



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

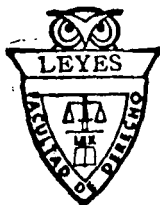
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“ESTUDIO JURIDICO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DOMESTICO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA : ALEJANDRO L GARCIA SOLIS



MEXICO, D. F.



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.

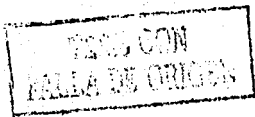
**De manera que podemos decir con confianza:  
El Señor es mi ayudador: no temeré  
Lo que me pueda hacer el hombre.  
Hebreos 13:6**

LIBRO CON  
TABLA DE ORIGEN

A mi amado Dios  
por haberme permitido  
conocerlo, amarlo y darme  
la sabiduría para lograr  
el presente trabajo, gracias Jesús

A mis amados padres Estela y Luis  
por su amor y comprensión por ser  
mis maestros en la vida, y por su  
apoyo moral.

A mi amada novia  
Elisa Ortiz Loyola Riveramelo  
por su apoyo, amor, ternura,  
motivación y paciencia  
por su maravillosa  
compañía, especialmente por  
su ayuda para lograr el presente  
trabajo





**A mis amados hermanos y amadas sobrinas**

Margarita

Guillermina

Luis

Antonio

Mariana

Jessica

Con sincero amor.

**A mis estimados amigos**

Laureto Maida

José Luis Cobos Peralta +

Jorge Perca Gómez.

y en especial a Dafne Mendoza

por su valiosa ayuda para realizar

el presente trabajo, con sincero cariño,

agradeciendo su sincera amistad

de todos ellos.

**A mis estimados Maestros**

**de la Facultad de Derecho**

Genaro David Góngora Pimentel

Juan Pablo Morán Martínez

Humberto Enrique Tirado

Gutiérrez +

Alberto Martínez Martínez +

Baltasar Cavazos Flores

Alfredo Sánchez Alvarado

con admiración y sincero

cariño para todos ellos, por

que con sus conocimientos y

valores he aprendido a ser

mejor persona.

**A mis estimados amigos y  
maestros en la practica**

José Bonilla Sada

Eduardo Salgado Gutiérrez

Humberto Cavazos Chena

Arturo Alcocer Otero

con sincero cariño, respeto  
y admiración, por que con su  
ejemplo he sabido valorar la  
carrera de abogado.

**A mi maestro y amigo**

Magistrado José Ángel Mandujano

Gordillo, quien me a enseñado que

la honestidad, el empeño, el trabajo  
y el deber deben sobreponerse a los  
logros personales.

**A mis queridos abuelos**

Guillermina

Roy

Antonio

Margarita

con sincero cariño  
gracias por su amor.

**A mis queridos Tíos**

Rafael

Beatriz

Alejandro

Juan Martín

Por su interés y apoyo.

**ESTUDIO JURÍDICO DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR  
DOMÉSTICO**

**INDICE**

**Página**

**INTRODUCCIÓN.....1**

**CAPÍTULO 1**

**CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

1.1 DERECHO DE TRABAJO.....4  
1.2 CONTRATO DE TRABAJO.....6  
1.3 RELACIÓN LABORAL.....11  
1.4 TRABAJADOR.....13  
1.5 PATRON.....18  
1.6 EMPRESA.....27  
1.7 LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....35  
1.8 LOS TRABAJADORES ESPECIALES.....36  
1.9 LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....38

**CAPÍTULO 2**

**ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.**

2.1 ANTECEDENTES GENERALES.....47  
2.2 NACIMIENTO DE LA ESCLAVITUD.....50  
2.3 LA INSTITUCIÓN DE LA ESCLAVITUD EN ROMA COMO ANTECEDENTE SOCIAL.....51  
2.4 LA INSTITUCIÓN DE LA ESCLAVITUD EN MÉXICO COMO ANTECEDENTE SOCIAL.....59  
2.5 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA DEL SIGLO XVIII Y XIX, FRANCIA, ESPAÑA.....63

2.6 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN ALGUNOS PAÍSES LATINOAMERICANOS.....	76
--	----

### **CAPÍTULO 3 MARCO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL**

3.1 CONDICIONES DE TRABAJO.....	84
3.2 JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....	85
3.3 HORARIO.....	86
3.4 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	87
3.5 AGUINALDO.....	88
3.6 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS Y PRIMA DOMINICAL.....	89
3.7 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.....	89
3.8 SALARIO.....	94
3.9 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	95
3.10 LOS TRABAJADORES ESPECIALES.....	96

### **CAPÍTULO 4 ESTUDIO DOGMÁTICO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

4.1 CONDICIONES DE TRABAJO.....	103
4.2 JORNADA DE TRABAJO.....	103
4.3 HORARIO.....	105
4.4 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	106
4.5 AGUINALDO.....	108
4.6 DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y PRIMA DOMICAL.....	108
4.7 PARTICIPACION DE UTILIDADES.....	110
4.8 SALARIO.....	111
4.9 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	116
4.10 RECISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO.....	118
4.11 TRABAJO DE APOYO Y PROMOCIÓN A LA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO.....	136

**CONCLUSIONES.....165**

**BIBLIOGRAFIA.....168**

## INTRODUCCIÓN

El análisis y el estudio del presente trabajo, nos conlleva a un sinnúmero de consideraciones que probablemente no sean compartidas por grandes doctos de la materia o de quien la consulte, ya que precisamente el Derecho de Trabajo es muy controvertido pues la Ley Federal del Trabajo contempla varias situaciones jurídicas que en apariencia son excesivas con respecto a la protección que supuestamente "otorga" a los trabajadores que laboran en territorio nacional, sin embargo de la simple lectura del ordenamiento legal en estudio podemos constatar que esos derechos o beneficios que se estipulan, en muchas ocasiones se encuentran limitados o difíciles de acreditar o en su caso de hacerlos valer, situación que uno puede percatarse cuando se litiga en tan apasionante rama del Derecho.

En vista de la amplitud del Derecho del Trabajo, y por considerarlo un tema de gran importancia en lo personal, muy poco estudiado por los doctos, estudiosos e incluso por los litigantes de la materia, considero que el presente trabajo reúne los elementos necesarios para dispersar las dudas que se pudieran generar respecto a los trabajadores domésticos, si estos gozan o no de los derechos y beneficios que se contienen en la Ley Federal del Trabajo.

Conforme se avance en la lectura del presente trabajo, el lector podrá ir aclarando sus razonamientos jurídicos al respecto, probablemente no estén de acuerdo en algunas conclusiones o razonamientos jurídicos de quién realiza el presente estudio, sin embargo tanto las conclusiones como las ideas jurídicas que se mencionan en esta tesis, se encuentran apegadas a Derecho. Del estudio profundo que se hizo del ordenamiento

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

legal que rige la materia laboral, así como de las experiencias y las vivencias adquiridas en el litigio laboral.

Para finalizar, el presente trabajo tiene como objetivo conocer la situación actual del trabajador doméstico, para que de alguna manera se comience a tomar conciencia de que dichos individuos deben de tener condiciones de trabajo más justas y razonables que con las que realmente laboran, pues es conocido que se les contrata por jornadas de trabajo excesivas con salarios por debajo del salario mínimo obligatorio, que no gozan de prestaciones mínimas exigidas por la Ley, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, o cualquier otra prestación de carácter laboral, por lo que se violenta totalmente las normas jurídicas que les protegen, por lo que es necesario comenzar a hacer conciencia de lo anterior y respetar la dignidad y los derechos del trabajador doméstico. En el presente trabajo se desarrollaron cuatro capítulos, el primer capítulo se denomina Conceptos del Derecho del Trabajo mismo que contiene las siguientes definiciones: concepto del Derecho de Trabajo, concepto de Contrato de Trabajo, concepto de Relación Laboral, concepto de Trabajador, concepto de Patrón. las Condiciones Generales de Trabajo, los trabajadores especiales, los trabajadores domésticos, el segundo capítulo se denomina antecedentes de los trabajadores domésticos, en el que se desarrollan los siguientes temas: antecedentes generales, nacimiento de la esclavitud, la institución de la esclavitud en Roma como antecedente social, la institución de la esclavitud en México como antecedente social, antecedentes jurídicos del Derecho del Trabajo en Europa del Siglo XVIII y XIX, Francia, España., antecedentes jurídicos del Derecho del Trabajo Doméstico en algunos países latinoamericanos, el tercer capítulo se denomina marco jurídico de los trabajadores en

TEMA CON  
FALLA DE ORIGEN

general, el cual cuenta con los siguientes puntos a desarrollar: condiciones de trabajo, jornada de trabajo y horas extras, horario, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorios y prima dominical, participación de utilidades, salario, prima de antigüedad, los trabajadores especiales, y por último el capítulo cuarto se denomina como: estudio dogmático de los trabajadores domésticos, en este último capítulo se desarrollan en los siguientes temas: condiciones de trabajo, jornada de trabajo, horario, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, días de descanso semanal y prima dominical, participación de utilidades, salario, prima de antigüedad, rescisión del contrato de trabajo del trabajador doméstico, trabajo de apoyo y promoción a la organización del sector del servicio doméstico.



## CAPÍTULO I CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para una mejor comprensión del presente estudio consideramos importante proporcionar las definiciones de los conceptos jurídicos legales que utilizaremos, así como un comentario breve de nuestra postura ante dichas definiciones.

### 1.1 CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO

El Derecho es un instrumento que siempre y en forma constante actúa en la vida de los hombres, por lo cual consideramos oportuno definir el Derecho en forma general, para así dejar una idea más clara de esta importante figura.

Derecho proviene del latín *directus*, que significa directo, recto, igual o sin torcerse a un lado ni a otro, visto lo anterior podemos señalar que Derecho es el conjunto de normas bilaterales, externas, heteronomas y coercibles que regulan las conductas de los hombres en sociedad. Son establecidas por el Estado quién vela por que se cumplan y se aplique.

Algunos estudiosos del Derecho lo dividen en Derecho Público, Privado y Social.

**Derecho Pública.** Es el conjunto de normas jurídicas que se refieren a la organización del Estado y a la actividad que desarrolla para cumplir con las atribuciones que les corresponden, este comprende varias ramas tales como el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, Derecho Procesal, el Derecho Penal, Derecho Fiscal.

**Derecho Privado.** Es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares, normas que les son aplicados tanto a estos como al Estado cuando no

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ejerce funciones de poder político, este comprende tres ramas: el Derecho Civil y el Derecho Mercantil, y el Derecho Internacional Privado.

