

437
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

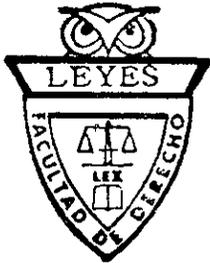
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"LA JORNADA LABORAL 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 :
JOSE LUIS REYES



CIUDAD UNIVERSITARIA



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

0273729



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy Distinguido Señor Director:

El compañero JOSE LUIS REYES ALVAREZ, inscrito en el Seminario de ---
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado
su tesis profesional intitulada "LA JORNADA LABORAL DE LOS -----
TRABAJADORES DOMESTICOS", bajo la dirección de la Lic. DAMIANA -----
SUSANA DIAZ OLIVA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. MIRIAM MENDOZA CARRILLO, en oficio de fecha 8 de marzo de ---
1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por_
lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del vigente --
Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la ----
realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen --
Profesional del compañero de referencia.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F. 27 Octubre 1999.

Lic. Guillermo Fori Robaina
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite_
para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día
a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido
de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la -----
autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen ---
profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino_
en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y ----
siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del_
examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual -----
calificará la Secretaria General de la Facultad.

A MIS PADRES:

*Ángel, a su memoria
Dominga, un ser lleno
de ternura y amor.*

A mis hermanos:

Por su apoyo y comprensión

ÍNDICE

	<i>Página</i>
<i>Introducción</i>	I-II

CAPÍTULO PRIMERO

Conceptos Generales

1.1. Concepto de Derecho del Trabajo	1
1.2. Concepto de Trabajo	6
1.3. Concepto de Trabajador	9
1.4. Concepto de Patrón	17
1.5. Concepto de relación de Trabajo	23
1.6. Concepto de Contrato de Trabajo	26
1.7. Concepto de Trabajador Doméstico	31

CAPÍTULO SEGUNDO

Antecedentes del Trabajo Doméstico en México

2.1. Sus orígenes en México	34
2.2. Los Trabajadores Domésticos en el Código Civil de 1870.	39
2.3. Constitución de 1917	43
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931	58
2.5. Del Trabajo de los Domésticos	59

CAPÍTULO TERCERO

Marco Jurídico del Trabajador Doméstico

3.1. El Trabajo Doméstico como Trabajo Especial	65
3.2. El Trabajo Doméstico de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo Vigente	67
3.3. Integración de la Relación de Trabajo	82
3.4. Elementos Esenciales del Contrato Doméstico	84
3.5. Suspensión, Rescisión, Terminación y Retiro del Trabajo Doméstico.	89

CAPÍTULO CUARTO

La Jornada Laboral de los Trabajadores Domésticos

4.1. Contratación del Doméstico	100
4.2. Distinción entre Trabajadores Domésticos	102
4.3. El Salario de los Trabajadores Domésticos	103
4.4. Alcance del Salario Mínimo	110
4.5. Determinación de un Salario Real	116
4.6. La Seguridad Social de los Domésticos	128
4.7. Sindicato de Trabajadores Domésticos	132
4.8. Jornada de Trabajo	136
Conclusiones	144
Bibliografía	

evolución que han tenido este tipo de trabajadores a través de la historia y poder darnos cuenta que en un principio tenían cierta protección, pero aunque el avance es poco, puede ser más.

En el capítulo tercero se hace mención de la regulación del trabajo doméstico en la Ley Federal del Trabajo en su título sexto, en el que se comentan sus trece artículos, así como algunas jurisprudencias y la suspensión, rescisión, terminación y retiro de la relación de trabajo.

En el cuarto capítulo llegamos al estudio de nuestra propuesta, en la que iniciamos con la irregular forma de contratación de algunos trabajadores domésticos y lo absurdo de la disposición de integración del salario y jornada de trabajo, la cual evidentemente no es justa, por ello nos preocupa llegar a establecer en el presente trabajo, la manera en que se pudiera proteger legalmente al trabajador doméstico.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

La mención de algunos conceptos generales del Derecho del trabajo son de aplicación común al trabajo subordinado, y por tanto, a los trabajadores domésticos, siendo esta actividad uno de los trabajos más humildes pero por igual protegido por la Ley.

1.1. Concepto de Derecho del Trabajo

Con la Revolución Cartista (Revolución Industrial) llevada a cabo en Inglaterra, tiene origen el Derecho del Trabajo, a causa del desplazamiento del trabajo manual del hombre por el de las máquinas, siendo su consolidación en Francia en 1884, y posteriormente en Alemania se elaboró una primera jurisdicción laboral.

La conducta de los seres humanos ha estado regulada por diferentes normas de carácter moral, religioso, social y jurídico. Las normas jurídicas son las que regulan dicho comportamiento del hombre, en los diferentes aspectos que pueden conllevar una

interferencia intersubjetiva, tal como es el trabajo subordinado.

El derecho del trabajo tiene un objetivo, que es el de solucionar los conflictos laborales a través de la justicia, apoyándose ésta en las Autoridades del Trabajo, sin éstos se retrocedería a etapas donde se abusaba del trabajador, pues estaba en condiciones desiguales y sin la protección jurídica requerida.

Independientemente de que el derecho del trabajo regule toda actividad laboral subordinada del hombre, existen algunas actividades que no están reguladas por la Ley, tal es el caso de los trabajadores independientes, como los que prestan un servicio al público y son dueños o propietarios del bien.

Para poder adentrarse en la acepción más correcta del término Derecho del Trabajo, iniciaremos con la definición de derecho.

El maestro Rojina Villegas, establece que "Derecho es un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia intersubjetiva" .¹

¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Vigésima tercera edición, Edit. Porrúa. México, 1989, Pág. 25.

Por otra parte, estableceremos el concepto que la Ley nos da de trabajo, así como la definición de relación laboral.

El artículo 8° de nuestra Ley define trabajo es " Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio" .

Otro de los conceptos que nos ayudan a estructurar y comprender este derecho es el que establece el artículo 20 al mencionar que " se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" .

Una vez que se han mencionado los elementos que integran la definición de derecho del trabajo; señalaremos los conceptos que nos dan algunos maestros.

El maestro Roberto Muñoz Ramón menciona que derecho del trabajo " es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que se regula, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la

proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo" .²

Esta definición es de carácter formal, y va enfocada hacia la justicia social armónicamente y hacia los beneficios alcanzados por su desarrollo.

El maestro Mario de la Cueva menciona que el derecho del trabajo " En el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital" ³.

Esta definición busca un equilibrio entre la labor realizada y la ganancia o capital, considerando que existen trabajos que están en relación al capital y de persona a persona.

Para el maestro Trueba Urbina el derecho del trabajo es " El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo material o intelectual para la realización de su destino histórico: socializa la vida humana" . ⁴

² RAMÓN MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1976, Pág. 60.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo I, Décima segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1990, Pág. 83.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano I, Sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1981, Pág. 135.

En esta definición se habla de una reivindicación que no ha existido y por ello se busca; asimismo, omite el elemento patrón.

El maestro Pérez Botija lo define como " el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo" . ⁵

Esta definición tiene como característica que el fin que persigue el derecho del trabajo es el vínculo de la relación entre patrón, trabajador y Estado.

El maestro José Dávalos define al derecho del trabajo como " El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo" ⁶

Retomando estas definiciones, pudiera sintetizarse al derecho del trabajo como un conjunto de normas que buscan establecer las mejores condiciones de trabajo y que se encuentran enmarcadas en la Ley, siendo ésta la que busca un equilibrio entre trabajadores, patrones y sindicatos, en donde aflore la justicia y la equidad.

⁵ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Taller de Afrodisio Aguado, Madrid, 1945, Pág. 20.

⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Quinta edición, Edit. Porrúa, México, 1994, Pág. 44.

En una relación laboral, los trabajadores son los más débiles, por eso cuentan con el respaldo del derecho del trabajo, el cual debe seguir evolucionando con los nuevos requerimientos económicos, políticos y sociales que van surgiendo día con día, ya que con el trabajo equilibrado y remunerado, se da la superación del hombre, y por ende, la de los pueblos.

1.2. Concepto de Trabajo

La fuente etimológica de la palabra trabajo es considerada por algunos autores como una palabra que no es precisa, la cual proviene del latín *trab*, *trabis*, cuyo significado, *traba*, da origen a la palabra trabajo, aplicando dicho término a los individuos.

El trabajo siempre lleva el despliegue de determinado esfuerzo, que es una manifestación de energía; ésta se da de manera física o intelectual. Se dice que tiene energía todo aquello que es capaz de realizar un trabajo. Los seres humanos, así como todo ser vivo, obtienen dicha energía a través de los alimentos.

El concepto de trabajo aplicado al hombre, tiene dos acepciones: la primera de ellas como la libertad

que tiene para realizar labores que le son de utilidad y beneficio, sin subordinación o mando de carácter obligatorio.

La segunda, en cuanto a la libertad de emplearse de acuerdo a su conveniencia y es aquí donde se establece una relación laboral de la que se hablará más adelante.

El hombre, por poseer inteligencia, voluntad, fines y metas, ha establecido diferentes conceptos de trabajo, de los cuales nos interesan el jurídico y el económico, el primero en cuanto a la conducta de los hombres y el segundo en lo referente a los aspectos remunerador y lucrativo.

El concepto jurídico lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8°, párrafo segundo y lo define como: " Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio" .

Es importante tener un concepto de carácter económico, ya que para los trabajadores es uno de los aspectos más importantes, puesto que está conformado por su salario, y en el caso del patrón, lo más importante para él es la cuestión lucrativa por la prestación de un trabajo.

El aspecto de carácter económico, establece que el " Trabajo consiste en toda actividad humana, material o intelectual aplicada a la producción de la riqueza..." ⁷.

De los dos anteriores conceptos se desprende un tercero, del maestro Muñoz: " Trabajo es toda actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios" ⁸.

Este concepto fusiona el aspecto jurídico y el económico, presentándose más completo.

Así, del análisis de estos conceptos, pudiera señalarse lo siguiente:

Trabajo es toda actividad que presta libremente el ser humano, con el propósito de obtener y producir un beneficio, independientemente del grado de preparación técnica requerida en una profesión u oficio, sea por cuenta propia o subordinada.

Dentro de este contexto, se desprende el factor humano, al referirse a toda actividad material o intelectual. Material en lo referente a la actividad corporal o manual, con lo cual se produce, moldea o

⁷ FÉLIX ALCALÁ. Ob. Cít. Pag. 13.

⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. Cít. Pág. 50.

fabrica. Intelectual en lo relativo a la dirección, invención, supervisión y vigilancia.

Respecto a lo independiente del grado de preparación requerida para una profesión u oficio, se alude que ésta es diferente en cada persona, ya que comprende diversos grados de conocimientos y aptitudes, pero de cualquier manera se libera energía y, en consecuencia, se requiere recuperar dicha energía e incentivarla a través del otorgamiento de estímulos.

1.3. Concepto de Trabajador

El hombre es el único ser que a través del tiempo ha creado cultura y deportes, que son manifestaciones de trabajo intelectual y material, éstas inician durante las etapas más antiguas de la humanidad; al desarrollarse en un entorno hostil, inició su trabajo para sobrevivir, y es así como empieza a inventar herramientas, que serían sus primeros implementos de trabajo, dando origen a las actividades de caza, recolección y pesca, posteriormente inventó instrumentos de guerra.

Una de las actividades más importantes de la humanidad fue el desarrollo de la agricultura y la

ganadería y es aquí donde el trabajo se desarrolla, y aún más con el descubrimiento de los metales.

A partir de ello surge una competencia por crear riqueza y obtener satisfactores, para lo cual se utiliza la labor de otras personas.

Así, en las diversas etapas históricas de la humanidad, se resalta el trabajo del hombre.

En la edad antigua, surgen variadas formas de trabajo, tales como: agricultura, ganadería y cultura. En China se descubre el papel, la pólvora y el uso de la moneda; en Egipto surge el arado, la irrigación y la medicina; en la Mesopotamia se inventó el Código Hammurabi; en Grecia la literatura, la filosofía, el arte y la democracia, y en Roma la arquitectura y también la literatura, así como el gobierno, como una forma de gobernar.

Edad Media: En esta época surge el feudalismo, como una organización económica, social y política, también el comercio, la navegación y la imprenta. Se caracteriza por los señores y el clero, quienes eran los dueños de la tierra; la cultura se encontraba en manos de la Iglesia, en esta época se fundó la primera Universidad.

Edad Moderna: En esta era los comerciantes y artesanos establecen burgos, en donde se fundan talleres, que se organizaban en gremios y cofradías; por la mayor producción aumentaron éstos y se crearon pequeños talleres, en esta edad se da la revolución intelectual y artística, como fue en Europa, con grandes artistas en su género, como Maquiavelo con su obra " El Príncipe" ; Miguel Ángel con su obra " Moisés" , entre otros muchos.

Edad Contemporánea: Aquí sobresale la Revolución Industrial, que se originó en el siglo XVII, en Inglaterra; se combate el capitalismo mercantil por el liberalismo económico y se pelea la libertad de comercio.

El desplazamiento del hombre por las máquinas dio origen a diversos conflictos, y al nacimiento de organizaciones obreras.

Por otra parte, en la actualidad en nuestro país tenemos la libertad de ocuparnos en el trabajo que mejor nos satisfaga, como lo establece nuestra Constitución Política en el artículo 5°, que a la letra dice: " A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito" , así como el tercer párrafo que menciona " Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la

justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123” .

Respecto a la creación de los apartados A y B en el artículo 123 constitucional, el primero de ellos tiene un marco jurídico que regula la mayoría de las relaciones laborales, como son entre los particulares, y el apartado B que es entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° nos da una definición de lo que es trabajador: “Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal y subordinado” .

“Trabajador responde con precisión a la naturaleza del sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifique este carácter de aquellos que viven de su esfuerzo, ya sea preponderantemente material o intelectual” .⁹

Se pudiera mencionar que trabajador es la persona física que realiza una labor personal y subordinada a

⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Cuarta edición, Edit. Porrúa-UNAM. México, 1951, Pág. 3106.

favor de otra persona física o moral llamada patrón, y mediante esta labor, la retribución de un salario justo.

Roberto Muñoz Ramón menciona que "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado." ¹⁰

Es evidente que el trabajo que se realiza debe ser lícito, ya que de lo contrario sería una actividad ilícita, y por consecuencia el trabajador estaría llevando a cabo una actividad delictuosa, por la cual obtendría una ganancia.

