3) BAYUN CHACON, et al. FÉREZ BUTIJA. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta edición. B. Marcial Pons. Libros Jurídicos. Madrid, 1964.
- 4) BARRUSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1987.
- 5) CAVAZOS FLORES, Baltazar, Las técnicas de Administración científica y los trabajos atípicos. Trillas, 1986.
- 6) CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición. Trillas. México, 1983.
- 7) CAVAZOS FLORES, Baltazar, Instantáneas Laborales. Segunda edición. Trillas. México, 1986.
- 8) CAVAZOS FLORES, Baltazar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México, 1989.
- 9) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México, 1984.

- 10) DE LA CUEVA, Mario,  
1  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, sexta edición. Porrúa. México, 1971.
- 11) DUNLOP John. et al  
GALENSON, Walter.  
El Trabajo en el Siglo XX. Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1985.
- 12) BUEN, Nestor de  
Derecho del Trabajo, Tomo I. 1a. edición. Porrúa. México, 1974.
- 13) BUEN, Nestor de  
Derecho del Trabajo, Tomo II. Segunda edición. Porrúa. México, 1977.
- 14) DAVALOS José,  
Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa. México, 1985.
- 15) DAVALOS Jose,  
Cuestiones Laborales. Universidad Nacional Autónoma de México, 1988.
- 16) DEVEALI L. Mario,  
Tratado de Derecho del Trabajo, Segunda edición. Editora e Impresora, Calle Tucuman 1467, 1471. Buenos Aires, Argentina, 1972.
- 17) DE FERRARI, Francisco,  
Los Principios de la Seguridad Social. Palma. Buenos Aires, Argentina, 1972.
- 18) GARCIA CRUZ, Miguel,  
La Seguridad Social en México. B. Costa Amic. México, 1973.

- 19) GONZALEZ DIAZ, Lombardo El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. UNAM. México, 1975.
- 20) GUERRERO Euqueiro, Manual de Derecho del Trabajo. Onceava edición. Porrúa. México, 1980.
- 21) HENRY George, La Condición del Trabajo. Librerías de Francisco Beltran. Madrid, 1915.
- 22) MURUZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1979.
- 23) MURUZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1983.
- 24) TRUEBA URBINA, Alberto, Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. Barcelona, España, 1978.
- 25) TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano. Porrúa. México, 1978.
- 26) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Internacional Social. Porrúa. México, 1979.
- 28) TRUEBA URBINA, Alberto, Nueva Legislación Seguridad Social en México. UNAM. México, 1977.

## LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. septuagesima edición. Porrúa. México. 1983.
- 2.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Vigesimalseptima edición. Porrúa. México, 1978.
- 3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Comentada por Baltasar Cavazos Fiores, et. al. 25a. edición. Trillas. México, 1990.
- 4.- CODIGO DE TRABAJO. Anotado y Concordado por Alvaro Valerio Sánchez. Imprenta Nacional. San José, Costa Rica, 1979.
- 5.- CODIGO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORIEAMERICA. USA, 1990.
- 6.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. 77a. edición. Porrúa, S.A. México, 1992.

## OTRAS FUENTES

- A) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO EXITO. Editorial Océano, S.A. Barcelona, España, 1991.
- B) COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS. Centro de Documentación, Abril-Junio, 1991.
- C) ESTUDIOS SOBRE LA MUJER. Instituto Nacional de estadística, Geografía e Informática, México, 1980.