*Derecho Social.* Es el conjunto de normas reguladas y emitidas por el Estado con el propósito de realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre los sujetos que pertenecen a cierta sociedad este comprende las siguientes ramas: el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo, y el Derecho de la Seguridad Social.

*Derecho del Trabajo.* Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajo y el capital, es decir, son los preceptos legales que establecen los lineamientos a seguir entre los individuos que guardan entre sí una Relación de Trabajo, así como las obligaciones y derechos tanto del patrón como de los trabajadores. Se considera una rama del Derecho Social y precisamente con la intención de lograr el equilibrio de la justicia social, el Derecho del Trabajo también llamado Derecho Laboral, es un Derecho Autónomo ya que este reúne los principios que Hugo Roco considera indispensables para que una rama del Derecho tenga dicho carácter, dichos principios son: (1)

\* Un amplio caso de estudio,

\* Una doctrina homogénea,

\* Un método propio que le permita detectar precedentes especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de indagación.

(1) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Segunda Edición, Trillas, México 1982, pág. 11.

*El jurista Mario de la Cueva señala al respecto:*

"El Derecho del Trabajo a dejado de ser un Derecho de Clase para convertirse en la norma impuesta coactivamente por el Estado, para regular la justicia en el interior de la empresa.

El Fuero del Trabajo, pretende superar la época del liberalismo clásico, en que el patrón imponía las Condiciones de Trabajo y la etapa de la sociedad dividida en clases y apoyada en las organizaciones sindicales y en el Contrato Colectivo". (2)

## **1.2 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO**

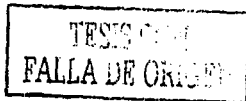
Para una mejor comprensión del significado del Contrato de Trabajo creemos necesario transcribir la definición que se da a esta figura en materia civil.

*Contrato : "El Contrato es el acuerdo de dos o mas personas para crear o transmitir derechos y obligaciones, de la anterior definición se entiende que contrato, como acto jurídico, es el acuerdo de voluntades conforme a lo dispuesto por un supuesto para producir las consecuencias de derecho consistentes en crear o transmitir derechos y obligaciones de contenido patrimonial."*(3)

La Ley Federal del Trabajo al definir al Contrato de Trabajo en su artículo 20 dispone: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. *Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar*

(2) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1954, pág. 19

(3) ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel, Derecho Civil, Porrúa, México, 1996, pág. 114.



*a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

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

Para una mejor comprensión de la anterior definición es conveniente definir lo que es salario, esta palabra proviene del latín *salarium* y esta su vez de sal, porque en el pasado se acostumbró pagar a la servidumbre una cantidad fija de sal, es la remuneración que el patrón entrega al trabajador por su trabajo el salario es la cantidad de dinero que recibe un trabajador como pago por sus servicios prestados.

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Las Condiciones de Trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan Contratos Colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte." El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo dispone los requisitos necesarios que debe contener todo Contrato de Trabajo:

*"I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*

*II. Si la Relación de Trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*

*III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*

*IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;*

*V. La duración de la jornada;*

*VI. La forma y el monto del salario;*

*VII. El día y el lugar de pago del salario;*

*VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*

*IX. Otras Condiciones de Trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."*

Sin embargo, el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

Si el Contrato de Trabajo no se realiza por escrito, y al haber un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, se presume un Contrato de manera verbal, hecho que no afecta al trabajador y en caso de controversia corresponde al patrón acreditar los extremos que se probarían con el Contrato de Trabajo, es decir, se presume la existencia del Contrato de Trabajo cuando existe Relación Laboral.

Es de suma importancia para las empresas, el celebrar con sus trabajadores, Contratos Individuales de Trabajo por escrito, ya que, como se mencionó anteriormente, la falta de Contrato escrito es imputable al patrón, en caso de juicio se sancionara a aquel patrón que no celebró Contrato Individual de Trabajo escrito, con sus trabajadores, teniéndose por ciertas todas las Condiciones de Trabajo que alegue tener el trabajador. Desde luego, se trata de una presunción *Juris Tantu*, es decir, salvo prueba en contrario. El elemento de subordinación consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. El Contrato de Trabajo Individual y verbal evolucionó a

su vez a un Contrato Individual escrito, después a un Contrato Colectivo de Trabajo y finalmente a Contrato de Ley (4).

La Ley Española de Contrato de Trabajo de 1944, definen al Contrato de Trabajo de la siguiente manera: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante ejercicio voluntariamente prestando sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella."

En este orden de ideas podemos definir que el *Contrato Individual de Trabajo* es: *el acuerdo de dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones entre ellos con fines laborales, es decir una persona física se obliga a prestar un servicio subordinado a otra persona física o moral mediante el pago de un salario.*

La Ley Federal del Trabajo de igual forma contempla el Contrato Colectivo y los llamados Contrato Ley.

El Contrato Colectivo en términos del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(4) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. pág. 11.

El contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional," el artículo 405 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "Los Contratos Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción Federal o Local."

En este sentido las diferencias entre Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley son las siguientes:

- 1). El Contrato Ley se solicita su inscripción ante la Secretaría del Trabajo, y el Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando es de materia local y cuando este último es Federal se puede registrar ante la Secretaría del Trabajo y Prevención Social.
- 2). El Contrato Ley se solicita su revisión con 90 días antes de su vencimiento y el Colectivo 60 días.
- 3). El Contrato Ley es un Contrato de industria, y el Colectivo es un Contrato de Empresa.
- 4). El Contrato Ley debe otorgarse por varios patrones, y el Colectivo puede firmarlo solo uno.
- 5). El Contrato Ley no puede exceder de dos años, y el Colectivo puede celebrarse indefinidamente.

### 1.3 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL

La Relación de Trabajo tendrá una doble naturaleza: En la época capitalista tuvo un contenido patrimonial; subsistirá este, pues no pueden destruirse la prestación del servicio y el pago del salario, pero a su lado, existirá otro de naturaleza jurídico-personal, que servirá para humanizar la relación de trabajo. Esta nueva idea descansa en los siguientes principios: a) Es verdad que en la empresa habrá una diversidad de intereses; pero no se resolverá mediante la lucha de clases, en que cada parte procura las mayores ventajas, sino con la convicción de que el empresario y los trabajadores sirven una obra común, la economía nacional al servicio de la Patria; b) La ejecución del contrato se desenvolverá por ambas partes en un ambiente de lealtad recíproca, de buena fe, de buena intención; c) Renacen, en consecuencia, las ideas medievales, la defensa y protección que debe al señor; el empresario no tratará al obrero como mercancía, y su protección será material y moral; d) A cambio de esa actitud, recibirá lealtad y fidelidad. (5)

La Ley Federal del Trabajo al definir al Contrato de Trabajo en su artículo 20 dispone: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

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

(5) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 112.



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

Se puede observar que la intención del legislador es separar a la Relación de Trabajo del Contrato de Trabajo, sin embargo, este manifiesta que ambos producen el mismo efecto, el Contrato de Trabajo se perfecciona por el acuerdo de voluntades, en tanto la Relación de Trabajo empieza a surtir efectos al momento de prestar los servicios motivados de esta, en este orden de ideas puede existir un Contrato de Trabajo sin Relación de Trabajo, como ejemplo de esta hipótesis podemos enunciar el Contrato de Trabajo con fecha posterior. La Relación de Trabajo presume la existencia de un Contrato de Trabajo, siendo imputable al patrón la falta de Contrato por escrito y por tanto en caso de controversia la carga de la prueba para es para este, la simple prestación subordinada de un servicio personal así como de quien lo recibe presume la existencia de un Contrato de Trabajo.

Distinción entre Contrato de Trabajo y Relación Laboral. La diferencia estriba en que la Relación de Trabajo se da en el momento en que se empieza a prestar un servicio personal subordinado; mientras que en el Contrato Individual de Trabajo es un acuerdo de voluntades y se perfecciona con la simple existencia de dicho acuerdo.

De ahí que pueda existir una Relación de Trabajo con o sin un Contrato aunque sea de naturaleza verbal, ya que toda la Relación de Trabajo supone la presunción de un Contrato.

En tanto que pueda existir un Contrato Individual de Trabajo sin que haya una Relación de Trabajo.

De lo anterior podemos concluir que:

- 1). Que sí puede existir un Contrato Individual de Trabajo sin que exista la Relación de Trabajo ya que se puede pactar que el servicio se empiece a prestar posteriormente.
- 2). Que puede existir una Relación de Trabajo sin un Contrato aunque sea de naturaleza verbal, en virtud de que toda Relación de Trabajo presupone la existencia de un Contrato y según lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de Contrato escrito es siempre imputable al patrón, es decir, en caso de litigio cuando no exista Contrato, por ser esto imputable al patrón, se tendrán como ciertas todas las prestaciones y salario que el trabajador invoque; esto será *Juris Tantum*, es decir, admite prueba en contrario.

#### **1.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR.**

Es de gran importancia que se deje claro el concepto de trabajador, ya que es necesario dominar como la doctrina en México se define con respecto a los trabajadores, para tener una mejor comprensión del tema en estudio.

Mario de la Cueva señala: “El concepto trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial fijar los Derechos de los Trabajadores en el proceso de la producción, o bien, según la forma que hemos mencionado tantas veces, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

I.- Trabajador, como sujeto del Derecho del Trabajo, puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, pues, y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley; en este sentido, como igual protección a los dos sexos, debe entenderse el artículo tercero de la Ley. El profesor Krotoschin, coincidiendo en este criterio, señala como primer elemento de la definición de trabajador, la idea de que debe ser una persona física. El derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo; y no se comprende cómo podrían aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales.”(6)

*En la Ley Federal del Trabajo de 1931*, se expresaba en el artículo tercero que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

Los elementos que se desprenden de la anterior definición son:

- a). Se requiere de una persona, que podía ser física o moral, para poder ser trabajador, ya que el artículo antes señalado no especificaba si se trataba de persona física o moral.
- b). Que prestara un servicio, el cual podía ser material, intelectual, o ambos.
- c). Que se derivara de un Contrato de Trabajo la Relación Laboral.

*Concepto de trabajador en el artículo 8 de la Ley Federal Del Trabajo en vigor, este previene que:*

(6) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 414.

"trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado." En el párrafo segundo agrega: "para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Los elementos que se desprenden de esta definición son dos:

1). Que el trabajador tiene que ser una persona física; ya que las personas morales no pueden considerarse como trabajadores; error en el que incurrió la ley de 1931, al no hacer esta aclaración y únicamente expresar que trabajador era toda persona, pudiéndose considerar esta definición más humana que la de 1931, todo trabajo desarrollado por una persona tiene algo de intelectual. Afirmar lo contrario es comparar al trabajador con una máquina.