Para el maestro Guillermo Cabanellas, trabajador es "La persona que por cuenta de otra trabaje en relación de dependencia, entendiéndose por actividad laboral no sólo la que se ejecuta en forma manual, sino toda aquella que se presta en beneficio de un patrón" . ¹¹

De este concepto se desglosan los siguientes aspectos:

a) Que trabajador será evidentemente una persona física, ya que posee inteligencia, para aplicarla a un trabajo determinado.

¹⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. Cit. Pág. 19.

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Tratados del Derecho Laboral. Tomo II. Edit. Realista, Buenos Aires, Argentina, 1989, Pág. 30.

b) Que presta a otra persona física o moral un trabajo; la prestación de trabajo material o intelectual remunerado, y la libertad que se tiene para prestar su trabajo a la persona que más le convenga.

c) La prestación de un trabajo personal y subordinado constituye uno de los elementos más importantes y característicos de la relación de trabajo y apoya la aptitud de ordenar y por consiguiente la de obedecer, esto solamente durante la jornada de trabajo y con determinadas limitaciones que establece nuestra Ley.

Los trabajadores que realizan una actividad manual son aquellos que desempeñan una actividad técnica o física que requiere de su esfuerzo físico, y el trabajo intelectual requiere de la capacidad intelectual para crear, inventar o dirigir; el trabajo mixto requiere del esfuerzo físico y mental.

Los trabajadores que prestan un servicio por sí mismos o de manera independiente y que no se encuentran subordinados a otra persona, y además

son ellos los responsables de su labor y salario, no se encuentran regulados por la Ley.

Los trabajadores dependientes son aquellos que tienen una relación laboral subordinada a otra persona llamada patrón, por lo que esta relación laboral se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo.

La clasificación que nos da el maestro Guillermo Cabanellas, en lo referente a los trabajadores, por la labor que desempeñan es la siguiente:

1. Por la actividad que desempeñan:

- a) Técnicos
- b) Administrativos
- c) De producción

2. Por la función desempeñada en la empresa:

- a) Jerarquizado
- b) Dependientes o subalternos

3. Por la naturaleza de la prestación:

- a) Empleados
- b) Obreros o trabajadores manuales

4. Por el plazo de la prestación:

- a) Fijo

- B) Eventuales
 - c) Transitorios
 - d) A prueba
5. Por el lugar de la prestación:
- a) En establecimiento
 - b) A domicilio
6. Por la edad:
- a) Adultos
 - b) Menores
7. Por el sexo:
- a) Varones
 - b) Mujeres

Por lo que respecta a los trabajadores que desempeñan una labor especial, éstos se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo, en el título sexto, el que determina los tipos de trabajos.

La duración de las diferentes labores que se desempeñan, se pueden clasificar con base en lo que establece nuestra Ley, las cuales son:

Trabajador de planta: Es el que realiza una labor estable en el lugar donde lo desempeña.

Trabajador de temporada: Es el que realiza su trabajo en un tiempo corto y determinado dentro de la misma empresa donde labora.

Trabajador eventual: Es el trabajador que realiza incidentalmente a requerimiento necesario y de tiempo limitado.

En este mismo sentido, nuestra Ley menciona lo que es la duración de una jornada de trabajo, la cual puede ser indeterminada o determinada; en caso de ésta última, se divide la relación de trabajo en tiempo, obra e inversión del capital determinado; es así que una relación de trabajo puede encuadrar en cualquiera de éstas.

Los trabajadores son el pilar en donde se fundamenta el desarrollo de las naciones, pero para que éste se dé es necesario capacitarlos, educarlos e incentivarlos, así como concientizarlos de que el esfuerzo que realizan es en beneficio propio y de los demás.

1.4. Concepto de Patrón

La terminología de la palabra patrón va enfocada a las personas que reciben los servicios o trabajos de otra persona denominada trabajador; así también,

existen otras denominaciones que se utilizan como sinónimos: empleador, acreedor del trabajo, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario.

La terminología más adecuada es patrón o empresario, el primero en su etimología establece que es una derivación de *pritis, patronus-a-um*, defensor, protector, amo, como antecedente de lo que hoy es una relación de trabajo.

El segundo, que es empresario, que proviene de empresa y ésta como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, requiere de la labor de otra persona que se encarga de realizar esta labor.

El concepto jurídico se encuentra regulado por nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 10, primer párrafo, lo siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" .

Para el maestro Trueba Urbina " Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra,

los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada" .¹²

La prestación de un servicio subordinado requiere de una retribución, por lo que a esta definición le falta este elemento esencial.

Capacidad del Patrón.- En nuestra Ley Federal del Trabajo no existe limitación en cuanto a la capacidad que debe tener el patrón para desempeñar su labor; si bien es cierto que todos cuentan con la capacidad de goce, algunos no tienen la capacidad de ejercicio que es " la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales" .¹³

La incapacidad de ejercicio en los patronos que aunque no está establecida se entiende que están impedidos para realizar determinados actos desde el nacimiento hasta la emancipación, así como la incapacidad en las personas mayores de edad, privadas de sus facultades mentales; ante este tipo de incapacidad, surgen las figuras del mandato, tutela, patria potestad, así como la representación patronal,

¹² TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. Pág. 48.

¹³ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Ob. Cit. Pág. 164.

en la cual el representante realiza actos en nombre del patrón.

“ El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución” .¹⁴

El concepto vertido por el maestro Juan D. Pozzo es uno de los más completos, puesto que incluye dos aspectos muy importantes y son: subordinación y retribución, ya que éstos son los que determinan la relación laboral.

Por lo que respecta a la retribución, es lo que recibe el trabajador por sus servicios prestados y representa para el patrón un beneficio, ayuda o lucro, y en lo relativo a la subordinación, ésta consiste en estar sujeto a la orden de otra persona para realizar un trabajo.

El maestro Néstor de Buen nos da una clasificación de los diferentes tipos de patrones, las mismas que están en la Ley Federal del Trabajo.

a) Por su naturaleza jurídica:

1. Personas individuales

¹⁴ D. POZZO, Manual Teórico del Trabajo, Edit. Compañía Argentina Editores, Buenos Aires, 1961. Pág. 156.

2. Personas jurídicas

3. Patrimonio a efectos a un fin (con título o sin título).

b) Por el tipo de actividad que desempeña:

1. Industrial

2. Comercial

3. Agrícola

4. Minera

5. De servicio

c) Por su extensión:

1. Empresa

2. Establecimiento

d) Por distintos tratamientos jurisdiccionales que recibe:

1. Jurisdicción local

2. Jurisdicción federal

e) Por ubicación:

1. Dentro de la población

2. Fuera de la población

f) Por el número de trabajadores que empleen:

1. Por pequeña empresa (hasta 100 trabajadores)
2. Empresa regular (más de 100 y menos de 1000)
3. Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

g) Por fin que persiguen:

1. Con fin de lucro
2. Sin fin de lucro

Es importante que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establezca en la fracción XXV, del apartado A del artículo 123, primer párrafo que: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular" .

Por el precepto establecido por nuestra Constitución es claro que no se podrá cobrar por la contratación o colocación de un trabajador.

En cuanto a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, señala que " Intermediario es la persona que contrata o interviene en la

contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón" . En este mismo sentido versa el contenido de los artículos 13, 14 y 15, por lo que la responsabilidad de las obligaciones laborales recae en el patrón y en el intermediario, pero en realidad el que asume la responsabilidad es el patrón, por ser quien utiliza el servicio.

La sustitución patronal que se diere por cualquier motivo no afectará al trabajador en sus condiciones de trabajo, ya que el patrón sustituto y el patrón sustituido son solidariamente responsables en las obligaciones asumidas, por lo que este tipo de solidaridad tiene un término de seis meses para el patrón sustituido, en el cual si surgiese algún problema será solidariamente responsable.

1.5. Concepto de Relación de Trabajo

Para comprender qué es una relación de trabajo iniciaremos retomando lo que es un acto jurídico, ya que de éste se desprende lo que es una relación laboral.

Rafael Rojina Villegas menciona: " El acto jurídico es una manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho,

las cuales son reconocidas por el ordenamiento jurídico" .¹⁵

El acto y el hecho son parte de los supuestos y consecuencias jurídicas, si el acto jurídico es una manifestación de la voluntad, siendo tácita, escrita o verbal, tal como el caso de la relación laboral, cuyo fin de una parte es obtener un salario mediante su servicio y la otra es la de lograr un beneficio de tal servicio y obtener en reciprocidad derechos y obligaciones.

La relación jurídica que vinculó al sujeto, al objeto y al acto jurídico en la relación laboral está regulada por nuestra Ley, independientemente de que dicha relación surja de un contrato o no, da origen a derechos y obligaciones y aun cuando no se acuerden, se dan, por ser imperativos de la Ley, ya sea de aplicación individual o colectiva.

La relación laboral es uno de los elementos del derecho del trabajo que vincula al trabajador y al patrón en una voluntad entre ambos y los sindicatos, de ser sujetos de derechos y obligaciones, independientemente de la existencia o no de un contrato.

¹⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Ob. Cít. Pág. 115.

Son pocos los maestros que proporcionan una definición de relación laboral y algunos son:

El maestro Roberto Muñoz define la relación de trabajo como " El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y éstos entre sí" . ¹⁶

Para el maestro Mario de la Cueva la relación de trabajo es la " Situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un status objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley de sus normas supletorias" . ¹⁷

En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 20 menciona que " se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la

¹⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Ob. Cit. Pág. 44

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 18.

prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” .

De las definiciones establecidas por estos autores y de la que da la LFT, surgen los siguientes elementos: la subordinación a la que se sujeta el trabajador al patrón, otra es la manifestación de la voluntad para hacer la labor encomendada, así como la de emplear a quien requiera, y el acto que originó la vinculación de esta relación de trabajo está protegido por la Ley; el pago de un salario que corresponde a la labor realizada.

1.6. Concepto de Contrato de Trabajo

Una de las fuentes esenciales que dan origen a las obligaciones es el contrato, el cual deviene de un acto jurídico, por lo que es mediante el contrato que se establecen derechos y obligaciones, y por lo mismo conlleva diferentes conceptos que se establecen en cuanto a la materia de que se trate; todos los contratos requieren de un elemento fundamental para su realización, que es el acuerdo de voluntades que vincula a dos o más personas.

Los contratos como parte del acto jurídico en el cual se establece un acuerdo de voluntades para crear supuestos jurídicos y por lo tanto, consecuencias de

derecho, lo define el autor Zamora y Valencia Miguel Ángel así: "Contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones" .¹⁸

En una época, el derecho laboral estuvo regulado por el derecho civil, por lo que los contratos de trabajo eran de carácter privado, propiciando con esto la voracidad de los patrones, que se manifestaba con contratos ventajosos que les redituaban enormes beneficios. Al separarse el derecho laboral del derecho civil, los acuerdos establecidos entre las partes se sujetan a lo regulado por la Ley, sin embargo, se podrán acordar mayores beneficios a lo que ésta estipula.

Recordemos que para que exista una relación de trabajo no es necesaria la existencia de un contrato de trabajo, solamente se requiere el acuerdo de voluntades y una prestación de trabajo subordinado.

El interés de establecer la naturaleza del contrato de trabajo causó controversia entre varios autores, al considerar algunos de ellos que por el hecho de haber estado regulado por el derecho civil su naturaleza correspondía al contrato de arrendamiento,

¹⁸ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Tercera edición, Edit. Porrúa, México, 1984, Pág. 19.

compra-venta, comodato y de incorporación a la empresa como fuente de la relación de trabajo. En realidad el contrato de trabajo como parte del derecho del trabajo, es autónomo y su denominación está determinada, por lo que tiene sus propias características, lo que hace que su naturaleza sea única e independiente.

El concepto de contrato individual de trabajo se encuentra regulado en nuestra Ley en el artículo 20, fracción segunda que establece: " Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" .

La definición que establece el maestro Bejarano Sánchez es la siguiente: " Contrato laboral será el que rija una relación de trabajo, la cual se caracteriza por el servicio constante prestado bajo la dirección de otro a cambio de un salario" . ¹⁹

Este concepto de carácter civilista carece de un importante elemento, como es la subordinación, en lo que se establece como algo constante, que no siempre se da, ya que depende del tipo de trabajo que se realiza, como es el trabajo de temporada.

¹⁹ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles, Tercera edición, Edit. Harla, México, 1984.

Para el maestro Roberto Muñoz el " Contrato de trabajo es un contrato bilateral, oneroso y consensual" .²⁰

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20 lo que es contrato y relación de trabajo con cierta similitud, al regular que la prestación de un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario, es para ambos géneros, pero existe diferencia entre éstos, como es el caso de la relación de trabajo que inicia a partir de la prestación de éste y en el contrato puede ser lo contrario, ya que puede existir el contrato sin la prestación del servicio.

El contrato de trabajo lo conforman los elementos esenciales y de validez que vinculan al trabajador y al patrón.

Elementos esenciales: consentimiento y objeto.

Consentimiento: Es la manifestación de la voluntad para otorgar su consentimiento para realizar el contrato de forma tácita o expresa, ya sea de manera verbal o escrita.

²⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. Cit. Pág. 64.

Objeto: En el derecho laboral sólo se da el objeto directo que corresponde al trabajador el obtener un salario que para el patrón es una obligación, y a su vez el trabajador tiene la obligación de prestar un servicio de manera personal y subordinada.

Elementos de validez: Capacidad, ausencia de vicios de la voluntad, licitud del objeto, la forma.

Capacidad: La capacidad del ejercicio que establece el artículo 23, que regula la labor de los trabajadores menores de edad y establece " Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de Trabajo o de la autoridad política.

Ausencia de vicios de la voluntad: La libertad de otorgar la voluntad debe ser sin error, temor o dolo, esto es, que no exista engaño de las partes, como sería que el trabajador mencionara capacidades que no tiene, o que el patrón no otorgara el puesto o los medios de trabajo a que se hubiera comprometido.

Licitud del objeto: Se requiere que los acuerdos sean de conformidad a lo establecido en nuestra Ley.

Forma: Es lo que se establece y debe contener el contrato de trabajo, ya sea en el interior o fuera de la República, como lo estipulan los artículos 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo.

1.7. Concepto de Trabajador Doméstico

La definición de la palabra doméstico proviene de *domus casa domesticus-a-um*; relativo o perteneciente a la casa, criado que sirve en una casa.