2). La prestación de un servicio personal subordinado.

El elemento de la subordinación constituye la característica de la Relación de Trabajo, y este elemento consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones que son:

a). Que debe referirse exclusivamente al trabajo estipulado en el Contrato Individual; por ejemplo; no podrá despedirse al electricista que se niegue a cambiar la llanta de un camión, ya que dicha orden nada tiene que ver con el trabajo para el cual fue contratado dicho trabajador y en el caso de que no exista Contrato de Trabajo por escrito, pero si se acredite la Relación de Trabajo, las Condiciones Laborales se presumirán según el giro de la empresa para la cual labore el trabajador.

b). Que el trabajo que se estipule al trabajador, solamente será ejercido por éste únicamente por el tiempo que dure la jornada de trabajo. por ejemplo: no podrá despedirse a la secretaria que se niegue a quedarse a trabajar de la jornada pactada.

El servicio que va a prestar el trabajador debe ser de manera personal. Esto quiere decir que el trabajador y no por conducto de terceras personas; Por ejemplo, que el trabajador contrata a otra persona para que desarrolle el trabajo de éste, ya que de suceder esto, no se darían todos los elementos que configuran la Relación de Trabajo.

Para ser trabajador se requiere ser una persona física y que esté vinculada con algún patrón, por medio de una Relación de Trabajo.

**Concepto de trabajador temporal.** Trabajador temporal es aquel que se sustituye a otro por un tiempo determinado. Como por ejemplo aquel trabajador que se enferma y es sustituido por otro. Este tendrá el carácter de trabajador temporal, ya que solamente se encuentra sustituyendo al trabajador que está enfermo.

**Concepto de trabajador de temporada.** Trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, por ejemplo: aquellos que se dediquen a la recolección de maíz en su temporada.

Este tipo de trabajador tiene todos los derechos de los trabajadores de planta, con excepción de la prima de antigüedad, ya que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que es el que reglamenta la prima de antigüedad, señala muy claramente que los trabajadores de planta tienen derecho a la prima de antigüedad, pero como estos trabajadores son de temporada, no se ajustan a lo dispuesto por éste artículo, y por lo tanto no tienen derecho a la prima de antigüedad.

*Concepto de trabajador eventual.* En la práctica se confunde mucho el concepto de trabajador eventual, y en muchas empresas o compañías se considera a los trabajadores temporales como trabajadores eventuales, siendo estos en realidad los que prestan sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

Un ejemplo de dichos trabajadores eventuales sería el mecánico encargado de engrasar los juegos mecánicos de una feria, y no importa que lleve haciendo éste trabajo diez años, sigue siendo trabajador eventual, ya que en naturaleza de su trabajo es distinta a las labores "normales" de la empresa, que en este caso es un parque de diversiones, y por lo tanto no importa la antigüedad que lleve desempeñándolos.

*Concepto de trabajador de planta.* Con la nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajador de planta adquiere dicha categoría, desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, salvo estipulación en contrario, y no es necesario que en el Contrato se estipule dicha categoría. El artículo 280 de este ordenamiento señala que: "Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajadores de planta".

En el caso de personas que se encuentran en periodo de capacitación, para que pueda considerárseles como trabajadores, se requiere que su actividad beneficie de cualquier forma al patrón o la empresa, pues en caso contrario, no se puede estimar que se dé la Relación de Trabajo. Así, si una persona está capacitada, pero no es productiva para la empresa, no tiene el carácter de trabajador.

**1.5 CONCEPTO DE PATRÓN.** Proviene de la palabra patrono y ésta a su vez de la raíz latina *patronus* que procede de la raíz latina *pater*, que significa en sentido figurado defensor, protector, apoyo, Padre (7)

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De este artículo, que se encuentra en vigor, podemos desprender dos elementos del párrafo primero 1). El patrón puede ser una persona física o moral 2). El patrón debe utilizar los servicios de un trabajador, elemento que es indispensable dentro de las características del patrón, y es aquí donde se da el elemento de subordinación de los trabajadores.

Dichos servicios serán de índole material o intelectual, independientemente de la preparación técnica, pero siempre de índole humano para poder tener la naturaleza jurídica del patrón, cabe hacer la aclaración que no hay diferencia legal ante estas dos formas de prestar los servicios laborales.

También debemos señalar que los trabajadores y patronos son el resultado de una Relación de Trabajo, es decir, que no podemos afirmar que la naturaleza de patrón es un *status* permanente, sino que para que exista un patrón, es necesario que cuando menos exista un trabajador que dependa de él; ya que es inconcebible pensar en un patrón que no tenga trabajadores o en trabajadores que no tengan patrón.

(7) Diccionario Jurídico Mexicano, tomo IV, Porrúa, México, 1992, pag. 2364 y 2365

Con respecto al segundo párrafo del artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos."

Este párrafo, relacionado con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la llamada responsabilidad solidaria que nos señala que: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra empresa, y que no dispongan de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones de trabajo, se observarán las siguientes normas:

- 1). La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
- 2). Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Es muy importante señalar que este precepto legal únicamente se refiere a la ejecución de obras y a la prestación de servicios, y nunca podrá ser aplicable en las operaciones de compra - venta.

El primer párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece la responsabilidad solidaria, de aquí se deduce que todas las Empresas matrices o principales, son solidariamente de todas las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores lo anterior se desprende de lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley



Federal del Trabajo; salvo que éstas se encuentren establecidas y cuenten con elementos propios.

Este artículo es muy importante y de mucha trascendencia, ya que es de muy alto riesgo para las empresas principales ser solidariamente responsables de las obligaciones derivadas por el Contrato de trabajadores entre estos y otra empresa distinta a la principal, ya que en muchas ocasiones la empresa principal no tiene conocimiento de la existencia de algunos trabajadores, y sin embargo, ella es responsable de las obligaciones nacidas en el Contrato de Trabajo y además es considerado patrón de éstos trabajadores.

En la práctica éste problema se soluciona exigiendo a las concesionarias, distribuidores, o a cualquiera de estas empresas dependientes, una fianza por medio de la cual queda garantizado el cumplimiento de las obligaciones laborales de éstas empresas para con sus trabajadores, y así quedan protegidas las empresas para con sus trabajadores, y las mismas empresas principales de cualquier eventualidad de ésta índole que provenga de otra empresa.

Por otra parte es importante que se establezca un Contrato entre la empresa dependiente y la empresa principal y que se establezca que esas empresas no podrán contratar más personal sin la autorización de la empresa principal, y en caso de hacerlo, será causal de rescisión del Contrato que celebre entre la empresa principal y ésta, sin que exista responsabilidad para la empresa principal.

Una vez señalado lo que es la Responsabilidad Solidaria transcribiremos algunas definiciones de destacados juristas de la materia de concepto de patrón.

Sánchez Alvarado señala: "Patrón es la persona física o jurídica colectiva "Moral" que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada". (8)

En esta definición, se omite señalar la obligación que tiene el patrón de pagar un salario, y hace la misma distinción arbitraria y falsa que contenía el artículo 3º. de la Ley de 1931, en lo de trabajo material y trabajo intelectual.

Néstor de Buen Lozano señala que: "a la definición vigente se le podrá hacer una observación: Omite destacar el elemento de subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario, por lo que éste concepto, mismo que es correcto, resulta insuficiente."(9)

Compartimos con Néstor de Buen en el sentido de que la definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo es incompleta y para que esta sea completa se le deben agregar los elementos de subordinación y la obligación del patrón de pagar un salario al trabajador. Por lo que podemos concluir que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores con un carácter subordinado por parte del trabajador y con la obligación del primero de pagar un salario por el servicio"

*Concepto de patrón sustituto.* Ya se dijo que patrón es aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más personas físicas, trabajadores, el jurista Néstor de Buen señala que la figura del patrón sustituto corresponde a una de las formas

(8) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones Laborales, México 1995 Pág. 299.

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 2. Porrúa, México 1974 Pág. 75.

que el Derecho Mexicano regula la transmisión de obligaciones. Y que la subrogación personal puede ser definida como la sustitución de una persona por otra en una relación jurídica, asumiendo la substituta la totalidad de los derechos y obligaciones de la substituida. (10)

Para tener una idea más clara de esta figura consideramos necesario transcribir el concepto de subrogación en el Derecho Civil Mexicano.

La subrogación se encuentra reglamentada en los artículos 2058 al 2061 de Código Civil vigente, y que a continuación transcribimos:

“Artículo 2058. La subrogación se verifica por ministerio de la Ley y sin necesidad de declaración alguna de los interesados:

- 1). Cuando el acreedor paga a otro acreedor preferente;
- 2). Cuando el que paga tiene interés jurídico en el cumplimiento de la obligación;
- 3). Cuando un heredero paga con sus bienes propios alguna deuda de la herencia;
- 4). Cuando el que adquiere un inmueble paga a un acreedor que tiene sobre él un crédito hipotecario anterior a la adquisición.”

“Artículo 2059. Cuando la deuda fuere pagada por el deudor con dinero que un tercero le prestare con ese objeto, el prestamista quedará subrogado por ministerio de la ley en los derechos del acreedor, si el préstamo constara en título auténtico en que se declare que el dinero fue prestado para el pago de la misma deuda. Por falta de esta circunstancia, el que prestó solo tendrá los derechos que exprese respectivamente su contrato.”

(10) Ibidem, Pág. 76.

“Artículo 2060. No habrá subrogación parcial en deudas de solución indivisible.”

“Artículo 2061. El pago de los subrogados en diversas porciones del mismo crédito, cuando no basten los bienes del deudor para cubrirlos todos, se hará a prorrata.”

Sin embargo, no se puede señalar que ambas figuras jurídicas sean iguales, ya que la subrogación civil se produce a través del pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original, mientras que la sustitución patronal es mucho más amplia que eso.

La Ley Federal del Trabajo no señala un concepto claro de la sustitución patronal, sin embargo se encuentra reglamentada en el artículo 41, mismo que dispone:

“La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”. “El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al Sindicato o a los trabajadores”.