El hecho de que la palabra doméstico provenga de *domus*, que significa casa, no debe confundirse con trabajo a domicilio, ya que en este tipo de labor el trabajador realiza su servicio en su propio hogar y no son tareas propias del hogar del patrón, así como la pretensión por parte de éste de obtener un lucro de esta relación laboral.

Las divisiones sociales existentes entre los hombres traen como consecuencia diferentes labores, una de éstas es la que desempeñan los trabajadores domésticos, a quienes por las tareas que llevan a cabo de aseo y asistencia en el hogar de otra persona, se les nombra de manera despectiva: criado, mozo,

sirviente y demás, el nombre correcto es el que establece nuestra Ley Federal, con la denominación de trabajador doméstico.

El concepto de trabajador doméstico, de acuerdo con lo regulado por nuestra Ley en el artículo 331 dispone que: "Trabajador doméstico son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia" .

De esta definición se desprenden los siguientes elementos fundamentales, como son:

El lugar donde se presta el servicio, que es el hogar de una persona o familia.

La finalidad u objetivo, que es la obtención de un salario para el trabajador, y por parte del patrón, la obtención de un beneficio que no sea de carácter lucrativo.

En esta definición de prestación de un servicio de aseo y asistencia no se incluye a los trabajadores que prestan este servicio fuera del hogar del patrón, como son los hoteles, hospitales, oficinas, fondas y otros sitios.

El derecho laboral ha venido fortaleciéndose con aportaciones de diferentes conceptos de distinguidos

maestros, lo que ha concedido tener criterios uniformes que permiten crear y superar lo establecido con normas que coadyuven a la impartición de justicia y en este caso en lo laboral y así de esta forma se ve reflejada en una mejor procuración de justicia y convivencia social.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO

2.1. Sus orígenes en México

La información más clara que tenemos de los trabajadores domésticos en México, consideramos que es a partir de las Leyes de Indias, así como en los Códigos Civiles de 1870 y 1884, y principalmente en la Constitución de 1917 y en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

De las culturas establecidas en el continente Americano, sin duda una de las más importantes fue la del Imperio Azteca, cuya sociedad estaba conformada por cuatro clases sociales: militares, sacerdotes, mercaderes y el común del pueblo, el cual comprendía desde los agricultores hasta los esclavos.

A estos últimos en náhuatl se les llamaba tlacotin y en español se les denominaba con el nombre de esclavos, dicha categoría náhuatl realmente incluía diferentes grados de servidumbre.

Entre los Aztecas, la condición de esclavo se podía adquirir por diversas causas, tales como: por deudas para garantizar un pago, por penas impuestas al infringir una ley, y la venta de carácter voluntario, al verse obligados por la miseria, a venderse a sí mismos o a los hijos.

" A las personas que se vendían a sí mismos o a sus hijos, se les conocía como tlacotli, y el motivo principal por el que se esclavizaban voluntariamente era la extrema pobreza que padecían, ya que no podían adquirir tierras para su siembra" . ²¹

Los esclavos que se otorgaban para garantizar una deuda se comprometían a realizar servicios únicamente al amo y en el lugar que éste habitaba, pudiéndose considerar este hecho como uno de los principales antecedentes del trabajo doméstico, ya que con él se podía alcanzar su libertad; esta condición social o jurídica se asemeja a la *capitis deminutio* de los romanos.

Durante la época de la Conquista de México se fueron implantando costumbres españolas y la utilización de los indígenas para que llevaran a cabo diversas labores y una de éstas fue el trabajo

²¹ El Colegio de México. Historia General de México, T.I, Tercera edición, Edit. Centro de Estudios Históricos, México, 1973, Pág. 199.

doméstico, surgiendo de esta manera la encomienda como un factor que coadyuvó a la organización de la Colonia, al mismo tiempo que fue una forma de recompensar a los españoles que habían participado en la Conquista, de tal modo que a los que hubiesen tenido un desempeño notable a favor de la corona se les concedían mejores encomiendas e indígenas.

" El principio legal de la encomienda se presentó como una institución benéfica para la cristianización de los indígenas. Se consignaba un grupo de indígenas a un español (encomendero), quien tenía derecho a recibir tributo y servicio de los indígenas a cambio de otorgarles doctrina cristiana y protección" . ²²

Ante la explotación y abusos cometidos contra los indígenas se planteó terminar con las encomiendas para dar paso al repartimiento, en esta institución los servicios prestados eran retribuidos con un salario aparentemente justo, pero las enfermedades y epidemias causadas por los abusos a los indígenas disminuyeron la productividad, debido a esto, en 1609 se moderó la explotación de los indígenas.

En el marco del desarrollo social y económico de la Colonia, en 1680 se llevó a cabo la recopilación de las Leyes de los reinos de Indias, la que constó de

²² Idem. Pág. 339.

nueve libros que contenían la doctrina y legislación, pudiéndose observar que en dichas leyes se contemplaba el descanso semanal, los días de fiestas e incluso los días y descanso para escuchar misa, así como determinadas obligaciones para los patrones.

Algunas de las disposiciones recopiladas y que están relacionadas con los trabajadores domésticos son:

Ley XIV del título XII del libro VI. Determinaba que " Las mujeres casadas pudieran dar un servicio doméstico en casa del español y con ella poder vivir el marido de ésta" ²³.

Ley XIX del título XII del libro VI. Establecía " El cese de los repartimientos que no fueran voluntarios y sean inducidos en utilidad de los españoles en ministerios domésticos de casas, huertos, edificios, leña, yerba y otros semejantes" .

Ley XX del título XIII libro VI. Disponía que " En las encomiendas se prohibiera que las mujeres fueran utilizadas en las minas de forma directa e indirecta" .

²³ ZAVALA A. Silvio. Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias, 1680. Segundo tomo, Edit. Porrúa, México, Págs. 251-252.

Ley XXI título XIII libro VI. Establecía " El encargo del buen cuidado de los indígenas por los patrones y proporcionarles atención médica si lo necesitara y en caso de muerte costear los gastos del sepelio" . ²⁴

La recopilación de las Leyes de Indias pretendía proteger a los indígenas de los abusos a que eran sometidos pero tristemente no se aplicaron de acuerdo a su esencia, ya que el lucro y la ambición de los españoles no lo hizo posible.

La vida independiente de nuestro país es uno de los acontecimientos más importantes de nuestra historia, una de las causas por las que surge esta lucha es el incumplimiento de las Leyes de Indias, el abuso de los indígenas, así como la privación a la instrucción, la falta de empleo de cierto nivel, entre otros.

De los factores externos que influyeron para la lucha armada en nuestro país, se encuentran el pensamiento filosófico y económico de Europa, con pensadores como Locke, Voltaire, Adam Smith y Rousseau; otro factor es la Revolución Industrial en Inglaterra, la Independencia de los Estados Unidos, la Revolución Francesa.

²⁴ *Ibidem.* Págs. 251-252.

Todos estos sucesos influyeron para que el cura Miguel Hidalgo y Costilla emitiera un decreto el 16 de septiembre de 1810 por medio del cual abolió la esclavitud. Una vez establecida la vida independiente del país y ante la falta de normas, se continúan aplicando las Leyes de Indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero que con la creación de reglamentos dejaron de aplicarse.

El 27 de septiembre de 1821 se consumó la Independencia de nuestro país e inició la creación de la Constitución del 3 de octubre de 1824, en la cual no se tomó en cuenta a los trabajadores domésticos, y la jornada de trabajo de éstos continuó siendo excesiva, y también para los trabajadores en general.

2.2. Los trabajadores domésticos en el Código Civil de 1870

Una de las labores que han existido en las diferentes épocas de nuestro país, es el trabajo doméstico, el cual se reguló formalmente por vez primera en el Código Civil de 1870, en el título décimotercero, encuadrándolo como un contrato de obras o prestación de servicio, estableciendo así en el capítulo I lo relativo a este tipo de trabajo, constando de veintiséis artículos; posteriormente fue regulado por el Código Civil de 1884, en el título XII como contrato de obras, en el capítulo I y constó de

veinticinco artículos. Entre los dos mencionados códigos existe una diferencia que es la relativa al artículo 2572, el cual fue derogado por el código civil de 1884, este artículo señalaba que " La acción para cobrar los salarios vencidos y no pagados, según la cuantía del negocio, y en la forma prescrita en el código de procedimientos" ²⁵.

La regulación jurídica llevada a cabo en estos años establecía algunos derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y los patrones, los que eran propios de esos tiempos, por lo que mencionaremos algunos artículos.

Artículo 2434. " Se llama servicio doméstico el que se presta temporalmente a cualquier individuo por otro que vive con él y mediante cierta retribución" .

En este artículo no se establecía quién era trabajador doméstico y cuáles sus labores domésticas.

El artículo 2436 establecía " El contrato sobre servicio doméstico se regulará á voluntad de las partes, salvo las siguientes disposiciones" .

Lo establecido en este artículo es el acuerdo de voluntades para crear derechos y obligaciones entre las partes.

²⁵ Código Civil de 1870, Edit. Porrúa, México, págs. 361-363.

El artículo 2438 señalaba que " Las nodrizas se entiende contratadas por todo aquel tiempo que dure la lactancia" .

Este artículo nos hace recordar que en aquellos años se consideraba a las nodrizas como servidoras de un servicio doméstico.

El artículo 2439 establecía que " A falta de convenio expreso sobre la retribución ó salario, se observará la costumbre del lugar, teniéndose en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que presta el servicio" .

El beneficio que otorgaba este artículo era al patrón, ya que ante la necesidad de empleo los trabajadores se sujetaban a lo que el primero disponía.

El artículo 2440 señalaba " Si el convenio no se ha celebrado para cierto y determinado servicio, estará el sirviente obligado á todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerza, aptitud y condición" .

Lo que determinaba este artículo era la obligación de realizar todo tipo de servicio si contaba con la capacidad requerida.

El artículo 2441 establecía que " El sirviente que hubiere sido contratado sin tiempo fijo, podrá despedirse ó ser despedido á voluntad suya ó del que reciba el servicio" .

Este artículo colocaba al trabajador en una inestabilidad, ya que podía ser despedido en cualquier momento, salvo lo establecido en el siguiente artículo.

El artículo 2442 mencionaba que " En los casos del artículo anterior, el que determine la separación debe avisar al otro ocho días antes del que fije para ella" .

Este artículo aborda la cuestión del tiempo con el que el trabajador o el patrón que dieren por terminada la relación laboral debiera ser notificado.

El artículo 2454 establecía " El contrato de servicio doméstico se disuelve por muerte del que recibe el servicio ó del sirviente; y ni éste ni sus herederos tienen derecho más que para cobrar los salarios vencidos hasta el día del fallecimiento" .

La falta de asistencia médica que se tenía para este tipo de trabajadores, así como cubrir los gastos de sepelio, tan sólo se cubrían los salarios vencidos.

2.3. Constitución de 1917

Han existido diferentes acciones en la búsqueda de la justicia social, por lo que mencionaremos algunas, como fueron los derechos del hombre frente al Estado y la sociedad establecida en la Constitución de 1857, otra sería la idea de Ignacio Ramírez " El Nigromante" en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa" .²⁶

Así también, tenemos los pensamientos de Ricardo Flores Magón, quien en 1906 en el programa del Partido Liberal y en el Manifiesto a la Nación, expresa su sentir político y social, al oponerse a la reelección presidencial y proponer la jornada laboral de 8 horas y un salario de un peso; asimismo, la reglamentación del servicio doméstico y el trabajo a domicilio, el séptimo día de descanso obligatorio, alojamiento a los trabajadores rurales, indemnización por riesgos de trabajo, ocupar la minoría de trabajadores extranjeros, el descanso dominical obligatorio.

" En ese mismo año estalló la Huelga de Cananea, los trabajadores pedían el aumento en salarios y mejores condiciones de trabajo, dicha huelga se debió,

²⁶ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Andrade Sánchez, Eduardo; Barajas Montes de Oca Santiago, entre otros. México, 1985, Pág. 334.

entre otras causas, a la discriminación de los trabajadores mineros mexicanos." ²⁷.

Esto hizo suponer que dicha huelga fue de carácter político, en repudio a los extranjeros. Además, también se debió a los bajos salarios y las jornadas excesivas de 13 horas de trabajo.

Otro motivo fue la Huelga de Río Blanco, ya que se llevó a cabo la eliminación de las tiendas de raya, ésta se realizó en diciembre de 1906, motivada por la acción de los patrones de imponer un reglamento a los trabajadores del ramo textil, mediante el cual pretendían pagar menos y exigir más de los trabajadores, ya que una jornada de 13 horas era pagada a 75 centavos, y además del pago semanal de dos pesos por la renta de alguna habitación.

Las pretensiones de estos trabajadores al igual que la de otros, era la de tener hora y media para comer, una edad de 14 años como mínimo para trabajar, abolir las tiendas de raya, el establecimiento de un salario mínimo de 75 centavos y la jornada de trabajo que sería de 9 horas, así como el descanso dominical obligatorio, el pago debería ser en moneda del curso legal y el doble salario por el trabajo nocturno y una menor jornada laboral para los trabajadores menores de

²⁷ CONTRERAS TAMAYO, Jesús. México en el Siglo XX, 1890-1913. Tomo I, México, 1975, Pág. 126.

edad; otra de las acciones se llevó a cabo en Veracruz, el 19 de octubre de 1914, en donde Agustín Millán estableció la asociación como sindicato gremial, que recoge Cándido Aguilar, expidiéndose así la ley de Veracruz, en la cual además de fijar el salario mínimo, la jornada laboral y riesgos de trabajo, así también Salvador Alvarado, es quien estableció una reglamentación más amplia de la asociación profesional, por lo cual en la Ley del Trabajo de Yucatán de 1915 se instituye el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Así, el presidente Venustiano Carranza hizo una declaración para la restauración del orden político constitucional, siendo necesario convocar a un congreso que tuviera conocimiento de los problemas y necesidades del pueblo, por lo que en el decreto del 14 de septiembre de 1916 se convocó a un congreso constituyente para que en éste se retomaran las reformas que se habían dictado en los diferentes estados y así elaborar preceptos constitucionales.

En Querétaro el primero de diciembre de 1916 se da la integración del Congreso, el cual fue conformado por políticos y militares, quienes tenían diferentes ideologías, los primeros de ellos con una ideología renovadora, los segundos de carácter radical, así fue

que el 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución del mismo año y es en ella que se establecen reformas de carácter social, así como derechos favorables a los obreros y campesinos.

Para nuestra materia, los principales artículos de la Constitución de 1917 fueron los artículos 3°, 4°, 5°, 27° y 123°, destacando sobre todos éste último, puesto que contempla los aspectos labores.

El artículo 3° se refiere a la educación, la que debe ser laica, científica, democrática, nacional, social, gratuita y obligatoria.

El artículo 4° contiene las características de las garantías individuales para el hombre y la mujer.

El artículo 5° otorga los principios individuales de la libertad de trabajo, ya que se menciona que el hombre se puede dedicar a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito.

El artículo 27° menciona la propiedad de la tierra y agua, que se encuentren dentro del territorio nacional, y señala que corresponde originalmente a la Nación, la cual tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyéndose

así la propiedad privada, y también establece el dominio sobre los minerales.

En razón a nuestra materia, el artículo de mayor importancia es el 123, ya que en éste se determinan las condiciones de trabajo y de la previsión social, así como los derechos individuales de trabajo, protección de la familia y autoridades de trabajo.

El texto original aprobado por el constituyente de 1917 estableció las garantías de los trabajadores y su previsión social.

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

El derecho individual del trabajo se estableció en las fracciones siguientes:

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres

o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

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

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para

satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

La siguiente fracción establece principios salariales e individuales de trabajo:

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

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

La fracción IX establece a las autoridades encargadas de tratar los aspectos laborales.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

Las dos siguientes fracciones corresponden a derechos individuales de trabajo:

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

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

De las fracciones siguientes su contenido es de previsión social y mencionan que

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos 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. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas

dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

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

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos

legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

Las siguientes fracciones establecen en su contenido Derechos Colectivos de Trabajo al señalar:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, entre otros.

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas

como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares, del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Del siguiente párrafo su contenido es competencia de las autoridades del trabajo, al establecer que

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el

contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

Las siguientes fracciones son de contenido de derecho individual del trabajo:

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

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre

cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

La fracción que se describe a continuación tiene dos contenidos: que son derechos individuales del trabajo y protección familiar:

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

El contenido de la siguiente fracción es de previsión social:

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

El contexto que comprende la fracción siguiente es de derecho internacional, al establecer:

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser

legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

El contenido de la fracción que enseguida se describe, abarca dos aspectos: el primero es el de derechos individuales de trabajo, y el segundo comprende la protección de la familia del trabajador, así menciona que:

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

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago

del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

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

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

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

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

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

Las dos últimas fracciones tienen un sentido de previsión social, ya que mencionan:

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

De estas fracciones de la Constitución del 5 de febrero de 1917, a la fecha se han tenidos diversas reformas.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931

" Los presidentes Plutarco Elías Calles, Emilio Portes Gil y Pascual Ortiz Rubio, formaron parte de la época del Maximato, siendo los dos últimos quienes

siguieron reconociendo a Calles como un mandatario superior" . ²⁸

Durante el período presidencial de estos tres mandatarios se llevaron a cabo diversos proyectos de reformas a la Constitución. Así es como durante el período de Portes Gil, el 22 de agosto de 1929 se realizó el proyecto de reforma a la fracción décima del Artículo 73, y también al Artículo 123.

El 6 de septiembre de 1929 se llevó a cabo el proyecto de reforma al "Código Federal del Trabajo" , cambiándose el nombre de Ley Federal del Trabajo. Ya durante el período presidencial de Pascual Ortiz Rubio, se promulgó como Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, denominación que hasta la fecha sigue vigente.

2.5. Del Trabajo de los Domésticos

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ya señala en su capítulo XIV, título segundo, la labor de los Trabajadores Domésticos, en sus artículos 129, 130 y 131, los cuales a continuación se transcriben.

Artículo 129.- Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de

²⁸ MUSACCHIO, Humberto. Diccionario Enciclopédico de México, Edit. Andrés León, México, 1989. Pág. 558.

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

En este artículo quedó establecida la división del servicio en relación a las personas que prestan este servicio mediante contrato, en comercios o que sea diferente al hogar.

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

I.- Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra u obra;

II. Suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario;

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

IV.- Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas, y

V.- En caso de muerte, sufragar los gasto del sepelio.

Este artículo establecía las obligaciones del patrón, que fueron insuficientes.

Artículo 131.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación. Para todos los efectos de esta ley, los alimentos y habitación que se den al doméstico se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba en numerario.

Este artículo establecía los precarios salarios de los trabajadores domésticos, al establecer como parte del salario los alimentos, en porcentaje del 50%.

En el año de 1933 se incluye en esta Ley el artículo 427, que establecía: " El salario mínimo en trabajos que por su naturaleza no pueden ser considerados como prestados en determinados municipios, será el más alto de los fijados para los Comisiones Especiales respectivas, en la región en que se desempeñe el trabajo, salvo en las excepciones señaladas en el artículo 129 no se aplicarán a los

domésticos las disposiciones relativas al salario mínimo.

Este artículo excluía a los trabajadores domésticos de percibir del salario mínimo más alto que se determinara en los municipios, lo que mantenía a estos trabajadores con salarios precarios.

En nuestro país la historia del derecho del trabajo se ha venido desarrollando en varios aspectos, como son algunos de éstos: la autonomía, división del trabajo y el aspecto económico y social, así como la mencionada Ley Federal del Trabajo de 1931, que dio paso a la Nueva Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1970, en ésta se da una expansión en su campo de aplicación normativa, porque continuará evolucionando.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo cuenta con 1010 artículos, con 13 transitorios y 16 títulos, el primero de los Principios Generales, el segundo lo relativo a las Relaciones Individuales de Trabajo, el título tercero de las Condiciones de Trabajo, el título cuarto sobre Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, el título quinto sobre el Trabajo de las Mujeres, el título quinto bis de los Trabajos de los Menores, el sexto de los Trabajos Especiales. En este título se reglamentan ciertos

tipos de trabajos, entre los que se encuentra el de los trabajadores domésticos, el título séptimo de las Relaciones Colectivas de Trabajo, el título octavo sobre la Huelga, el título noveno de los Riesgos de Trabajo, el título décimo de la Prescripción, el título once de las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, el título doce sobre Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el título trece de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, el título catorce sobre Derecho Procesal del Trabajo, el título quince sobre Procedimientos de Ejecución, el título dieciséis sobre las Responsabilidades y Sanciones.

Como fue mencionado en el título sexto, el cual trata de los Trabajos Especiales y en el que se encuentran regulados los trabajadores domésticos en el capítulo XIII, el cual consta de 13 artículos y de éstos sólo se ha modificado el artículo 335, el que establecía que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. El artículo vigente establece que "La Comisión de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores."

Desde la Colonia hasta nuestros días, el trabajador doméstico continuará siendo en esencia el mismo; con los avances en la ciencia y la tecnología y ciertos criterios tanto sociales como jurídicos en que se ha determinado más específicamente quiénes son las personas que desempeñan estos servicios domésticos, por lo que este tipo de trabajo no ha evolucionado como otras labores.

CAPÍTULO TERCERO

Marco Jurídico del Trabajo Doméstico

3.1. El trabajo doméstico como trabajo especial

La evolución de las diferentes actividades del hombre en la sociedad ha traído como consecuencia la división del trabajo, por lo que en cada actividad se requiere de una mejor preparación para el desempeño de ésta y una reglamentación acorde a dicha actividad. De esta manera, nuestra Ley Federal del Trabajo en el título sexto de Trabajos Especiales en su capítulo I, artículo 181 en su disposición general establece que " los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las normas generales de esta Ley en cuanto no las contrarie" .

Dos definiciones de las más importantes son las de los maestros Mario de la Cueva y Néstor de Buen, el primero menciona: " Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo, algunas características

particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento" .²⁹

Efectivamente, para este tipo de trabajadores se requieren normas que se ajusten para su mayor seguridad social, con base en las características propias del trabajo, y con fundamento en las normas comunes de nuestra Ley.

Para el maestro Néstor de Buen " El derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común, de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de un destinatario determinado" .³⁰

El derecho especial no anula lo establecido en el derecho común pero es evidente que algunas normas no se ajustan a lo establecido en el derecho común, por lo que sí lo contradice, el ejemplo más notorio es el despido de los trabajadores de confianza y la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* Pág. 445.

³⁰ DE BUEN, Néstor. *Op. Cit.* Pág. 401.

3.2. El Trabajo doméstico de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Las diferentes innovaciones que se han realizado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren al trabajo doméstico han otorgado ciertos derechos al trabajador doméstico, por lo que es imprescindible que éstas se sigan dando, para mayor protección del trabajador doméstico y, en sí, del trabajador en general.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, en su título sexto de Trabajos Especiales queda regulado lo relativo a los trabajadores domésticos en su capítulo trece y establece que:

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

JURISPRUDENCIA: Domésticos. Caso en que los trabajadores deben ser considerados como tales:

Si la actora en juicio laboral se ostenta como recamarera, pero no prueba en los términos establecidos por la Ley de Salarios Mínimos vigente

del primero de enero al 31 de diciembre de 1997, que realizaba labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos de hospedaje, ni acredita que el lugar en donde prestaba sus servicios fuera un hotel y otro establecimiento de hospedaje, deberá considerársele como trabajador doméstico. Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Parte Sexta. Página 58.

Las actividades domésticas impuestas entre miembros de un núcleo familiar no están contempladas en lo que establece este artículo. El prestador del servicio es persona ajena a la familia para desempeñar servicios como jardinero, choferes particulares, lavanderos y planchadores.

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

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

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

Jurisprudencia. Contrato de Portería. La habitación es parte integrante del salario:

Los porteros no son trabajadores domésticos, por tanto, al establecer el artículo 90 que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, debe entenderse, que la habitación forma parte integrante del salario, conforme al artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo, pero no como parte del salario mínimo legal, que debe entregarse en efectivo; en todo caso la habitación debe tomarse como prestación a favor del trabajador, por no serle aplicable al artículo 334 de la comentada ley. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tomo III. Segunda Parte-1. Página 225.

El servicio prestado en un hogar y el que se presta en otros sitios, como pueden ser oficinas, tienen una gran diferencia, que es la obtención de un lucro para el patrón del establecimiento u oficina, lo que no sucede para el patrón de un doméstico.

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

Jurisprudencia. Trabajadores domésticos. Su permanencia en el lugar de trabajo no prueba que se laboraron horas extraordinarias:

Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era de doméstica y toda vez que esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el Título Sexto, Capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo, en las que se establece que dichos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso en la noche, no pueden tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la ley mencionada, al regular las condiciones de trabajo y por lo tanto no puede establecerse "a priori" que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar del trabajo por un horario mayor del legal. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tomo III, Segunda Parte-2. Página 845.

Jurisprudencia. Domésticos, jornada legal de los trabajadores:

Los trabajadores domésticos están sujetos al capítulo XIII, del Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquéllos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aún cuando el patrón tiene la obligación, según el artículo 333 del citado ordenamiento legal, de proporcionarles reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. Tribunal Colegiado Del Sexto Circuito. Parte Sexta. Página 91.

Jurisprudencia. Trabajadores domésticos. Negativa del despido y ofrecimiento del trabajo, controvirtiéndose el horario:

Si el patrón niega el despido, ofrece el trabajo y suscita controversia respecto del horario, expresando que por la propia naturaleza del contrato de los trabajadores domésticos no se puede establecer un horario determinado, la controversia no tiene influencia para presumir que la oferta del trabajo se hizo de mala fe, ya que legalmente no existe una definición de la jornada de dichos trabajadores, según

se desprende del artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante toda la noche. Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Parte Sexta. Página 173.

Si bien el contenido de este artículo se retomará más adelante, someramente mencionaremos que por la naturaleza del servicio, el tiempo de descanso queda sujeto a lo que determine el patrón.

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

Jurisprudencia. *Trabajadores domésticos. Salarios devengados y no cubiertos, pago de los:*

El artículo 334 de la Ley Federal del trabajo dispone que: " Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague

en efectivo" . Lo cual permite concluir que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos, debe ser equivalente al numerario que recibía, sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos que constituye el cincuenta por ciento restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos. Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Tomo IV. Segunda Parte-1. Página 560.

De igual manera que el artículo anterior, será retomado posteriormente, sin embargo, en forma general se puede decir que este artículo establece que el salario que percibe el doméstico será del 50% en efectivo y el otro 50% en especie.

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

Jurisprudencia. *Domésticos, salario de los trabajadores:*

Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza; por ello el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII, del Título Segundo, de la actual Ley Federal del

Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, cómo se tiene que determinar cuál es el salario legal correspondiente y, así, el artículo 335 establece que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a los trabajadores domésticos y que los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esa Ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los domésticos, que tienen regulada su situación respecto al salario en el artículo 334, según el cual la retribución para ellos comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por tanto, mientras no se fije el salario mínimo profesional para los trabajadores domésticos, debe estarse a lo pactado por las partes. Tribunal de lo Colegiado del Décimo Primer Circuito. Parte Sexta. Página 107.

Lo establecido en este artículo, de fijar el salario mínimo en concordancia con el artículo 93, en el sentido de aplicarlo en varias áreas geográficas, no se puede llevar a cabo porque en esas áreas existen diferentes niveles económicos y por lo mismo, lo que perciben representa un ingreso raquíutico.

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

Jurisprudencia. Domésticos. Salarios de los trabajadores. Son sujetos del salario mínimo general:

En virtud de que aún la Comisión de Salarios Mínimos no ha fijado el salario que les corresponde a los trabajadores domésticos, no existe base legal para considerar que éstos sean sujetos del salario mínimo general, y como los servicios de los indicados trabajadores son de singular naturaleza, tanto que el derecho positivo laboral reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII del Título Sexto (trabajos especiales) de la vigente Ley Federal del Trabajo, y por ello son éstos los preceptos que deben tomarse en cuenta, y atendiendo a esas normas es como se tiene que establecer el salario que les corresponde actualmente, según las cuales la retribución para

estos trabajadores por la forma y términos en que se desenvuelve la relación laboral entre una doméstica y sus patronos es mixta, porque comprende además del pago pactado en efectivo que integra el 50% del salario, los alimentos y la habitación, el restante por ciento, y aún otras prestaciones, y puesto que conforme a los artículos 322, 325 y 336 de la citada ley, el legislador dejó a cargo de las comisiones regionales, la determinación del salario de estos trabajadores, señalándose que para ello tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, los que deberán someter también a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero dado que estos salarios hasta la fecha no han sido establecidos, mientras esto no suceda no hay base legal para que las Juntas condenen al pago de salario mínimo, ni tampoco el pago del salario de que se habla puede fundar la rescisión del contrato individual de trabajo, salvo que contractualmente se hubiera estipulado por las partes que el salario sea el mínimo general y pagadero en efectivo el 50% del mismo. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Parte Sexta. Página 28.