Néstor De Buen Lozano señala que la sustitución patronal tiene los siguientes elementos:

- 1). La existencia de una empresa o establecimiento;
- 2). La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- 3). La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona;

4). El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de sustitución al sindicato o los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.(11)

La sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación, sino principalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras que son generadas en hechos que ocurrieron antes de la sustitución, por ejemplo, las que derivan de la antigüedad de los trabajadores. La sustitución patronal no requiere el consentimiento de los trabajadores para que opere. Para que exista sustitución del patrón es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo que, a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económico jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona. Es decir, que no habrá sustitución cuando la transferencia abarque sólo algunos elementos de la empresa o del establecimiento que, en si mismos, no constituyan una unidad. "por lo que se refiere a la transmisión de parte de maquinaria, útiles y enseres de una negociación, resulta que no puede hablarse de sustitución de patrono, porque si el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo abarcara también estos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirentes de mercancías, útiles o enseres de una negociación, que no obstante esa venta continuaría subsistiendo como unidad económica, serian responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de productos", se señala en la misma ejecutoria.

(11) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa. México 1987 pág.94.

En segundo término, nos expresa Néstor De Buen que la transferencia se podrá ejecutar en forma parcial si se transmite la titularidad de un establecimiento, o sea "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", o bien, sólo un departamento o sección de tal manera que no se trate solamente de una renovación de parte de la maquinaria, sino de la dejación definitiva de una determinada actividad que pueda ser fácilmente identificable, y como ejemplo, supone que en una negociación de venta de maquinaria de oficina que abarca aspectos mercantiles (compraventa) y de servicio (reparación y mantenimiento), por convenio con otra empresa o para la constitución de una nueva, se puede hacer la transferencia, por ejemplo, del taller de servicio, que se integraría con el equipo de trabajo y el personal adscrito.(12)

Finalmente, la sustitución de patrono no exige que los juicios que se encuentren en trámite o que estén pendientes de ejecución, se deban iniciar nuevamente en contra del patrón sustituto. La siguiente jurisprudencia nos deja una idea más clara de lo anterior. En concreto podemos señalar que el patrón sustituto es aquella persona física o moral que se subroga a las obligaciones y derechos de otra persona física o moral que tiene una Relación de Trabajo con otros sujetos denominados trabajadores, siendo obligados solidarios durante un periodo de seis meses ambas personas, es decir es la substitución de una persona por otra en una Relación Jurídica Laboral, asumiendo la substituta la totalidad de los derechos y obligaciones de la substituida, quedando protegidos los Derechos de los trabajadores que prestaban sus servicios para la primera de ella.

(12) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 2, Porrúa, México 1989 Pág. 114

Para dejar una idea más clara de esta transmisión de obligaciones de gran importancia dentro del Derecho Laboral creemos importante transcribir la siguiente tesis de jurisprudencia:

**PATRONO SUBSTITUTO. REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DEL.** *Para que haya sustitución de patrono, es menester que una unidad comercial pase en propiedad a otra persona, es decir, que el giro comercial o negociación continúe trabajando, cambiando únicamente la persona moral o física que adquiere la negociación; por lo cual, si un trabajador reconoce que era portero de una casa particular, es indudable que acepta haber prestado un servicio de carácter personal y exclusivo al propietario anterior, y como es menester para que se opere la sustitución de patrono, que se demuestre que en la citada propiedad esta instalada una negociación, o que la misma es un edificio de apartamentos, etc., y que se hubiera continuado con el mismo giro mercantil, y que no obstante el cambio de propietario continuó el obrero trabajando, es indudable que si estos extremos no se demuestran, no puede estimarse que en el caso exista sustitución de patrono, porque ello equivaldría a crear una situación demasiado peligrosa y antijurídica, ya que en tal caso, el dueño de una casa o su adquirente que la destina para habitación, se convertiría, por ese hecho, es decir, por el simple traslado de la propiedad, en un patrono sustituto de todos los empleados que hubiere tenido el propietario anterior, para la atención y cuidado del mencionado inmueble, tales como domésticos, jardineros, etc., y tal criterio está en oposición a lo previsto por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo*

*Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXII, Pág.: 2706*

## 1.6 CONCEPTO DE EMPRESA.

Es de gran importancia que se defina el concepto de empresa, por lo que en el presente estudio se proporcionarán las diversas definiciones de todas y cada una de los distintos tipos de empresas que se contemplan en nuestro sistema jurídico.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo previene que: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa 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".

A nuestro juicio, al artículo anterior le faltan dos elementos básicos para que se encuentre completa la idea de empresa, y que son los siguientes primero el que se le considere como un ente jurídico, ya que la misma palabra empresa, lleva implícitamente aparejada la idea de jurídico, porque está reglamentada por las leyes.

Y segundo el que se le califique de social; este elemento es también de mucha importancia, ya que debe repercutir en el bien común.

De ahí que la definición de empresa, podría quedar de la siguiente manera: "Empresa es una unidad jurídica, económica y social de producción o distribución de bienes o servicios, en donde existen una pluralidad de intereses opuestos, que deben de ser coordinados para obtener una buena producción

Como es bien sabido, por esencia existen dos intereses opuestos en toda empresa que son:

El de los trabajadores de ganar más y trabajar menos, y por parte del patrón, la de obtener más utilidades por el riesgo de su capital invertido.



Como podemos percatar, estos dos intereses son contradictorios pero legítimos, ya que es indudable que el trabajador tiene el derecho de esperar a ganar más y no trabajar tanto, y el del patrón, que quiere obtener más utilidades por el riesgo de su capital invertido como lo acabamos de mencionar. Y es aquí en donde el Derecho del Trabajo va entrar como mediador para conciliar los intereses del trabajo con los del capital y de esta forma de manera armónica buscar el bien común.

Guillermo Cabanellas señala que: "La despersonalización patronal constituye a un fenómeno muy frecuente en el Derecho del Trabajo, de tal manera, más que la figura titular, física o ideal, aparece un vínculo por el cual el trabajador, al prestar sus servicios por un contrato individual de trabajo, lo hace en relación de dependencia con una empresa y no con la persona del empleador o patrono". ( 13)

Existe jurisprudencia en el sentido de que el trabajador no tiene obligación de conocer las cualidades jurídicas de la persona de su patrón, pues es requerido para prestar sus servicios y desarrollar objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostente como Director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón o de la empresa.

Mario De la Cueva señala que: "Por empresa en un sentido económico se entiende por regla general, la organización de los dos factores de la producción, capital y trabajo, para la realización de los efectos económicos". (14)

(13) CANABELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral. Omeba, Argentina, 1963 pág. 230.

(14) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1959 pág. 429.

Esta definición nos parece muy acertada ya que el Derecho Laboral tiene como finalidad buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Ripert apunta que: "Es una organización en la que los directores tienen mentalidad de funcionarios, en la que no existen los patrones, los capitanes de industria, suprimidos por la sociedad anónima." (15)

Esta definición nos parece muy ambigua ya que no toma en cuenta los principales elementos que se pretenden por el Derecho Laboral.

Para Cabanellas se define como: "La empresa se define como la unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficios mediante la explotación de la riqueza, de la sea de carácter privado, que persigue la obtención de un lucro para los socios o accionistas sea de carácter público, que se proponga realizar un servicio público o cualquier beneficio para el interés general". (16)

Esta definición al igual que la proporcionada por Mario de la Cueva, nos parece muy acertada ya que el Derecho Laboral tiene como finalidad buscar el equilibrio entre los factores de la producción además Cabanellas incorpora otros elementos como es el lucro que persiguen las empresas.

Existen tres tipos de Empresa que son:

Pública, Privada y Mixta, que a continuación analizaremos siguiendo el siguiente orden:

(15) RIPERT, Goerges, Aspectos jurídicos del Capitalismo Moderno, TEA, Argentina, 1954, pág.290.

(16) CABANELLAS, Guillermo . Derecho Normativo Laboral, Omeba, Argentina 1963, pág. 231.

*Empresa privada.* Es importante conocer el concepto de propiedad para poder entender a la empresa privada, ya que este tipo de empresas por ser de las particulares, se va a regir por este concepto, así como las limitaciones del mismo. Se consagra el derecho de propiedad privada con sus limitaciones en el artículo 27 constitucional, El Código Civil de 1884 en su artículo 729, regula a este artículo constitucional al manifestar que: "La propiedad es el derecho de gozar y disponer de una cosa, sin más limitaciones que las que fijan las leyes". En cambio, el Código Civil actual no define a la propiedad, en cambio dispone en su artículo 830 que: "El propietario de una cosa puede gozar y disponer de ella con las limitaciones y modalidades que fijen las leyes"

Por lo tanto podemos entender por empresa privada es aquella formada por personas ya sean físicas o morales sin la intervención del Estado, o con la participación de éste, pero no con carácter de Estado, sino como particular. Un ejemplo de una empresa privada será Transportes Turísticos Mexicanos S.A de C.V., ya que se trata de una sociedad formada por particulares.

La empresa privada es la esencia del capitalismo. Sin embargo, los historiadores económicos nunca se han llegado a poner de acuerdo en lo sustancial, respecto a los rasgos peculiares de un sistema capitalista que sirvan para distinguirlo de otros métodos de organización socioeconómica.

Un exponente clásico es Marx, que encontró la característica distintiva del capitalismo en la propiedad privada de los medios de producción, para describir y explicar las instituciones económicas.(17)

(17) MARX, Karl, capital: A Critique of Political Economy, New American Library, Estados Unidos 1995, Pág. 42

En México vivimos en un régimen capitalista, y es por esta razón que la industria privada juega un papel muy importante ya que las empresas privadas son mucho más numerosas que las empresas públicas.

Por lo que respecta a la materia del trabajo, la empresa va a ser el ambiente en el cual se van a desarrollar las Relaciones de Trabajo. Es por esta razón que el enfoque que se le va a dar es meramente como el lugar o ambiente en donde se desarrollan dichas relaciones ya que la empresa no es sujeto de las Relaciones de Trabajo sino únicamente en donde se desarrollan dichas relaciones.

Las Relaciones Laborales que nacen en el seno de la empresa privada, al igual que en las empresas mixtas, están regidas por lo dispuesto en el Apartado A) del artículo 123 Constitucional, mismo que se encuentra reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

Se determinará que el apartado "A" del artículo 123 Constitucional regirá las relaciones, según el ambiente en el que éstas se desarrollen.

Si éstas se dan en una empresa al servicio del Estado, se regirán por el Apartado "B".

Cabe hacer la aclaración que en el artículo 1º del apartado "B" se señalan limitativamente cuáles son las instituciones que se regirán por dicho apartado, es decir solo las Instituciones que se señalen íntegramente en el artículo 1 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

*Empresa pública.* Se entiende por empresa pública a la unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la prestación de un servicio público o de

cualquier otra finalidad beneficiosa para el interés general, mediante la explotación de la riqueza, de la publicidad, del crédito o de cualquier otro medio.