No se puede establecer este tipo de salario por lo ya mencionado en el artículo anterior, y no tener en cuenta la capacidad del doméstico y su labor.

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

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

II.- Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III.- El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

En la primera fracción se menciona la obligación de respeto al trabajador, lo que es una obligación genérica; en la segunda fracción se dispone que en el supuesto de que el doméstico habite el domicilio se le proporcione una habitación cómoda e higiénica y una alimentación sana y abundante; en este punto es importante mencionar que debiera ser así, ya que es parte del salario; por su parte, la fracción tercera establece la cooperación del patrón para la instrucción del trabajador, pero para ello primero se debe determinar una jornada de trabajo.

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

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

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

Jurisprudencia. *Prima de antigüedad. Trabajadores domésticos:*

De conformidad con los diversos supuestos que contemplan al efecto los artículos 162 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por no contrariar las disposiciones especiales que se contienen en el Título VI, Capítulo XIII (Trabajadores domésticos de la indicada Ley), debiendo estarse a lo dispuesto por el artículo 181 contenido en el Capítulo I del Título mencionado que dispone que " Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen" , es claro que si siempre se ha reconocido que los trabajadores domésticos tienen derecho al pago de

séptimos días, vacaciones y aguinaldo, por la misma razón tienen derecho al pago de prima de antigüedad, en atención a los servicios que hayan prestado, pues todas estas prestaciones son de carácter general. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Parte Sexta. Página 123.

La obligación de proporcionar asistencia médica al trabajador en caso de enfermedad no crónica es una seguridad para ambos en caso de que dicha enfermedad sea contagiosa, y asimismo, en caso de ser una enfermedad crónica se le cubrirán al trabajador los gastos médicos por tres meses, siempre que tenga una antigüedad de 6 meses en el trabajo.

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

Se puede decir que esta es una obligación humanitaria de por lo menos cubrir los gastos del sepelio.

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

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

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

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

Las obligaciones para los trabajadores domésticos para con su patrón y familiares deben ser de respeto, lealtad y consideraciones, ya que van a tener una relación laboral constante.

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

El incumplimiento de las obligaciones trae como consecuencia la terminación, sea por despido o retiro, según el caso.

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

El incumplimiento de lo regulado en este artículo no tiene sanción alguna, por lo que el trabajador puede terminar la relación laboral en cualquier momento, aunque se comprende que por gratitud y respeto, debiera dar aviso por lo menos con ocho días de anticipación.

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los

treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Jurisprudencia. Trabajadores domésticos, despido injustificado de los:

No es exacto que los trabajadores domésticos no tengan derecho a exigir el pago de la indemnización constitucional y los salarios caídos cuando se les separa de su trabajo sin motivo justificado, pues el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo previene que el régimen del contrato de esos trabajadores, quedará sujeto a las disposiciones especiales del capítulo respectivo de la propia Ley y a las disposiciones generales consignadas en el mismo ordenamiento en cuanto no se oponga a los dichos mandatos específicos, y la obligación de cumplir en sus términos el contrato celebrado; o de pagar indemnización, que tienen los patronos en los casos de despido injustificado, no se opone, ni está reñida en manera alguna con el contenido de los artículos 129, 130 y 131 de la Ley Federal del Trabajo que comprenden las disposiciones particulares a que están sometidos los domésticos, pues todo contrato obliga a su cumplimiento y

tratándose de relación laboral, el patrón no puede romperla unilateralmente sin responsabilidad cuando no justifica el motivo legal que tuvo para ello, ya que la fracción XXII del artículo 123 constitucional faculta al trabajador separado para intentar a su arbitrio, las acciones de reinstalación o la de pago de tres meses de salario, como indemnización del despido. Tomo CXII. Página 1454.

De igual manera, este artículo se retomará después, sin embargo, en forma breve mencionaremos que éste regula lo que es el período de prueba, que es de treinta días sin responsabilidad para el patrón, pasado el período establecido se cubrirá lo que dispone el artículo 49, fracción II y 50.

3.3. Integración de la Relación de Trabajo

Para la integración de la relación del trabajo doméstico, es necesario que se lleve a cabo un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón, como en cualquier otro tipo de trabajo. El acuerdo de voluntades busca, por parte del patrón, el mayor y mejor desempeño del trabajador, y éste, a su vez, una mejor retribución monetaria, de esta manera se va seleccionando lo más conveniente para ambas partes,

siendo el patrón regularmente el más beneficiado; para llegar a la integración de este tipo de trabajo puede ser mediante contrato individual de trabajo (generalmente no se da en el trabajo doméstico) o mediante la prestación del servicio.

Los servicios que prestan los trabajadores domésticos en un hogar son diversos y para realizarlos se requiere de trabajadores que conozcan de su labor y así poder llevar a cabo la relación de trabajo, pero la forma como se integra es diferente para cada uno de los domésticos, así por ejemplo, el convenio para prestar el servicio de chofer particular, el cual efectúa su trabajo fuera del hogar. Otros domésticos desempeñan su labor dentro del hogar, como son el jardinero, niñera, cocinera, lavandera, mozo y quien realiza todos estos servicios; por otra parte, en la integración para prestar el servicio en algunos casos la manifestación de la voluntad no es directa entre trabajador y patrón, sino mediante una tercera persona.

La integración de la relación laboral de los domésticos puede ser por dos vías: por el contrato

individual de trabajo y por la simple prestación del servicio.

El primero de ellos debe reunir los elementos esenciales, tales como el consentimiento y el objeto, los presupuestos de validez como la capacidad, ausencia de vicios del consentimiento, licitud en el objeto, la forma y el requisito de eficacia.

3.4. Elementos esenciales del Contrato Doméstico

El consentimiento como una manifestación exteriorizada de la voluntad que se manifiesta de forma tácita o expresa entre dos personas para llevar a cabo una relación de trabajo doméstico, el acuerdo que se realiza entre las dos partes para realizar actividades de aseo y asistencia en un hogar que se establece, como ya mencionamos, en algunos casos directa o indirectamente con el trabajador. Indirecta cuando en el acuerdo interviene un intermediario, el cual en algunas ocasiones no se le puede considerar como un representante del patrón, esto es, que por motivos de edad, lenguaje, distancia, no pueden manifestar directamente su voluntad, es por ello que el trabajador acepta unas condiciones de trabajo desfavorables, así como la situación económica

precaria que ante la falta de oportunidades de empleo, tiene que aceptar la clase social más desprotegida.

El Objeto

El objeto como parte de un negocio jurídico en el trabajo doméstico es directo e indirecto, directo los derechos y obligaciones del doméstico y el patrón, indirecto al dar y hacer, para el trabajador prestar un servicio personal general o restringido de acuerdo a su capacidad física y mental en un hogar o a una familia, y para el patrón le corresponde dar un salario y en determinados casos habitación y alimentación.

Presupuestos de validez

La capacidad como parte integral de las personas físicas comprende la capacidad de goce y ejercicio, en este caso mencionaremos la capacidad de ejercicio, la cual implica la existencia de la capacidad de goce, así, la capacidad de ejercicio "es la aptitud del sujeto de hacer valer los derechos y cumplir obligaciones por sí mismo", como mencionamos, la situación económica de la mayor parte de la población

se encuentra con salarios mal remunerados, y otros que no tienen empleo, como en diversas partes de la provincia, lo que trae como consecuencia movimientos migratorios en busca de empleo que les proporcione una retribución que cubra sus necesidades primarias fundamentales, de esta gente que emigra, una gran parte se desempeñan en el servicio doméstico, ya que no tienen la preparación para desempeñar otra labor, ante esta necesidad, los menores se ven obligados a trabajar, dándose casos que menores de 14 años prestan este servicio, lo que se encuentra prohibido en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". Pero como es obvio, es más imperioso cubrir las necesidades primarias que la educación. Por otra parte, los mayores de 16 años tienen la capacidad de desempeñar el trabajo doméstico de acuerdo a su capacidad física.

Ausencia de vicios en el consentimiento, otro de los elementos que se requieren para que el contrato laboral tenga validez; en el trabajo doméstico si existiere algún vicio del consentimiento del trabajador, el

patrón podrá terminar la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los treinta días de iniciado el servicio, ya que así lo establece los artículos 47 y 51 de nuestra Ley, en caso contrario, si el vicio fuera por parte del patrón, al engañar al trabajador, éste podrá dar por terminada la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Licitud en el objeto

Es evidente que la prestación del servicio doméstico es para realizar tareas lícitas en el hogar de una familia o un patrón, ya que éstas serán de aseo y asistenciales e inherentes de un hogar, otro motivo que obliga a la licitud es que en cualquier tipo de relación de trabajo no se puede contrariar lo establecido en nuestra Ley y dentro de ésta las prohibiciones establecidas en los artículos 133 y 135, el primero para los patrones y el segundo para los trabajadores, al ser contradicha implicaría un motivo de nulidad.

La Forma

La formalidad como una garantía de seguridad escrita en el cumplimiento de los acuerdos establecidos en otras materias y en lo que corresponde a nuestra materia es aplicable en lo

referente a las constancias y documentos por los trabajadores, la seguridad al cumplimiento de los derechos y obligaciones está en la Ley Federal del Trabajo, tal como en los artículos: 24, 25, 26, y 28, en los cuales se establecen las condiciones de trabajo, el escrito y contenido, así como la responsabilidad de la falta de éstos.

Contrato a Prueba

El contrato a prueba no está contemplado como tal en nuestra Ley pero su existencia es visible como el trabajo doméstico, en el caso que establece el artículo 343 de nuestra ley contempla el contrato a prueba o relación laboral a prueba, en la cual el trabajador deberá demostrar su capacidad o referencias que le hayan cedido, éstas las deberá demostrar en un término de treinta días, en el supuesto de no tener la capacidad requerida, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 fracción IV. 50. Si el criterio del patrón para calificar la capacidad del

doméstico es injusto, más lo es el hecho de rescindir la relación laboral por aspectos racistas.

Independientemente de la existencia de un contrato individual de trabajo, en el cual se establezcan las condiciones, derechos y obligaciones de trabajo, existe otra figura que suple la forma y no el contenido y ésta es la relación laboral que se da entre patrón y trabajador que surge por el mismo hecho de prestar el servicio, así se acoge a las normas que garantizan su seguridad y que emanan de nuestra Ley, pero desafortunadamente en algunos casos, como el de los trabajos especiales, se restringen algunos derechos del trabajador.

3.5. Suspensión, rescisión, terminación y retiro del trabajo doméstico.

La suspensión del trabajo doméstico puede ser motivada por diversas causas, como las que se mencionan en los artículos 42 y 338 de nuestra Ley Federal del Trabajo, y los asuntos de carácter personal del trabajador, los cuales realiza con aprobación del patrón.

La suspensión de la relación de trabajo doméstico es el acuerdo voluntario e involuntario de suspender el

servicio doméstico durante un tiempo determinado, pagando el salario correspondiente. A este respecto, el artículo 42 dispone que " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación del pago de los salarios que hubiere dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y del desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas

de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador” .

Este artículo es de aplicación general pero también se aplica para los trabajos especiales, entre ellos los domésticos.

La suspensión del trabajo doméstico se encuentra legislada en el artículo 338, el cual dispone que: “Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

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

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

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

Los resultados de algunas encuestas realizadas a trabajadores domésticos muestran que las enfermedades más comunes son: sarampión, hepatitis, varicela, enfermedades contagiosas ante las cuales el patrón y su familia, les proporcionan la asistencia médica, pero por el temor al contagio, el tratamiento y convalecencia se realizan en el hogar del trabajador. Para especificar qué es una enfermedad de trabajo mencionaremos lo que dispone el artículo 475: " Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios" .

Otro motivo por el que se puede llevar a cabo la suspensión laboral son los accidentes de trabajo, que si bien no son muy frecuentes ni de riesgo grave se llegan a presentar.

Rescisión de la relación de trabajo de los domésticos

Nuestra Ley emplea el término rescisión para la disolución de la relación laboral, siendo éste un término de carácter civilista, lo que para nuestra materia tiene dos términos más acordes, como es el Despido y el Retiro, los cuales son formas de disolución de la relación laboral; la primera es por iniciativa del patrón y la segunda por el trabajador.

El despido como una forma de disolución de la relación laboral llevada a cabo por iniciativa del patrón y por el incumplimiento de las obligaciones de hacer o no hacer lo convenido y lo que establece la Ley en su parte general y especial, la primera lo determina en el artículo 47: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón..."

Otras causas son el incumplimiento de las obligaciones que establecen los artículos 340 y 341 de aplicabilidad a los trabajadores domésticos, el artículo 340 dispone: " Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presta su servicio, consideración y respeto; y

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

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

Estas son las causas que motivan la rescisión laboral de los trabajadores domésticos concatenadas con la que establece el artículo 47. Si el trabajador considera que su despido fue injustificado podrá poner en acción el procedimiento correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se indemnice de conformidad a lo que dicta el artículo 50 de nuestra Ley.

Retiro

El retiro es la otra forma de disolución de la relación laboral y del trabajo doméstico, y de igual manera que el despido, es decir, por llevar a cabo el incumplimiento de las obligaciones de hacer o no hacer o no respetar los acuerdos en una relación de trabajo, en este caso por parte del patrón.

Nuestra Ley regula el retiro en su parte general en el artículo 51, relacionada con lo que establece en su parte especial respecto a los trabajadores domésticos

en los artículos 337, 338 y 341. Lo que dispone el artículo 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

En cuanto a la disposición en su parte especial de los trabajadores domésticos el artículo 337 establece: " Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

II.- Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes" .

Asimismo, los artículos 338 y 341 que ya fueron mencionados.

El hecho de establecer las causales que llevan al retiro y no incurrir en responsabilidad además acredita el incumplimiento de las obligaciones por

parte del patrón, pudiendo el trabajador exigir que sea indemnizado de acuerdo a lo que establece el artículo 50, el cual dicta " Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán;

" I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor en un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestado; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y 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 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" .

Terminación de la relación de trabajo de los domésticos

La tercer forma de disolución de una relación de trabajo es la terminación, ésta se encuentra contemplada en nuestra Ley en su parte general y en la especial de los domésticos, la terminación surge no del incumplimiento de una obligación en una relación de trabajo sino de la voluntad de ambas o de una de las partes o por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite continuar prestando el servicio.