El título tercero de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente en su capítulo único, que es el artículo 45, señala que serán considerados como organismos descentralizados las instituciones creadas por disposición del Congreso de la Unión ó en su caso, por el Ejecutivo Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio en cualquiera que sea la forma o estructura legal que adopten.

El artículo primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente, nos indica de una manera limitativa cuáles son las Instituciones que se regirán por dicho apartado, al indicarnos que dicha Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de las instituciones que a continuación enumeramos:

El Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de tarifas de Electricidad y de Gas, Centro Materno Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil, así como los otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos. Y todas las demás Relaciones Laborales deberán de regirse por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Desgraciadamente en la práctica existe la idea de que las empresas públicas deben únicamente de prestar un servicio público a la colectividad a pesar de que no sean

rentables, lo cuál es erróneo ya que éstas empresas, como tales deben de tener como finalidad la prestación de un servicio público, pero también deben de ganar para que este servicio social sea mejor en su calidad y por lo tanto de más beneficio para la colectividad.

**Empresa mixta.** El título tercero de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su capítulo único, dispone acerca de la Administración Pública Paraestatal, que existen dos tipos de empresas de participación Estatal, siendo uno las llamadas empresas de participación Estatal Minoritaria.

El artículo 46 de la mencionada ley nos indica que dentro de la Administración Pública Paraestatal se consideran empresas de Participación Estatal Mayorista, incluidas las Instituciones Nacionales de Seguros y Fianzas, aquellas que reúnan algunos de los siguientes requisitos:

“1). Que el Gobierno Federal, el Gobierno del Distrito Federal uno o más organismos descentralizados, otra u otras empresas de Participación Estatal, una o más Instituciones Nacionales de Crédito y organismos Auxiliares Nacionales de Crédito o varias Instituciones Nacionales de Seguros o fianzas, o uno o más Fideicomisos, a que se refiere la fracción III del artículo 3º de ésta ley, considerados conjunta o separadamente, aporten o sean propietarios del 50% del Capital Social, (no es el 51%, basta que sean propietarios del capital social).

2). Que en la constitución de su capital se hagan figurar acciones de serie especial que pueden suscritos por el Gobierno Federal.

3). Que el Gobierno Federal corresponda la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del Consejo de Administración, Junta Directiva y Organismos de Gobierno, designar al Presidente, al Director, al Gerente, o cuando tengan facultad para vetar los acuerdos de la Asamblea General de accionistas, del Consejo de Administración o de la Junta Directiva u órgano del Gobierno equivalente.

De igual modo se asimilan a las empresas de participación Estatal Mayorista, las sociedades civiles, así como asociaciones civiles, en las que la mayoría de los asociados sean Dependencias o Entidades, de los mencionados en el número 1 del artículo anterior o alguno o varios de ellos se obligan a realizar las aportaciones económicas preponderantes."

Ahora bien, por otro lado, las empresas de Participación Estatal Minoritaria, están reglamentadas por el artículo 48 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el cual nos indica que para los efectos de esta ley, serán empresas de participación Estatal Minoritaria: "las sociedades en las que uno o más organismos descentralizados conjunta o separadamente, posean acciones o partes de capital que representen menos del 50% y hasta el 25% de éste."

No va a tener ninguna importancia en el ámbito laboral, el que las empresas Paraestatales sean de participación Estatal Mayorista, ya que la empresa siempre será considerada como patron y sus empleados, no importando como esté formado su órgano de Administración, solamente tiene que llenar el requisito de ser empleados y patrones, el que exista una Relación de Trabajo, es decir, que el trabajador preste un servicio personal subordinado a cambio de un salario del patron.

## **1.7 LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

Las condiciones generales de trabajo se desprenden de la misma Ley Federal del Trabajo precisamente en el título 3 y que en si van del artículo 56 al 131 de dicho ordenamiento, de la simple lectura de los artículos antes mencionados podemos definir a estas como: *Las circunstancias precisas y mínimas en las que se debe dar toda Relación de Trabajo en territorio nacional, y deben fijarse generalmente a todos los individuos sin discriminación de ningún índole, tales como jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, aguinaldo, participación de utilidades, así como de las normas protectoras y privilegios del salario, es decir, que estas circunstancias que en el caso que nos ocupa se tratan de prestaciones que se deben otorgar obligatoriamente a todos los trabajadores, cabe hacer mención que por ningún caso estas pueden ser pactadas por debajo de las estrictamente señaladas la Ley Federal del Trabajo, incluso si se pactaran en este sentido, este mismo ordenamiento dispone que los derechos de los trabajadores no son renunciables y por lo tanto se tendrán por no puestas las Condiciones Laborales que se convengan por debajo de lo estrictamente señalado por la Ley Federal del Trabajo.*

Precisamente el artículo 56 de este ordenamiento dispone lo siguiente:

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo,



credo, religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

### **1.8 LOS TRABAJADORES ESPECIALES**

La Ley Federal del Trabajo cuenta con un capítulo especial donde regula las Relaciones laborales entre cierto tipo de trabajadores, ya que el legislador consideró que debía dividirse a los trabajadores según el tipo de prestación que desempeñan, división con la que no estamos de acuerdo ya que como en repetidas ocasiones hemos dicho no se tiene por que hacer diferencias entre las Relaciones Laborales ya que todas y cada una de ellas se realizan con el fin de obtener una remuneración a cambio de un trabajo, que independientemente que se trate de un trabajo intelectual o manual ambos son dignos por lo que el realizar las mencionadas divisiones solo complican al trabajador para ejercer sus derechos y que este conozca realmente estos, por lo que el siguiente análisis que se hará del presente capítulo será en ese sentido, enseguida se transcriben los artículos de la Ley Federal del Trabajo que nos indican quienes son los Trabajadores especiales, el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

Es de gran importancia hacer notar que este artículo nos indica cuáles son las normas que debemos utilizar en caso de controversia en un asunto laboral, así como que preceptos legales son los válidos para fundar los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Especiales, y es precisamente en este sentido que deberá ser tomado en cuenta lo estipulado en el título referente a los trabajadores especiales y por las generales en cuanto no contravengan lo dispuesto por este, lo que nos indica que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

podemos aplicar todo lo demás que dispone la Ley Federal del Trabajo por lo que insistimos esta de más separar los Derechos y Obligaciones tanto de los Trabajadores en General como de los Trabajadores Especiales, ya que todos son trabajadores y deben gozar de los mismos derechos, solo la magnitud o la capacidad de estos deberá influir no solo en sus condiciones laborales sino en el mismo desarrollo de sus actividades, nunca por debajo de los parámetros establecidos por la Ley de la Laboral.

Este Título nos señala que son trabajadores especiales:

Los trabajadores de los buques, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros, personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador; el piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante, los sobrecargos, los trabajadores ferroviarios, los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, los que realicen trabajos de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos, los trabajadores del campo, Los agentes de comercio, de

seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, *Los trabajadores domésticos*, los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, médicos residentes, los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e instituciones de educación superior autónomas que por ley tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las Universidades.

### **1.9 LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

**Concepto De Trabajador Doméstico.** La palabra doméstico viene de la raíz latina *domus* que significa casa u hogar. Es decir, es aquél trabajador que presta sus servicios en casa o en el hogar.

El concepto de trabajador doméstico se regula en el título sexto, capítulo XIII, de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, como trabajo especial.

Esta regulación especial, comprende del artículo 331 al 343, de la ley antes mencionada.

La definición de trabajador doméstico se contempla en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 331 que señala que:

“Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios ó inherentes al hogar de una persona o familia”.

Es de suma importancia hacer notar que en esta definición se habla ya del trabajador doméstico, y no sólo del doméstico, como se hacía en la ley de 1931 y toma en cuenta la actividad a desarrollar, que ha de ser de aseo, asistencia y además propias e inherentes al hogar de una persona o familia; otra de las características del trabajador doméstico es que la persona que reciba el servicio no lucre con esa actividad a desarrollar, que será la de limpieza del hogar, planchando, lavado, en fin, todo el manejo de una casa, que es el lugar en donde se presta el servicio.

Por lo tanto, para que exista trabajo doméstico se debe tener los siguientes elementos:

- a). El lugar donde se presta el servicio;
- b). Actividad que se desarrolla;
- c). Falta de lucro en la persona que recibe el servicio.

Con respecto a este último requisito el artículo 332 de la Ley Federal del Trabajo señala la excepción a la regla y dispone lo siguiente:

No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de la ley:

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

2). Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y de los edificios de departamentos y oficinas. Ya que este tipo de establecimiento de una u otra forma, el empleador lucha con esa actividad y es por eso que estos trabajadores, se rigen por el Régimen de los trabajadores ordinarios.

Mario de la Cueva señala que " El trabajador doméstico es el que pone su trabajo al servicio de la vida de la familia ". (18)

Para una mejor comprensión de este concepto se transcribe la siguiente tesis de Jurisprudencia:

**DOMÉSTICOS, TRABAJO DE LOS.** De acuerdo con el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, doméstico es el trabajador de uno u otro sexo, que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación. Del texto de la anterior disposición, se advierte claramente, que la calidad de sirviente la tienen todos aquellos que prestan sus servicios en casa habitación o particulares, cualquiera que sea la índole de la actividad desempeñada, con la excepción que el mismo precepto consagra y que consiste en que cuando en esas casas se persiguen fines de lucro, como sucede en los hoteles, fondas, hospitales y otros establecimientos comerciales análogos, los domésticos que trabajan en dichos establecimientos, deben considerarse como obreros calificados.

*Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXVIII, Página: 1972*

Es importante la jurisprudencia antes transcrita, ya que aquí el órgano jurisdiccional nos indica la interpretación de trabajador doméstico y la excepción de estos es decir la calidad de los trabajadores de los hoteles, fondas, hospitales y otros establecimientos comerciales análogos, o en el caso de que en la casa que se emplee a este tipo de empleados se explore el lucro, la interpretación del tribunal resalta lo siguiente:

(18) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1972. Pág. 551

*La calidad de domésticos la tienen todos aquellos que prestan sus servicio en casa habitación o particulares, cualquiera que sea la índole de la actividad desempeñada, con la excepción que el mismo precepto consagra y que consiste en que cuando en esas casas se persiguen fines de lucro, como sucede en los hoteles, fondas, hospitales y otros establecimientos comerciales análogos, los domésticos que trabajan en dichos establecimientos, deben considerarse como obreros calificados.”*

Pero Guillermo Cabanellas señala que también podría ser considerados por extensión como trabajadores domésticos, las personas que presentan estos servicios en colegios, cuarteles, eventos y otros establecimientos, ya que dice que sobre todo en los conventos es donde se elimina todo propósito de lucro, ya que su actividad consiste en hacer obras de caridad y beneficencia y por esto la similitud en la prestación del servicio es muy parecida a la del trabajador doméstico. (19)

Pero esto no puede ser, ya que no solo es la ausencia de lucro y la tarea realizada las características que determinan y encuadran al trabajador doméstico, sino también el lugar donde se realiza el servicio que debe de ser en el hogar de una familia.

Existen diferentes opiniones con respecto al Contrato de Servicio Doméstico. El primer grupo de autores no tienen duda de que sea un Contrato de Trabajo, opinión con la que estamos completamente de acuerdo, pero existe otro grupo de autores que opina que no se dan los elementos necesarios para considerarlo como un Contrato de Trabajo

(19) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo 1, Omeca, Argentina, 1963, pág. 889

y los argumentos que alegan los autores como Menéndez Pidal y Guillermo Cabanellas son los siguientes:

A). Debido a la convivencia familiar que tiene el trabajador doméstico con los integrantes del hogar en donde presta sus servicios, la subordinación que tiene éste con el patrón, es más parecida a la de un padre de familia y no a la que presta un trabajador a un patrón, como en la Relación de Trabajo.

B). Los trabajadores domésticos y los patrones o sea las partes que integran el servicio doméstico, no se encuentran situados como intereses contrarios y esto, se debe a que como existe esta relación tan familiar, que se determina por la convivencia en el seno del hogar, las prestaciones del servicio son para el hogar y en beneficio de éste, o sea que la función de la relación es eminentemente familiar.

C). Existe una absoluta falta de interés especulativo debido a que el que recibe el servicio, no tiene ánimo de lucro, debido a que el servicio que recibe en su hogar es en su beneficio, y es por esto que este tipo de relaciones son muy especiales y diferentes a cualquier vínculo laboral.

D). Si como dicen sus defensores, fuera un Contrato de Trabajo, sería inminente la aparición de asociaciones sindicales que agruparían a este tipo de trabajadores, y debido a esto existirían Contratos Colectivos para protección de los intereses de estos trabajadores.

Esto no se ha dado en ningún país del mundo, ya que las partes en cuestión (trabajadores domésticos y patrones) no tienen intereses antagónicos: por lo que sus defensores dicen que hay una razón de más para no considerarlo como un Contrato Laboral.

E). Es un servicio realizado de persona a persona, ya que los servicios que se prestan son en beneficio de la familia que habita el hogar, en cambio en Contratos de Trabajo se presta un servicio de persona a persona, pero su resultado alcanza a terceras personas, que son las que pagarán por la mercancía, y debido a esto el patrón se viene convirtiendo en un mero intermediario entre estos dos. Esta posición es defendida entre otros autores por Menéndez Pidal y Guillermo Cabanellas.

Menéndez Pidal señala que "en el servicio doméstico, se establece un vínculo jurídico, pero tal vínculo tiene unos caracteres propios que lo alejan del típico vínculo laboral contractual y tal como en la actualidad se desarrollan las relaciones entre amos y criados claramente intrafamiliares, que deben permanecer en condiciones propias del contrato de inviolabilidad del domicilio particular, establecerlo inspeccionar la jornada de trabajo, horas extraordinarias y tantas otras disposiciones propias del Derecho Social lo que no quiere decir que al excluir el servicio doméstico del ámbito del Derecho Social, lo sea solo debido a dificultades que su regulación pueda presentar, sino por su esencia y caracteres íntimos, familiares, domiciliarios, hogareños de carácter paternalista, y no patronales, de ayuda y no para obtener ganancias y lucrar, y en fin, profundamente humanos, debido a la formación cristiana de las familias, en una convivencia efectiva, ordenada más en forma reverencial que disciplinaria entre ascendientes, descendientes y servidores. (20)

En conclusión, señala Guillermo Cabanellas "El servicio doméstico podrá ser considerado como un Contrato de naturaleza especial que saliendo de las ya rebasadas concepciones civilistas, sea un engarce entre el viejo Contrato de Locación de Servicios (20) Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo IX.. segunda edición, Driskill, Argentina 1996 . Pág. 24



y el moderno Contrato de Trabajo, y no como un Contrato de Trabajo en el sentido de aplicar las normas que hacen relación a éstos. Así ha sido regulado en varias legislaciones que lo hacen en forma especial, teniendo para ello en cuenta los factores que hacen del Contrato de servicio Doméstico uno aquellos Contratos que más frágiles intereses y más graves consecuencia tienen, por causa del Contrato tan personal y directo que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe' (21).

Enseguida transcribimos las opiniones de los estudiosos del Derecho que no tienen duda de que sea un Contrato de Trabajo.

Esta posición es sostenida por un autor argentino llamado Julio Rojas y que nos señala lo siguiente:

1). "El hecho de que el empleador, en este caso concreto, no sea empresa u organización comercial o industrial, no le quita a este contrato ningún elemento para desubicarlo del Derecho Laboral. Si se tiene en cuenta que por el Contrato de Trabajo debemos entender el acuerdo según el cual una persona se obliga a prestar un servicio, o a ejecutar un trabajo por otra cuenta de otra mediante una remuneración, cualquiera que sea el carácter jurídico del empleador." Esta definición del Contrato de Trabajo, ya es muy común en las legislaciones laborales modernas que dejaron atrás el concepto de una necesaria explotación o producción por parte del empleador, que se traducía únicamente en empresa. Es decir, el hecho de que el empleador no sea empresa, no significa que este tipo de servicios no sea un Contrato de Trabajo.

2). " Existe en este tipo de Contrato, un elemento de la Relación de Trabajo, que tal vez se hace mucho más palpable que en cualquier otro tipo de Contrato Laboral y es la

(21) MENENDEZ PIDAL, Ramón, Derecho Social Español, Española, España, 1952 Pág. 82.

subordinación o dependencia. Esta subordinación es más patente en esta clase de Contratos, precisamente por el carácter que tiene la relación entre el trabajador y el patrón, tan estrecha, de tal forma que la dependencia se hace más marcada aquí, por la relación tan personal y continua entre las partes contractuales.

3). La falta de lucro del empleador tampoco es argumento sólido para quitarle el carácter Laboral a este Contrato.”

Es decir, que el hecho de que el empleador no lucre o especule, no es elemento esencial del Contrato de Trabajo, ya que el mismo no se establece en razón de que lucre o no el empleador, sino que sus elementos esenciales son otros.

Señalar que el Contrato de Servicios Domésticos no es Laboral, porque el empleador no lucra o especula con la prestación del servicio, equivaldría a definir el Contrato de Trabajo en función de las partes que lo celebran y no por la subordinación jurídica, que es el elemento medular del Contrato de Trabajo.

Hay que tener en cuenta que esta subordinación jurídica, es diferente de la subordinación económica o técnica, a que aluden algunos autores. La subordinación jurídica nace del derecho del empleador de dirigir, de dar órdenes, y por lo tanto, tener bajo sus órdenes al trabajador.

Pero todos estos argumentos, señala Julio Rojas, “deben ser tomados en cuenta para reglamentar en mejor forma esta especie del Contrato de Trabajo, y no para sacarlo del ámbito del Derecho del Trabajo.” (22)

(22) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Julio Rojas, Domésticos, Heliastm, Argentina, 1988, pág. 89.

Por nuestra parte pensamos que no hay duda de que el servicio doméstico es un Contrato de Trabajo, que si bien es cierto tiene características propias, es un servicio personal, subordinado a otra persona y mediante el pago de un salario.

## **CAPÍTULO 2.** **ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

Antes de comenzar en el estudio de los antecedentes jurídicos de los trabajadores domésticos creemos conveniente analizar los antecedentes que se suscitaron en el Imperio Romano y en la Europa de los siglos XVIII y XIX, que influyeron en los conceptos jurídicos de los legisladores mexicanos.

### **2.1 ANTECEDENTES GENERALES**

Para el estudio de los antecedentes de los trabajadores domésticos, consideramos que es de suma importancia e imprescindible, remontar a la historia de la figura de la esclavitud tomando como base las instituciones Romanas, ya que esta existió desde los primeros años de la vida del hombre y está íntimamente relacionada con el servicio doméstico, de las principales doctrinas sociales que dieron contenido al Derecho del Trabajo, así como hacer una breve referencia de dos sucesos de suma importancia en el desarrollo tanto del Derecho en general como de las Relaciones Laborales y por tanto de las Condiciones de Trabajo, que encontramos tanto en la Revolución Francesa como en la Revolución Industrial.

El empleado doméstico aparece históricamente con la división de las clases sociales, considerándosele con diferente enfoque en el esclavismo, en el feudalismo y en la sociedad moderna. En México se le reguló por primera vez en el Código Civil de 1870 y posteriormente en el de 1884; en el primero se le consideró dentro de las formas de

contrato de obras o de prestación de servicios y casi en los mismos términos se contempló en el segundo, reglamentando su trabajo en ambos ordenamientos como un artículo de comercio, toda vez que su contrato laboral se regía conforme a la voluntad de las partes, otorgándole al patrón con esto todas las facilidades para que estableciera sus condiciones de trabajo.

En 1917 el Congreso de la Unión estableció como de naturaleza laboral las relaciones de los trabajadores domésticos, al determinar que: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán de expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir 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". Con fundamento en lo antes mencionado, algunas Entidades Federativas reglamentaron el trabajo doméstico dentro del período comprendido entre 1917 y 1929. Posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó de los domésticos en el capítulo XIV del título segundo y en 1933 le adicionaron un párrafo en que señalaba "Salvo el caso de los empleados domésticos de establecimientos comerciales no se aplicarán las disposiciones relativas al salario mínimo".

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos considera de utilidad pública la Ley del Seguro Social, esta no contempló al empleado doméstico desde su creación, si no hasta el año de 1973 en que el Presidente de la República Mexicana Lic. Luis Echeverría Álvarez implantó su aseguramiento a través de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social, el cual desde ese momento no cubrió las necesidades básicas de seguridad social que tienen estos

empleados, al no regular este aseguramiento en forma obligatoria, situándolos en un plano de total desigualdad en relación a los demás trabajadores de nuestro país y a los de otros como Bolivia, por ejemplo, en que se estableció a partir del 1° de julio de 1977 la extensión de los derechos y beneficios del Sistema del Seguro Social al campo del servicio doméstico en el cuadro general de las disposiciones legales y las condiciones técnico administrativas, así como médicas que rigen para todos los trabajadores ya afiliados a la Caja Nacional de Seguridad Social.