La terminación de la relación de trabajo en general se encuentra establecida en el artículo 53 de nuestra Ley y en su parte especial de los trabajadores domésticos en los artículos 339, 342 y 343.

El artículo 53 dispone que: son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de las obras 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.

La terminación de la relación de trabajo de los domésticos son de acuerdo al artículo 339 en caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Esta causa surge como algo natural de todo ser viviente y en consecuencia, la pérdida de todo acto establecido en vida.

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

Esta terminación puede ser voluntad de las partes o voluntaria de una parte. Cuando la terminación es por mutuo acuerdo, la separación se realiza en la fecha convenida o simplemente dando aviso ocho días antes de dejar el trabajo. Regularmente el trabajador doméstico no manifiesta su voluntad de terminar su relación de trabajo, lo que puede ocasionar alguna responsabilidad por parte del patrón, se asocia al período de prueba ya mencionado, en esta terminación el patrón no incurre en responsabilidad, además podrá terminar esta

relación en cualquier tiempo; por este motivo es evidente que la estabilidad en el trabajo para los domésticos no se da, ya que independientemente de la indemnización que establece el artículo 50, el trabajador nunca podrá ser reinstalado en este trabajo, ya que así lo dispone el artículo 49, en su fracción IV.

El trabajo doméstico como parte de los trabajos especiales son parte de la extensión del derecho laboral, motivada por los requerimientos del hombre de satisfacer la necesidad laboral; en sus dos sentidos requieren de un régimen jurídico acorde a la situación real de estos trabajadores, sin que con ello deban ser favorecidos con nuevas normas laborales pero sí equiparadas con las normas generales.

CAPÍTULO CUARTO

La Jornada Laboral de los Trabajadores Domésticos

La ineludible manifestación de la voluntad de las personas físicas para aceptar una relación de trabajo se da con el objeto de percibir un salario, el cual cubra sus necesidades y además, que corresponda a la disponibilidad y al trabajo realizado, así, todo trabajo debe ser remunerado, salvo excepción, por lo que el salario es un elemento esencial en el desarrollo económico de los pueblos que les permite una estabilidad social.

4.1. Contratación del Doméstico

La contratación de los trabajadores domésticos generalmente no cumple con las formalidades establecidas en nuestra Ley, por lo que en algunos casos estos trabajadores no hablan español y su contratación se realiza mediante la intervención de una tercera persona (alguna amistad o padre), quien es la que acuerda con el patrón las condiciones de trabajo.

En algunos casos tendrá que reunir ciertos requisitos, como son: rasgos, estudios, idioma, ya que aún en nuestra sociedad todavía se da la discriminación racial de este sector de trabajadores, los cuales, en su mayoría provienen de provincia, y con esta actitud se desdignifica su labor.

La falta de oportunidades laborales en las zonas rurales de provincia, hace que surja el movimiento migratorio hacia las ciudades, en búsqueda de oportunidades de trabajo, que les permita ocuparse de acuerdo a su capacidad, en el caso de los trabajadores domésticos es muy frecuente que no tengan una preparación específica y por ello se ocupan en quehaceres del hogar.

La preocupación de cubrir las necesidades primordiales mediante un salario que les permita hacer frente a éstas, ocasiona que acepten trabajar bajo condiciones desfavorables, tanto de salario como de jornada de trabajo. El salario que perciben estos trabajadores domésticos se fija de acuerdo a la jornada de trabajo y ésta a su vez en dos categorías, como son los llamados trabajadores de planta y los de entrada por salida; los primeros son los que habitan el hogar donde prestan sus servicios, y los segundos

son los que realizan labores discontinuas y específicas en un hogar.

Para formalizar el convenio entre estas partes, es necesario e importante realizar el contrato escrito, en el que se acuerden los derechos y obligaciones de ambos, esto beneficia al trabajador doméstico, porque algunos ignoran sus derechos.

4.2. Distinción Entre Trabajadores Domésticos

Existen trabajos similares con diferentes derechos y obligaciones, tal es el caso de los trabajadores domésticos en relación con otros trabajadores que realizan similares tareas para empresas o patronos, y esto se encuentra contemplado en el artículo 332 de la Ley Federal del Trabajo, la que menciona:

" No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedarán sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

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

colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

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

Esta diferencia entre ambos trabajadores es muy evidente en cuanto que unos prestan su servicio en el hogar de un patrón y los otros lo realizan fuera del hogar.

Existen dos tipos de trabajadores domésticos y éstos son: los llamados trabajadores de planta y los de entrada por salida, esta distinción se da por la disponibilidad que tienen para ejecutar su trabajo.

Los trabajadores domésticos de planta.- Son los que habitan el hogar donde realizan su trabajo, que es constante.

Los trabajadores domésticos de entrada por salida.- Son los que prestan su trabajo en determinados días y tiempo, de acuerdo a las necesidades del hogar y por ello no lo habitan.

4.3. El Salario de los Trabajadores Domésticos

Para iniciar este punto mencionaremos unos conceptos importantes de algunos maestros, referentes

al salario en general, para posteriormente pasar al particular, que es el de los domésticos.

Entre las definiciones de salario que son de relevancia se encuentran las de los siguientes maestros:

Para el maestro José Dávalos " El salario es el punto de diferencia del trabajo. El fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón" ."

Para el maestro Jesús Castorena " El salario es una percepción obligada del trabajo subordinado" . "

Para el maestro Mario de la Cueva el salario es " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de las personas humanas, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" ."

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 82 que " El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" .

" DÁVALOS, José. Op.Cit. Pág. 201.

" CASTORENA, J. Jesús, Manual del Derecho Obrero. Sexta edición, México, 1984, Pág. 124.

" DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 475.

Los elementos esenciales que integran la definición que la LFT contempla, son tres:

- a) Retribución
- b) Pago del patrón al trabajador
- c) Por su trabajo.

a) Retribución.- Se puede considerar como elemento de cambio en una relación de trabajo en la que se remunera al trabajador doméstico, por su servicio prestado y esta remuneración debe pagarse en efectivo y en moneda del curso legal, ya que así lo contempla el artículo 101, el cual menciona "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda" .

El contenido de este artículo se contrapone con lo que menciona el artículo 334 de nuestra Ley laboral en su segundo párrafo: " Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimará equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo" .

Con esta contraposición de estos dos artículos prevalecerá por jerarquía del general sobre el

especial y por consecuencia la invalidez del artículo 334 que mencionaremos más adelante.

Otro de los artículos en el que se menciona que la retribución del salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades de un jefe de familia es el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que señala en su segundo párrafo " El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos" .

Esta necesidad no sólo es para los trabajadores domésticos, sino para todos los trabajadores en general, pero habrá que retribuir con un salario real que cubra estas necesidades.

Otro aspecto de la retribución es la proporción del monto del salario, que comprende en algunos casos, como en el de los domésticos, que el pago sea en efectivo y en otros en especie, es así que el artículo 102, menciona " Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo" .

En este artículo no habrá que confundirse con lo que es el uso personal de un trabajador en general, a lo que es el uso personal de un trabajador doméstico, ya que en el primero puede ser necesario, y el segundo es fundamental por la actividad que desempeña el trabajador en un hogar, y por consiguiente lo habita y se alimenta en el mismo.

b) El pago del patrón al trabajador.- Como otro elemento esencial que integra la definición de pago que da nuestra Ley, es el que corresponde otorgar por parte del patrón al trabajador o, en su caso, el representante del patrón y éste se realizará conforme a lo convenido.

El salario que debe pagar el patrón al trabajador depende de la actividad desempeñada, el salario que se pague no debe ser menor al general o al salario mínimo profesional, asimismo, también se deberá determinar en el Contrato Colectivo, en el Contrato Ley y en algunos casos por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Otro aspecto para el pago es que debe pagarse a " los trabajadores que desempeñan una labor material, en un plazo no mayor de una semana y a los que desarrollan otro tipo de trabajo en un plazo de quince días".

El salario que debe pagar el patrón al trabajador con relación a la cuantía, como ya se mencionó, depende de la actividad que se desempeñe o a la fijación de un salario mínimo general, que se aplicará conforme a lo establecido en el artículo 92 " Los salarios mínimos generales se regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Esta fijación la realizará la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la aplicará el patrón en el área geográfica en la que se sitúen.

El pago del patrón al trabajador se podrá fijar conforme a lo que establece el artículo 93 " Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación" .

Aquí el patrón pagará el salario mínimo profesional al trabajador de determinada actividad y al igual que los salarios mínimos generales, no podrá

ser inferior al que se les designe en el área geográfica de aplicación.

En los contratos colectivos que se regulan a lo que indica la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 391, fracción VI, el que señala "Que se debe determinar el monto del salario" y en este mismo contexto el artículo 412, fracción IV, hace referencia del contrato ley; el primero tiene por objeto establecer las condiciones de prestar una relación de trabajo en una empresa o establecimiento, la segunda en una determinada rama de la industria, en estas dos últimas que es mediante estudio se establece el salario.

Otra instancia que puede fijar los salarios en determinados casos es la Junta de Conciliación y Arbitraje, algunos de estos casos es el que menciona nuestra Ley en el artículo 57, que establece que " el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de la condición de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen" ...

c) Por el trabajo.- Este es otro de los elementos que integran la definición de salario, el cual abarca varios aspectos que forman parte de este contexto, es

así que la jornada de trabajo es la disponibilidad para que con base en éste, el salario se establezca por unidad de tiempo, unidad de obra o a destajo por comisión a precio alzado. Cabe mencionar que existe tiempo muerto o no efectivo de trabajo, el cual deberá ser también remunerado con un salario por la disponibilidad.

4.4. Alcance del salario mínimo

Como punto de partida habrá que recordar primeramente que el organismo que fija los salarios mínimos es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de acuerdo a las tres áreas geográficas de aplicación existentes en el país, que a continuación se detallan:

Area geográfica A

Area geográfica B

Area geográfica C

En el caso de la ciudad de México, ésta se encuentra ubicada en el área geográfica A, a la cual le corresponde un salario mínimo diario de 34.45 pesos, así en el área B, les corresponde un salario de

31.90 y a la zona C, le corresponde 29.70 pesos diarios, dichos salarios se encuentran vigentes desde el 1 de enero de 1999.

Otro aspecto importante son las estadísticas que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en relación con los trabajadores domésticos, y corresponden al trimestre abril-junio de 1996, el cual arroja la siguiente información:

Cuadro A. Población Ocupada Excluyendo a los Iniciadores de un Próximo Trabajo, por Sexo y Grupo de Ocupación Principal, Según Condición de Búsqueda de Otro Trabajo

Sexo y Grupo de Ocupación Princ.	Población Ocupada		<u>Condición de Búsqueda</u>			No espe- cificó
			Total	Para tener otro trabajo	Para cambiar de trabajo	
DISTRITO FEDERAL						
Total de Trab. Domésticos	166,154	6,917	30,006	3,911	1,592,337	0
Hombres	22,596	589	589	0	22,007	0
Mujeres	143,558	6,328	2,417	3,911	137,230	0

Cuadro B. Población Ocupada Excluyendo a los Iniciadores de un Próximo Trabajo, por Sexo y Grupo de Ocupación Principal, Según Disponibilidad de una Ocupación Secundaria

Sexo y Grupo de Ocupa. Principal	Población Ocupada	<u>Disponibilidad de una Ocupación secundaria</u>		
		Sí	NO	No especi- Ficó
DISTRITO FEDERAL				
Total de Trab. Domésticos	166,154	362	165,792	0
Hombres	22,596	0	22,596	0
Mujeres	143,558	362	143,196	0

En el cuadro A las estadísticas muestran el número de trabajadores domésticos de planta ocupados al período de referencia, y el cuadro B presenta a los trabajadores de entrada por salida durante el mismo período de referencia.

Los salarios mínimos que deben percibir estos trabajadores se encuentran establecidos en los artículos 335 y 336 de nuestra LFT, el primero menciona: " La Comisión Nacional de los Salarios

Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores” .

El artículo 336 establece: “ Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomará en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse” .

El contenido del artículo 335 carece de validez, ya que en realidad no se ha determinado por esa Comisión cuál es el salario profesional que deben percibir los trabajadores domésticos, y ante esta carencia se acogen a la disposición de los salarios mínimos generales que nos rigen desde el 1 de enero de 1999. En cuanto al contenido del artículo 336, que se refiere en parte a lo que comprende el artículo anterior y a la aplicación de los salarios en cuanto a las condiciones de la localidad, automáticamente queda sin efecto al no existir un salario mínimo profesional, en este caso se aplicará el salario mínimo general del área geográfica de aplicación a la que pertenezcan, que puede ser cualquiera de las tres áreas antes descritas.

Aunque realmente no ha existido la fijación de los salarios mínimos profesionales para estos trabajadores, y además que han existido reformas como la del artículo 123, apartado A, fracción VI, la que

se llevó a cabo el 23 de diciembre de 1986 y que en su último párrafo mencionaba " Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales" .

La citada reforma establece " Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones" .

Así, quedan suprimidas las comisiones regionales de los salarios mínimos por una comisión nacional, la que se ayuda o auxilia por las comisiones especiales de carácter consultivo.

Otro aspecto por el que no tendrían aplicación los mencionados artículos es porque en una área económica nos podemos encontrar diversos salarios mínimos profesionales, así como diversas clases económicas, como es por ejemplo, en el Pedregal de San Angel y en Tizapán, este ejemplo es claro, ya que en la primera colonia es mucho mayor la

posibilidad de emplear a los trabajadores domésticos y en la segunda será mínima o nula.

La retribución que perciben los trabajadores domésticos se integra de conformidad a lo acordado por el artículo 334 que establece " Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimará un equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo" .

En realidad el salario mínimo general no cubre las necesidades de una persona, mucho menos la de un jefe de familia, como lo menciona el artículo 90 de nuestra Ley, que señala que " salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores" .

El contenido del artículo anterior en su primer párrafo, en el que se señala que el salario mínimo se pagará en efectivo se contraponen con el 334 porque generalmente los trabajadores domésticos perciben el salario mínimo en efectivo y en especie, en este caso prevalecerá el artículo 90, ya que así lo establece también el artículo 181, que menciona: los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no la contradigan.

Es un desacierto de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual no ha cumplido con su cometido o mandato de establecer un salario mínimo general y un salario profesional para los trabajadores domésticos en el caso de los mínimos generales que sea una cantidad que cubra las necesidades de un jefe de familia.

4.5. Determinación de un Salario Real

Para determinar cuál es el salario real que deben percibir los trabajadores en general, es necesario tomar en cuenta varios factores como son: el material, recreativo o social y el cultural, así podremos establecer un salario mínimo que cubra las necesidades de un jefe de familia.