De igual manera la Ley General de Seguridad Social de España, en decreto N° 2346 del 25 de septiembre de 1969, reguló el régimen especial del servicio doméstico sistema a partir del 1° de enero de 1970, con las gestiones realizadas por la Mutualidad Nacional de la Seguridad Social de los empleados del hogar, bajo la dirección, vigilancia y tutela del Ministerio de Trabajo, considerando la cotización obligatoria para las cabezas de familia en un 75% y para los empleados del hogar en un 25% del total de la cuota.

Los antecedentes sociales del trabajo doméstico, lo constituyen la esclavitud, las principales doctrinas sociales, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, por lo que primero analizaremos la esclavitud en Roma y más adelante en México.

Los antecedentes jurídicos del trabajador doméstico son entre otros el Contrato llamado *Locatio-Conductio Operarum*. Este Contrato es la prestación de servicios del hombre libre en Roma, y reúne los elementos esenciales de una típica Relación de Trabajo, ya que en primer lugar, existe una prestación de servicios en forma personal, subordinada a una persona, y mediante el pago de un salario.

Aquí el *locator* (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal durante algún tiempo al *conductor* (patrón) a cambio de cierta remuneración periódica de dinero.

## 2.2 NACIMIENTO DE LA ESCLAVITUD.

Esta institución por la que un hombre queda sujeto al dominio y voluntad de otro hombre y por ello completamente privado de la libertad, nace con él mismo. El hombre primitivo vive en una tribu, o en un clan, o un pueblo y vence a otro clan o es vencido a su vez, tiene dos alternativas si es que sobrevive, la muerte en manos de sus vencedores o la esclavitud.

Seguramente la unión del hombre y la mujer primitivos, la más rudimentaria de las asociaciones, revistió caracteres brutales para satisfacer irresistibles impulsos del instinto y, por su debilidad, la mujer debió ser la primera esclava del hombre; ya que el despotismo que el hombre proyectaba sobre ella y los hijos, hacia que éstos cumplieran su voluntad de una manera absoluta, sin embargo, en un principio en un gran número de comunidades se descubrió que en estas existía un matriarcado, posiblemente por que el hombre consideraba que la mujer era quien procreaba y mantenía la especie, es decir guardaban un gran respeto el hecho de que fuera la mujer quien procreara a los descendientes.

El hombre primitivo es cazador nómada y se alimenta de los frutos y animales salvajes que a su paso encuentra, y cuando tropieza con otra tribu y se disputa dichos alimentos o la explotación de algún paraje, mata para subsistir y no piensa en la idea de hacerlos prisioneros, ya que todavía no tienen la necesidad de tener esclavos, puesto que

su aliento es escaso y su vida precaria y no alcanzaría para poder dar de comer a un esclavo.

Posteriormente el hombre aprende a domesticar a los animales y los captura. La carne y la leche de éstos queda asegurada cuidando a los rebaños y de aquí que el hombre nómada se trasladó para buscar nuevos pastos para sus animales. Cuando existe una contienda o lucha por un territorio de pastores, ya no se va a pensar en matar al enemigo sino de capturarlo y hacerlo prisionero para que cuide y vigile el ganado y ayude a elaborar los instrumentos que el hombre va inventando porque le son útiles; de este modo su trabajo le beneficia más que si lo matase.

No es hasta que el hombre primitivo deja de ser nómada y se convierte en sedentario, cuando realmente necesita de otros hombres (esclavos) para ayudarse en los laboriosos procesos del cultivo; cuidado de las tierras y técnica de regadío. Estos aumentan aún más cuando se añade al cultivo de la tierra, la pesca en los pueblos, la importancia de los esclavos aumenta más porque la situación de los pueblos que mantienen comunicación con los vecinos, facilita el logro y la ganancia de los mercados, que entre las mercancías que vende, se encuentra la de los esclavos.

Es así como nace la esclavitud, y con ella un largo camino de sufrimientos para los hombres sometidos al yugo de esta institución.

### ***2.3 LA INSTITUCIÓN DE LA ESCLAVITUD EN ROMA COMO ANTECEDENTE SOCIAL.***

Es hasta la República en donde empieza a tomar importancia el esclavo, ya que comienzan a desarrollarse muchas industrias y éste se considera un magnífico



instrumento de trabajo. De igual manera se empieza a vislumbrar un movimiento humanitario para con el esclavo y así empiezan una serie de leyes que lo protegen, tales como el *favor libertis*, en donde toda duda se resuelve a su favor y así la madre si en cualquier momento de la gestación había sido libre, el hijo de ésta nace libre. Otra ley que lo benefició fue la *Lex Petronia*, la cuál prohíbe arrojar, sin autorización del magistrado, al esclavo a las fieras. Posteriormente, con el advenimiento del Cristianismo se mejora la situación del esclavo y así Justiniano considera iguales a todos los hombres con los que deja sin fuerza algunas causas de esclavitud. Además introduce nuevas formas de liberación, prohibiendo que el esclavo sea objeto de cualquier crueldad.

Las causas de esclavitud según Floris Margadant son las siguientes:

- a). Cautividad de guerra justa. Que es la que se declara formalmente.
- b). Nacimiento. El hijo de madre esclava nace esclavo, aún cuando sea engendrado por hombre libre o sea fuera de matrimonio justo todos los hijos nacen con la condición de la madre.<sup>8289</sup>

Causas del *Ius Civile* según las 12 tablas:

- a). El negarse a participar en el servicio militar.
- b). La negativa a inscribirse en los registros del censo.
- c). Incumplimiento en el pago de una deuda.
- d). El robo flagrante a un hombre libre.<sup>(23)</sup>

Otras causas que proceden del *Ius Civile* según el Derecho Clásico y Pos Clásico son:

(23) FLORIS MARGADANT, Guillermo, Derecho Romano, Porrúa, México, 1998, Pág. 132

- a) La condena a ser arrojado a las fieras o a trabajos forzados en las minas.
- b) El hecho de que una mujer libre mantuviere relaciones sexuales con un esclavo ajeno sin la voluntad del señor.
- c) La ingratitude del liberto.
- d) El hecho de que un hombre libre se deje vender como esclavo, por un amigo, para reclamar después la libertad y repartir las ganancias.

En términos generales la condición del esclavo puede resumirse así:

- 1) La potestad que ejerce el dueño sobre el esclavo no sólo abarca a la persona del esclavo, sino también a sus bienes.
- 2) El dueño tiene pertenencia no sólo sobre el esclavo, sino también sobre los bienes de éste.

El esclavo no puede tener nada en propiedad. Se le permite tener como excepción a la regla un pequeño peculio.

Pero los legados y donaciones que hiciesen a favor del esclavo, pertenecían al dueño de éste. Las herencias instituidas a favor del esclavo pasaban a formar parte del patrimonio del dueño si éste aceptaba tal herencia.

- 3) La condición del esclavo según del Derecho Civil es muy curiosa ya que equivale a una muerte civil. Se le considera como una cosa (*Res Mancipi*).

Con relación al Derecho Natural no tiene ninguna diferencia con los hombres libre.

Es decir, el Derecho Civil y el Derecho Natural se oponen en la concepción de la condición del Esclavo Romano.

En la diferencia de estas dos concepciones, la condición del esclavo en la época clásica se puede resumir en éstos 6 puntos:

- 1) El esclavo no tiene ningún derecho político.
- 2) No puede celebrar las justas nupcias y por lo tanto su unión es de hecho.
- 3) No puede hacer ninguna adquisición, a menos que sea con la personalidad del dueño
- 4) Los contratos que celebre no lo obligan civilmente.
- 5) El esclavo al contratar no hace deudor al dueño, a menos que éste así lo haya autorizado.
- 6) No puede el esclavo obrar en justicia, ni para sí ni para ningún otro. Según el derecho común, esta regla se transforma dependiendo de la clase de esclavo que se trate.(24)

Los dueños de los esclavos empiezan a liberarlos debido en gran parte a la influencia del Cristianismo y aunado a las nulas conquistas militares que gran número de esclavos arrojaban, también influyen para provocar la desaparición de la esclavitud y debido a esto, una crisis económica por esta falta de esclavos que orilló en el Bajo Imperio a retener al trabajador campesino en las tierras que trabajaban pasando del sistema de la esclavitud a un sistema de feudalismo.

Las causas de extinción de la esclavitud se dividen en dos:

- 1) Por acto voluntario del dueño.
- 2) Por decisión de la ley.

(24) PORTE PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano. Segunda Edición. Porrúa, México 1960, pág.122

Dentro de la primera la manumisión que es un acto del dueño, que en virtud de su Potestad, el esclavo se hace libre y ciudadano, y las formas de manumisión según el Derecho Civil eran:

- 1) Manumisión por la inscripción del esclavo en los registros del censo. A esta manumisión se le llamaba *manumissio censu* y se necesitaba del conocimiento del dueño para llevar a cabo dicha inscripción.
- 2) Mediante un juicio simulado, en donde el dueño y un amigo de éste se presentaban con un magistrado. El amigo o tercero alegaba y afirmaba solemnemente tocándolo con una varita, que el esclavo era hombre libre y el dueño no se oponía ni se defendía, entonces el magistrado confirmaba la declaración del tercero.
- 3) La declaración de libertad a través del testamento del *dominus*. Esta se podía realizar en forma directa, o en forma indirecta. La *manumissio testamentaria* directa implica que el *dominus* que ha fallecido otorga la libertad inmediatamente que la herencia es aceptada.

En este tipo de manumisión el esclavo se convierte en liberto del *dominus* fallecido y no así el heredero.

La segunda manumisión es decir la indirecta, consistía en una súplica que dejaba el *dominus* fallecido en el testamento, al heredero, a fin de que concediera la libertad del esclavo en cuestión.

Pero dentro de esta manumisión testamentaria en general, existía la condición o término, es decir, en tanto el esclavo, pero si lo cumpliera la condición, éste podía quedar libre.

El Emperador Constantino influenciado por el Cristianismo introduce un tipo más de manumisión que fue la *Manumissio insacrosantis ecclesiis*, y consistía en una declaración que hacía el dueño en la Iglesia, ante las autoridades de la misma y de los cristianos ahí presentes.