El factor material comprende varios aspectos, como son: los productos de la canasta básica, el vestido, el calzado, artículos de limpieza, pago de luz, agua, predial y, en su caso, pago de arrendamiento de casa habitación.

La canasta básica comprende 108 productos, de los que sólo mencionaremos los más indispensables y su costo que menciona la Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco) al 17 de febrero de 1999.

Precio de la Canasta Básica

<i>Producto</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Pesos</i>
Aceite 1,2, 3	Botella 1 litro	10.30
Arroz Morelos	Bolsa de 1 kg	7.70
Atún Herdez	Lata	7.40
Azúcar	Bolsa de 2 kg	13.00
Bistec de espaldilla de res	Kg	36.00
Café nescafé clásico	Frasco	30.00
Frijol San Lorenzo	Bolsa de 1 kg	11.70
Huevo	Docena	10.00
Leche	Caja de 1 litro	5.60

Pollo	Entero (1 kg)	18.93
Pan	Bolillo (Pza.)	.60
Pasta para sopa La Moderna	Bolsita	2.40
Sal	Bolsa de 1 kg	3.00
Tortillas	1 kg	3.50

En cuanto al precio de las frutas y verduras son muy variadas en lo que se refiere a su precio, ya sea por la estación del año o por la calidad de éstas, por lo que mencionaremos algunas de ellas:

Precio de Frutas

<i>Producto</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Pesos</i>
Uva	Bolsa de 1 kg	15.00
Plátano	1 kg	5.00
Durazno	1 kg	15.00
Melón	1 kg	5.00
Manzana	1 kg	20.00
Sandía	1 kg	6.00

El precio de las verduras varía en su precio por las mismas causas que de las frutas:

Precio de Verduras

Espinaca	1 kg	5.00
Zanahorias	1 kg	2.50
Jitomate	1 kg	4.00
Tomate	1 kg	6.00
Chícharo	1 kg	10.00
Limón	1 kg	10.90

Otros elementos que integran el factor material es el vestido y el calzado, los cuales tienen diferentes precios, según el lugar donde se compra, calidad y moda para una familia integrada por cuatro miembros el costo es :

	<i>Madre</i>	<i>Padre</i>	<i>Hijo</i>	<i>Hija</i>	Total
Pantalón		180.00	180.00		360.00
Vestido	250.00			250.00	500.00
Fondo	30.00			30.00	60.00

Playera		25.00	25.00		50.00
Calzoncillos	18.00	20.00	20.00	18.00	76.00
Calcetines		15.00	15.00		30.00
Medias	16.00			16.00	32.00
Zapatos	180.00	250.00	200.00	220.00	830.00
Suéter	200.00	150.00	150.00	200.00	700.00
Camisa		120.00	120.00		240.00
Brasier	40.00			40.00	80.00
TOTAL					\$2,958.00

GENERAL

Otro aspecto es el social o recreativo para los cuatro miembros de la familia, en la que sólo consideramos el parque y el cine, el gasto que implican estas salidas son:

Productos recreativos

Tortas	15.00
Agua de sabor	5.00
Cóctel de fruta	10.00
Acudir	20.00

Es evidente que para determinar un salario real habría que contemplar algunos productos de mayor o menor precio, indispensables en el gasto cotidiano de un hogar, que se comprende desde el consumo de condimentos, especias y gas hasta un aparato electrodoméstico, así como el pago de luz, agua, predial y el ahorro para el vestido, para determinar un salario real que cubra las necesidades de un jefe de familia, por lo que el salario mínimo general que le dé poder adquisitivo a una ama de casa y que en una pequeña encuesta tienen un gasto diario entre \$50.00 y \$100.00 en productos de consumo, \$15.00 en transporte y un ahorro de \$16.00 diarios para la compra de vestido semestral, por lo que toma los \$100.00 como compensación para cubrir gastos de luz, agua y predial y tiempo de esparcimiento.

Esto nos indica los aumentos de los productos de la canasta básica que no pueden ser comparados con el aumento del salario mínimo en una misma proporción, por lo que las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos deberán estar más activas en dar cumplimiento a lo que establece el artículo 570 en su segundo párrafo " Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

El contenido del artículo 334 no es de aplicación a los trabajadores domésticos de entrada por salida, por lo que para determinar el salario que les corresponda a éstos, habrá que determinar las labores domésticas que realizan en el hogar y de acuerdo a las encuestas realizadas, algunas de éstas son: limpieza de la casa una vez a la semana, lavado y planchado dos veces a la semana, chofer, niñera durante medio día, y así por el estilo; el salario que perciben estos trabajadores es muy variado, en relación con su labor y por la zona donde se realice, así las encuestas arrojan los siguientes datos:

" Cuestionario de Consulta para los Trabajadores Domésticos" :

1. Nombre

2. Domicilio:

3. Edad:

4. ¿Cuál es su estado civil?

(85%) Casada

(15%) Soltera

(-) Otra

5.- ¿Qué estudios tiene?

(35%) Sin estudios

(45%) Primaria

(20%) Secundaria

(-) Media Superior

6.- ¿Cómo fue su contratación?

(100%) Verbal

(-) Contrato

(100%) Por medio de alguna persona

7.- ¿Cómo es su contratación?

(10%) Entrada por salida

(90%) De planta

8.- ¿Qué aparatos utiliza en su trabajo?

(-)Eléctricos

(-) Rudimentarios

9.- ¿Cómo es su jornada de Trabajo?

(100%) de 6:00 a 19:00 hrs.

(100%) de 10:00 a 23:00 hrs.

Días de descanso: (100%) Domingos

Horas libres: de 15:00 a 18:00 hrs el 60% y de 14:00 a 18:00 hrs. el 40%.

10.- ¿Cuánto le pagan?

(95%) Salario Mínimo

(5%) 2 salarios mínimos

11.- ¿Cuándo le pagan?: Mensualmente

12.- ¿Cuánto le dan de aguinaldo?

(80%) No respondió y (20%) quince días

13.¿De qué calidad es la comida que de dan?

(100%) Regular.

14.- ¿Tiene vacaciones, cuánto tiempo?

(100%) Sí tienen

15.- ¿Qué condiciones tiene el cuarto donde duerme?

(100%) Regular

16.- En caso de enfermedad ¿Quién cubre los gastos médicos?

(100%) El patrón.

17.- ¿Qué actividades desarrollas? Todas las tareas del hogar.

18.- ¿Domicilio del trabajo?

(100%) No responden.

Por lo que se puede observar en estas estadísticas, apreciamos que el salario que perciben los domésticos de entrada por salida, superan el salario mínimo profesional diario de algunos trabajadores como las secretarias mecanógrafas que

perciben un salario de 44.50 pesos, por lo que se podría pensar que es un sector de la población privilegiado pero en realidad hay que tomar en cuenta que las labores no se realizan diariamente en la mayoría de los casos y que regularmente son labores arduas y que no cuentan con seguro social, por lo que si sacamos el promedio mensual de ambos nos permite observar cuánto perciben en realidad cada uno de éstos.

Los trabajadores domésticos de planta, como ya mencionamos, son los que habitan el hogar del patrón, y éstos son los que encuadran en el contenido del artículo 334 de nuestra Ley, pero realmente quien fija el salario es el patrón, y el que obtiene un beneficio o provecho del contenido del mismo artículo; de esta manera pagan salarios precarios aludiendo que la otra parte proporcional que es del 50% comprende habitación y alimentación en buenas condiciones, ya que la alimentación es nutritiva y abundante y la habitación está en buenas condiciones.

Con lo anteriormente mencionado, consideramos que el salario mínimo general deberá ser de \$131.00, éste es un salario que apenas cubre las necesidades fundamentales de un jefe de familia, habrá que recordar que estos índices de precios fueron

consultados en julio de 1999, ya que el precio de estos productos básicos sigue elevándose, y por consecuencia el salario pierde su poder adquisitivo, y para que esto no suceda, los salarios mínimos deberán crecer paralelamente al de los productos básicos.

En este sentido, el salario no puede ser compensado con ninguna otra percepción que no sea monetaria, pero desafortunadamente se dan casos como el de los trabajadores domésticos de planta, cuyas percepciones salariales son en parte en especie, según el acuerdo establecido, pero lo que sucede es que en algunos casos muy particulares, se les paga menos del salario mínimo, por lo ya mencionado, y ante este hecho se debe modificar el artículo 334 de nuestra LFT, que establece " Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende además, del pago en efectivo los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo" .

Por lo anterior, es conveniente que se modifique la fracción del artículo 334 ya mencionada y pudiera contemplar lo siguiente: " Para efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán como

prerrogativas favorables al trabajador doméstico de planta" .

Al modificar el contenido de este artículo se establecería que los alimentos y habitación deberán ser considerados como prerrogativas a favor del trabajador, ya que si bien es cierto que las labores que realizan los domésticos no producen un fin lucrativo al patrón, pero sí un beneficio que se da a los miembros activos de una familia para que éstos mejoren sus labores respectivas y en consecuencia el jefe de familia o quien lleve el sustento tenga mayor fuerza productiva que mejore los ingresos que ayudan a la manutención del núcleo familiar y en menor grado al progreso del país, por lo que consideramos que el trabajo de los domésticos tiene un valor productivo indirecto que es por medio del patrón.

Respecto a los trabajadores de entrada por salida quienes realizan labores más específicas en diferentes hogares y determinados meses, días u horas, estos trabajadores tienen sus jornadas más limitadas, por lo que el salario que percibirán se establecerá de común acuerdo, y que sea por lo menos de \$131.00 por jornada diaria de ocho horas; incluso en la actualidad en algunos casos este salario es superado.

Otro aspecto es el incumplimiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual desafortunadamente no ha cumplido con su cometido o mandato de establecer un salario mínimo general que cubra las necesidades de un jefe de familia y menos aún establecer un salario profesional para los trabajadores domésticos; por lo que esta Comisión debe trabajar para establecer un salario profesional que supere al salario mínimo general, independientemente del área geográfica de aplicación.

4.6. La Seguridad Social de los Domésticos

Como todo trabajador, el doméstico tiene riesgos de trabajo, tal como accidentes y enfermedades, aunque no son frecuentes " las enfermedades profesionales, por lo que algunas de éstas son: enfermedades de la piel como eczema, panadizmo crónico en las mujeres que limpian y en las costureras, diversos dolores reumáticos por inmersión prolongada y repetida de las manos en agua, al lavar ropa o platos, o por el sudor al trabajar en lugares calurosos, particularmente en ciertas cocinas, y desórdenes psicosomáticos, además de los riesgos de contagio de los patrones.

Son relativamente comunes las formas de sinovitis y tenosinovitis, tales como la llamada rodilla de la sirvienta, y lumbago o dolor en la espalda. Los accidentes profesionales son más frecuentes que las enfermedades profesionales, los principales tipos de accidentes domésticos en las modernas sociedades son los accidentes causados por la explosión de materiales combustibles (gas), y por incendios en general, quemaduras causadas por sustancias corrosivas o vapor, intoxicación accidental, caídas, accidentes eléctricos y accidentes que concurren durante la limpieza de armas de fuego, son también corrientes los cortes y abrasiones" .³⁴

Ante estos riesgos de trabajo, es necesario que sean incorporados al seguro social, esto es, que si no están comprendidos dentro del régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, si lo están en la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, ya que se encuentra contemplada en los artículos 13, fracción II, y del Reglamento de afiliación de la misma Ley son los artículos 44, 60, 61 y 62.

El artículo 13 de la Ley del Seguro Social establece en su fracción II, que voluntariamente

³⁴ Oficina Central del Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol. I. Tercera edición. Editada por el Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1989, Pág. 15.

podrán ser sujetos de aseguramiento, al régimen obligatorio los trabajadores domésticos.

En el Reglamento de afiliación, en su capítulo IX. De la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio, Sección Primera, Generalidades, artículo 44, el cual cuenta con cinco fracciones referentes a los sujetos de incorporación voluntaria y que hace mención en su fracción II que parte de éstos son los trabajadores domésticos.

En la sección tercera de este mismo capítulo se establece lo relativo a los trabajadores domésticos.

El artículo 60 menciona " Para los efectos de este Reglamento son trabajadores domésticos aquellos que presten servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia" .

Artículo 61, establece " La inscripción de estos sujetos se deberá realizar por el patrón persona física" .

El artículo 62 menciona " La incorporación voluntaria de estos asegurados termina:

I.- Por comunicación del patrón persona física al Instituto del término de la relación laboral, y

II. Por no pagar la cuota anual al momento en que corresponda la renovación” .

Las disposiciones mencionadas tienen por objeto proteger al sector de trabajadores quizá más débil económicamente y socialmente, como son los trabajadores domésticos, al reglamentar la incorporación voluntaria al régimen obligatorio para sujetarlo a las disposiciones del régimen obligatorio del Seguro Social y corresponde al patrón como integrante de una relación laboral registrar a su trabajador, asimismo, le corresponde dar aviso de la terminación de la relación laboral para darlo de baja de la filiación y la otra causa por la que termina es por no cubrir las cuotas cuando sea el momento de renovarse.

Como ya mencionamos, que con la inscripción voluntaria al régimen obligatorio, el trabajador dispondrá de la mención del artículo 11 de la Ley del Seguro Social, el que establece:

“ El régimen obligatorio comprende los seguros de:

Riesgos de trabajo

Enfermedad y Maternidad.

Invalidez y Vida

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

V. Guardería y prestaciones sociales" .

La importancia de aplicar estas cinco ramas de seguros es que se encuentre registrado el trabajador doméstico, pero desafortunadamente los patrones sólo dan cumplimiento a lo establecido en el artículo 338 de la Ley Federal del Trabajo, ya mencionada y que es insuficiente para cubrir la seguridad social de estos trabajadores, con el registro que hagan los patrones de sus trabajadores beneficia a éstos y a nuestra sociedad, ya que se crea una conciencia social y humana que nos lleva a una evolución más firme.

4.7. Sindicato de Trabajadores Domésticos

El ser humano constantemente busca superarse, para lo cual se organiza individual o colectivamente. De esta manera encontrará mejores vías que sean acordes a sus requerimientos. Una de las formas de organización colectiva de los trabajadores son los sindicatos.

Nuestra Carta Magna reconoce el derecho de asociación de los trabajadores y los patrones en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, el que menciona " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos,

asociaciones profesionales, etcétera" En cuanto a nuestra LFT, la cual recoge y eleva este precepto en su título séptimo de la relación colectiva de trabajo, la definición que establece en su artículo 356 que menciona " Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" .

Si bien es cierto que una persona puede mejorar en lo que requiere, mediante estudios y esfuerzo, pero también lo es que en una asociación tiene más fuerza para realizar sus fines lícitos de acuerdo a sus respectivos intereses.

La sindicalización de los trabajadores domésticos es un tema digno de un estudio especial o tema de tesis, por lo que en este caso sólo nos abocaremos de manera escueta.

Primeramente habrá que encuadrar al trabajador doméstico de acuerdo a las cinco formas de sindicación que se establece en nuestra LFT, en su artículo 360 y que se refieren a las asociaciones sindicales del tipo de: " Gremiales, de Empresa, Industriales, Nacionales y de Oficios varios" . Con base en este derecho a constituir sindicatos que de acuerdo a las cinco formas mencionadas, los domésticos se acoplarán a la primer forma, que es las gremiales, ya que éstos son

" formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad" . Como ya mencionamos, en ésta se pueden agrupar o asociar los trabajadores domésticos por realizar actividades similares, así puede buscar mejores condiciones de trabajo.

El objeto de formar sindicatos de domésticos es para el estudio, mejoras y defensas de sus intereses y para llevar a cabo esto se requiere de un contrato colectivo de trabajo en el que se redactan cláusulas favorables y no contrarias a derecho. El concepto de contrato colectivo se encuentra en el artículo 386 de la LFT, que menciona " Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" .

De esta definición surgen dos elementos muy importantes que determinan la formación del sindicato de trabajadores domésticos, y éstos son la empresa o establecimiento; como el contenido de estos conceptos son de acuerdo al artículo 16 de nuestra Ley, " Empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por

establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa" .

Del contenido del concepto establecido es notorio que el objeto de una empresa no será el mismo que el de un hogar, por lo que existe un obstáculo para la formación de un sindicato de trabajadores domésticos.

Otro aspecto de igual importancia que el anterior, es que para hacer valer sus derechos los sindicalizados cuentan con la figura de la huelga, en la que se puede paralizar las labores de una empresa, lo que no puede realizarse en un hogar.

Respecto a la sindicalización de los trabajadores domésticos, mencionaremos dos opiniones de los maestros Mario de la Cueva y Néstor De Buen:

De la Cueva menciona que " en la medida en que entregan a otro su energía de trabajo, son sujetos de relaciones laborales y tienen derecho a la totalidad de los beneficios de las normas de trabajo..." ³⁵

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit Pág. 642.

Del comentario anterior se percibe que todos los trabajadores se acogerán a los beneficios de las normas de trabajo, entre ellas las de la sindicalización.

El maestro Néstor De Buen menciona que " empresa es esencial para la celebración de un contrato colectivo, y dado que el hogar no se encuadra en la definición de empresa del artículo 16 de la Ley, resulta, en consecuencia, imposible extender los beneficios de la contratación colectiva a los trabajadores domésticos" .³⁶

Ante estas dos opiniones, y las que enmarcan nuestra Constitución y nuestra LFT, diremos que los trabajadores cuentan con un derecho positivo pero desgraciadamente no vigente.

4.8. Jornada de Trabajo

Fueron varias las razones que se tuvieron para mejorar las condiciones de trabajo, tal es el caso de la jornada de trabajo, la cual quedó establecida que como máximas horas de trabajo las señaladas en nuestra Constitución Política en el artículo 123 del apartado

³⁶ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 516.

" A" en la I y II fracción que se refiere a " La duración de la jornada máxima será de ocho horas" , y en la segunda fracción en su primer párrafo " La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas" ; por lo que una jornada de trabajo no deberá ser mayor de las mencionadas. Una de las causas por las que se limitó la jornada de trabajo fue la explotación de que eran objeto los trabajadores y que les originaba la pérdida de la salud; esta explotación no ha sido del todo superada en lo que se refiere a los trabajadores domésticos, a pesar de encontrarse contemplados en el mismo artículo 123 en su parte introductoria.

Como se ha mencionado, la existencia de dos tipos de trabajadores domésticos, los de " entrada por salida y los de planta" , los cuales tienen diferentes jornadas de trabajo y en ambos casos tienen una disponibilidad que requiere el patrón, ésta se da de acuerdo a lo que señala el artículo 58 de nuestra Ley en el sentido de " Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" , por lo que la prestación del servicio puede ser activa o una disposición pasiva de acuerdo a las necesidades de un hogar o patrón.

Los trabajadores domésticos de entrada por salida son aquellos quienes tienen jornadas de trabajo discontinuas por la naturaleza del trabajo o por así convenirlo con el patrón, de esta forma se presta el servicio en semanas o meses y generalmente este servicio no excede del máximo establecido, ya que si el trabajador desempeña más rápido su labor, tendrá más tiempo para servir en otros hogares y así obtener más ingresos.

Los trabajadores domésticos de planta no cuentan con una jornada de trabajo limitada, por lo que a éstos sólo se les hace mención en el artículo 333 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que " Los trabajadores domésticos deberán de disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descanso durante la noche" , este precepto deja fuera a estos trabajadores de un derecho fundamental del que tienen otros trabajadores que igualmente están contemplados en el artículo 123, apartado " A" , en su párrafo introductorio, y además de que en algunos casos éstos pueden convenir su jornada de trabajo con base en el contenido del artículo 59 " El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos 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 equivalente". Estos convenios pueden ser aplicables a los trabajadores domésticos, quienes permanecen casi todo el día en el hogar en donde prestan sus servicios y así permitirles el tiempo suficiente que requieran.

Es importante limitar la jornada de trabajo de los domésticos de planta, ya que éstos son quienes sufren de mayor explotación al estar a disposición en cualquier momento que el patrón requiera de sus servicios, en consecuencia prolongar la jornada de trabajo, excediendo la máxima establecida, la que se cataloga como horas extraordinarias en el artículo 123 en su fracción XI en su segundo párrafo y en el artículo 66 de la Ley laboral, el que menciona " Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana" . El caso de los trabajadores domésticos sin ser causas extraordinarias superan las establecidas e incluso no son pagadas como tales. Las circunstancias extraordinarias son las eventualidades o urgencias que se dan en una familia como reuniones, fiestas, enfermedades, o accidentes, de esta manera se justifica la prolongación de la jornada de trabajo.

Los trabajadores domésticos forman parte de los trabajos especiales regulados en nuestra Ley laboral en el título sexto, con el fin de protegerlos, por lo que el artículo 181 establece " Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no los contraríen" . Esto implica que no es una oposición el contenido del artículo 333 de la Ley, pero sí los deja al margen de lo establecido en el artículo 61 que señala que " La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta" . Ante esto y lo anteriormente mencionado, es claro que los trabajadores domésticos no cuentan con el tiempo suficiente para ocuparse en sí mismos.

Es lamentable que a unos pasos de entrar a un nuevo milenio, se continúe explotando a los trabajadores domésticos, por lo que es importante igualar los derechos de éstos, con respecto a la generalidad de los trabajadores en lo referente a la jornada de trabajo y una forma primordial es derogar el artículo 333 en función de que dichos artículos no los protegen, y en consecuencia, limitar la jornada de trabajo aplicando el contenido de los artículos ya mencionados 59 y 61 y terminar con el abuso de estos trabajadores.

Con el desarrollo de los presentes capítulos se ha pretendido plasmar la inquietud de poder aspirar a que los miembros de nuestra sociedad sean menos racistas y aceptar las características físicas que tenemos la mayoría de los mexicanos, como son los rasgos indígenas y que se acentúan más en los trabajadores domésticos, un gran número de ellos provincianos, de estrato social humilde y si bien nuestra Ley menciona en su artículo 3° que no se hará distinción entre los trabajadores. Por otra parte, es importante hacer una distinción entre trabajadores domésticos como son los de "planta" y los de "entrada por salida" para determinar más específicamente sus derechos y obligaciones, y así proteger a los trabajadores domésticos de planta, que son los más afectados en sus derechos.

Por lo que se refiere al salario de los trabajadores domésticos y en general es evidente que el salario mínimo general no cubre las necesidades normales de un jefe de familia, por lo que es conveniente que se fije un salario mínimo por lo menos de \$131.00 por una jornada diaria, y así aumentar un poco más el poder adquisitivo de los elementos indispensables de la canasta básica.

Asimismo, no se puede permitir que el salario que perciben estos trabajadores se equipare en un 50% en alimentos y habitación, por lo que sugerimos que los alimentos y habitación sean prerrogativas favorables al trabajador doméstico de planta, ya que generalmente estos trabajadores ganan el mínimo, con lo que se coloca a estos trabajadores en precarias condiciones de desarrollo.

Otro aspecto que nuevamente involucra a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el incumplimiento con su tarea encomendada de fijar un salario profesional para estos trabajadores. En lo referente a la jornada de trabajo que en algunos casos se podría comparar con la esclavitud, por lo que si no se establece una jornada determinada para los trabajadores domésticos de planta como trabajo especial se sujetan a lo que establece la parte general de nuestra Ley y en consecuencia se tendría que derogar el artículo 333 de la LFT.

Lo que se pretende con el presente trabajo es tener un poco más de conciencia jurídica y humana, ya que el espíritu de nuestra Ley es proteger al más débil, que siempre será el trabajador pero desafortunadamente existen artículos de nuestra Ley

que no se acogen a la realidad laboral de algunos trabajadores, por lo que habrá de reformar el contenido de éstos para actualizarla para así desarrollar y humanizar a los pueblos o países.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajador doméstico no ha obtenido la protección necesaria como la que gozan los trabajadores regidos por la parte general de nuestra Ley Federal del Trabajo, es así que no protege a este sector de trabajadores.

SEGUNDA.- La regulación del trabajo doméstico en el título especial de nuestra Ley limita los derechos de los trabajadores domésticos en lo referente a un salario justo y una jornada determinada.

TERCERA.- Es necesaria la incorporación del régimen voluntario al régimen obligatorio del Seguro Social, porque es deber del patrón inscribir a este sector de trabajadores, a fin de que estén en posibilidades de enfrentar los problemas de enfermedad o accidentes que se les presentan, puesto que no es suficiente que se haga cargo de ellos algún servicio asistencial, además de que son los más débiles económica y socialmente.

CUARTA.- La falta de determinación de una jornada laboral para los trabajadores domésticos ocasiona que el patrón imponga jornadas superiores a las máximas legales, y que los domésticos estén en disponibilidad en cualquier momento en que se requieran sus servicios durante las veinticuatro horas del día, lo que da como resultado un abuso físico y legal del trabajador.

QUINTA.- La jornada laboral que cubren los trabajadores domésticos es mayor a la que establece nuestra Constitución Política en su artículo 123 apartado " A" , fracción primera y por la falta de determinación de una jornada laboral en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, se debe derogar este artículo y aplicar supletoriamente el artículo 61 de nuestra Ley.

SEXTA.- La compensación salarial de que son objeto los trabajadores domésticos y que se encuentra establecida en el artículo 334 de la LFT hace imposible cubrir las necesidades de un jefe de familia, porque únicamente solventan parte de las necesidades primordiales de la persona que presta el servicio, pero no el de su familia o dependientes, por lo que es necesario modificar el

contenido de este artículo o en su caso la derogación del mismo.

SEPTIMA.- La retribución que se da en habitación y alimentación como parte que integra el 50% del salario del trabajador doméstico, deber ser considerado como prerrogativas a favor del trabajador por la actividad desempeñada, la cual ayuda a una familia a desarrollarse en sus diferentes actividades e indirectamente a obtener un lucro favorable al patrón, la modificación estribará en el segundo párrafo que menciona que " para efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo" , por lo que se propone que se modifique y que deba establecer. " Para efectos de esta Ley los alimentos y habitación se estimarán como prerrogativas favorables al trabajador doméstico de planta" .

OCTAVA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene como función de acuerdo al artículo 557, fijar los salarios mínimos generales y profesionales, por lo que debe establecerse un salario profesional para los trabajadores domésticos, los cuales carecen de éste.

NOVENA.- De acuerdo a los cálculos realizados, el salario profesional por obtener de los trabajadores domésticos debería ser por lo menos de \$131.00 diarios, para lograr satisfacer las elementales necesidades.

DECIMA.- Con la fijación de un salario profesional y una jornada laboral justa se logrará mejor protección para el trabajador doméstico.

CONTRERAS, Mario; TAMAYO, Jesús. México en el Siglo XX, 1913-1920. Tomo II, Edit. UNAM, Dirección General de Publicaciones, México, 1976.

D. POZZO, Manual Teórico del Trabajo. Edit. Compañía Argentina Editores, Buenos Aires, 1961.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1996.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Edit. Porrúa, México, 1990.

DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo II. Novena edición, Edit. Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo I, Tomo I, Décima tercera edición, Edit. Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA; Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Novena edición, Edit. Porrúa, México, 1994.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho. Edit. Porrúa, México, 1994.

MUÑOZ, RAMÓN Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1983.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso del Derecho del Trabajo. Taller de Afrodisiaco Aguado, Madrid, 1945.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones del Trabajo. Segunda edición, Edit. PAC, México, 1992.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Vigésima tercera edición, Edit. Porrúa, México, 1989.

TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1981.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel. Contratos Civiles. Tercera edición, Edit. Porrúa, México, 1984.

ZAVALA A. Silvio. Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias 1680. T. II, Edit. Porrúa, México.

Legislación:

Código Civil de 1870

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sexagésima segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1992.

Ley Federal del Trabajo de 1931, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina. Septuagésima edición, Edit. Porrúa, México, 1992.

Diccionarios Enciclopédicos:

El Colegio de México. Historia General de México, T. I, Tercera edición, Edit. Centro de Estudios Históricos, México, 1983.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta edición, Edit. Porrúa, México, 1991.

Oficina Internacional del Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol. I, tercera edición, Vol. I. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

ZAVALA A. Silvio. Recopilación de las Leves de los Reinos de Indias 1680. T. II, Edit. Porrúa, México.

Legislación:

Código Civil de 1870

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sexagésima segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1992.

Ley Federal del Trabajo de 1931, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina. Septuagésima edición, Edit. Porrúa, México, 1992.

Diccionarios Enciclopédicos:

El Colegio de México. Historia General de México, T. I, Tercera edición, Edit. Centro de Estudios Históricos, México, 1983.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta edición, Edit. Porrúa, México, 1991.

Oficina Internacional del Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol. I, tercera edición, Vol. I. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