Según el *Ius Honorarium* las formas de manumisión son las siguientes:

- a). *Manumissio Per Epistolas*: manumisión hecha por el dueño en forma escrita.
- b). *Manumissio Inter* amigos: declaración de manumisión *post mensam*, manumisión por haber invitado a cenar al esclavo con el *dominus*.

Por disposición de la Ley, las causas de extinción de la esclavitud eran:

- 1). En tiempos de la República fueron declarados libres los esclavos que demostraron una buena conducta cívica.
- 2). Cundo se abandonaba a un esclavo enfermo gravemente.
- 3). Cuando el esclavo creía de buena fe que era un hombre libre y vivía como tal por un lapso de 20 años.
- 4). Cuando se vendía a una esclava con cláusula de que no fuese prostituida habiéndola adquirido con tal cláusula.

Antecedente Jurídico del Trabajo Doméstico. El punto de partida de éste breve estudio jurídico que plantaremos a continuación, es el arrendamiento de servicios, o *Locatio-conductio operarium u operaris*, según el caso, en el antiguo Derecho Romano, ya que este reúne las características necesarias para ser considerado como una Relación de Trabajo, y no así la esclavitud, como lo mencionamos anteriormente, ya que como nos señala el Jurista Baltasar Cavazos Flores la institución de la mencionada esclavitud, hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico

en que se encontraban. La existencia del "hombre-cosa" impedía el nacimiento del Derecho Laboral, que es un Derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja". (25).

En los primeros tiempos de Roma, la actividad principal de los ciudadanos era la agricultura; el Romano utilizaba los servicios de sus familiares, clientes y esclavos, para desarrollar su trabajo, todavía no existía la *Locatio Conductio* que posteriormente diremos en que consistía; no fue sino hasta después que con el desarrollo económico e industrial fue surgiendo, y de esta manera el ciudadano romano se veía obligado a contratar los servicios de otras personas.

Los ciudadanos romanos hacían la distinción entre arrendamiento de servicios y arrendamiento de cosas.

El primero estaba formado por la *Locatio-Conductio Operarum*, y es el que para nuestro estudio importa, y el segundo era la *Locatio Conductio operaris*, dependiendo cuál fuera el caso.

El antecedente más remoto del contrato de trabajo es precisamente la *Locatio Conductio Operaris*, que a continuación analizamos. Dicho contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, era bilateral y de *bonafidei*.

A través de la *Locatio Conductio Operarum*, el *locator* (trabajador) se obligaba a prestar a el *locatio* (patrón) determinados servicios, y el *locatio* a su vez, tenía la obligación de pagarle un precio por esa prestación de servicios. El *locator* que era quién realizaba el trabajo, tenía a su favor la actio *locati* para exigir el pago del precio, en tanto que el *locatio*, persona obligada a retribuir al *locator*, tenía la actio *conducta*

(25) CAVAZOS FLORES Baltasar, Op. Cit., pág. 23

para exigir el cumplimiento de las disposiciones inherentes al contrato. (26)

En este el tipo de trabajo que realizaba una persona libre llamada *cliens*, que estaba subordinado a una familia y que trabajaba para la misma, recibiendo como parte de la remuneración de sus servicios el derecho a vivir en dicha casa.

La *Locatio Conductio Operaris* era normalmente utilizado para contratos de obra determinada. Aquí el objeto del contrato es el resultado de algún trabajo a diferencia de la *Locatio Conductio Operaris* que era la prestación de un servicio.

En este tipo de *locatio*, el *locator* (patrón), era el que encargaba el trabajo y el *conductor* (trabajador) era el que lo ejecutaba.

En otras palabras, el que prestaba el servicio, recibía de la otra parte la tradición de una cosa, sobre la que tenía que realizar su trabajo: hacer aseo de una casa, transportar mercancía, etc.

El *conductor* (trabajador) era responsable si la obra fuera afectada por las personas que ocupó para la mencionada obra, por dolo o culpa. Así también era responsable el *locator* (patrón) en caso de que hubiere entregado el material defectuoso o con algún vicio. Pero si la obra se destruyera antes de haber sido aceptada, el *conductor* (trabajador) no podía reclamar su salario y debido a eso soportaba los riesgos, a menos de que se debiera a un caso de fuerza mayor.

Pero si la pérdida ocurría después de la recepción y aprobación del trabajo, el *locator* debía la *merces* y los riesgos eran para él.

Pero toda vez que se trataba de lo que hoy conocemos como el Contrato de Obra Determinada y en vista de que el presente estudio no es de importancia analizar a fondo

(26) PEÑA GUZMÁN, Arguello. Derecho Romano. Tipográfica. Argentina 1962, pág. 326.

dicha figura, ya que estamos estudiando los antecedentes del trabajo doméstico en el Derecho Romano, por lo que para dar por terminado este breve capítulo, creemos pertinente mencionar que la raíz del que ahora es el Contrato de Trabajo del trabajador doméstico, se encuentran en la *Locatio Conductio Operarum*.

Ya que este tipo de Institución tenía los elementos necesarios para considerarla una Relación Laboral y que eran:

- a). existía patrón y trabajador.
- b). existía una prestación de servicio personal.
- c). existía por esto una subordinación a una persona.
- d). existía una remuneración por este trabajo.(27)

A: continuación enunciaremos estos mismos antecedentes sociales de la esclavitud pero en la época azteca.

#### **2.4 LA INSTITUCIÓN DE LA ESCLAVITUD EN MÉXICO COMO ANTECEDENTE SOCIAL.**

Al igual que en el Derecho Romano, se consideraba el esclavo (que se llamaba *flataconi*) como un animal, es decir, como una cosa que debía ser aprobada, y en el *status* social de los aztecas ocupaba el nivel social más bajo; sin embargo, su estado no era gravoso, ya que a pesar de su condición, tenía grandes ventajas, tales como que vivían en la casa del amo, recibían buen trato, podían adquirir peculio, se podían casar con ciudadanos aztecas. Los hijos de padres aztecas nacían libres; gran diferencia con el esclavo romano, que en este sentido no tenía tanta suerte como el esclavo azteca.

(27) Idem.



Jacques Soustelle señala que al *talcoti* trabajador para otro como: (28)

- 1). Trabajador agrícola.
- 2). Trabajador doméstico.
- 3). Como cargador en las caravanas de los comerciantes.

En esta época los aztecas pueden ingresar a la esclavitud por dos motivos que son:

- 1). La ley.
- 2). La voluntad.

La ley considera esclavo al azteca en los siguientes supuestos:

- 1.) Al tahúr que no paga llegado el plazo establecido. Este podía ser vendido para cubrir la deuda, al acreedor.
- 2). El que pedía prestado algo de cuantía, y no lo devolvía, también podía ser vendido.
- 3) El hijo incorregible podía ser vendido por el padre, con consentimiento de los jueces, y el padre tenía que ofrecer una fiesta, con el precio que cobraba por su hijo, e invitar a los hermanos del vendido, los padres, y parientes más cercanos.
- 4). El que rapta a un niño para venderlo como esclavo.
- 5). El homicida de un hombre que tuviera mujer e hijos, sufría la pena de muerte, excepto el caso de que la viuda lo perdonase; y dada esa situación se quedaba como esclavo de ella para su servicio.
- 6). Los que robaban eran sancionados con la esclavitud.
- 7). El que vendía lo que no le pertenecía.

(28) SOUSTEL, Jacques. La vida cotidiana de los aztecas. Fondo de Cultura. México 1970, pág. 18).

El hombre libre que se hace amante de la esclava y muere en el parto, quedaba reducido a esclavo para reemplazar a la esclava muerta.

- 9). El que impide que un esclavo se refugie en el palacio para obtener la libertad.
- 10). El que conspiraba en contra del emperador.

Por voluntad, la esclavitud se daba en los siguientes casos:

- 1). Los holgazanes.
- 2). El jugador para sostener su vicio.
- 3). Las mujeres de la vida alegre.

Con respecto a los esclavos que eran prisioneros de guerra, casi siempre se destinaban para el sacrificio de los dioses, al igual que aquél esclavo que había cambiado de amo por lo menos treinta veces por alguna causa o motivo. Casi siempre estos esclavos eran vendidos por sus amos debido a que eran perezosos, viciosos, antes de venderlo, primero el amo lo amonestaba varias veces, pero si a pensar de esto, no componía o enmendaba su comportamiento, el amo lo vendía y como signo de que era un esclavo mal, se le ponía en el cuello una collera.

Para venderlo, esto se hacía delante de cuatro ancianos testigos de cada parte, que fijaban el precio y los términos del contrato, y esto mismo sucedía si era esclavitud por voluntad propia.

Ahora bien, una vez que vimos las diferentes causas de esclavitud, veremos los medios por medio de los cuales el esclavo azteca podía recobrar su libertad.

- 1). El esclavo que lograba huir en el mercado donde estaba con su amo y pasaba por las bardas del mercado poniendo un pie en excremento humano, podía presentarse a los jueces para su libertad.

- 2). El esclavo o esclava que se casa con una persona libre, recupera su libertad.
- 3). Si nacia un hijo de las relaciones de un esclavo o esclava con una persona libre.
- 4). El esclavo que tenia collera, y lograba entrar a la casa de los reyes, recordaba su libertad.
- 5). El esclavo que antes de la segunda venta devolviera el precio por el que habia sido comprado a su amo.
- 6). La emancipación por testamento.
- 7). La emancipación colectiva decretada por algún emperador.
- 8). La muerte del amo aseguraba la libertad del esclavo.

Debido a su condición de esclavos, estos no tenian que prestar su servicio militar ni tampoco tenian que pagar impuestos, asi como tampoco tenian que hacer trabajos colectivos.

Eran los hijos bien amados del Dios *Tezcatlipoca*, y el día dedicado a éste Dios, no se le podía molestar, ya que se decia que la cólera del Dios *Tezcatlipoca* podía reducir a los amos en esclavos, asi que el esclavo recibia regalos, y nadie se atrevía a regañarlos.

Como hemos podido ver en éste resumen de la situación del esclavo azteca, nos damos cuenta que en realidad no se trataba de una esclavitud muy rigerista y por siempre, más bien era una situación pasajera, y de la cuál habia muchas maneras de que se obtuviera la libertad, y si de no ser así los esclavos podian soportar ésta situación considerablemente.

## 2.5 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA DEL SIGLO XVIII Y XIX; FRANCIA, ESPAÑA.

Es de gran importancia para el análisis del presente trabajo dejar una idea clara de los antecedentes que prevalecían en Europa de los siglos XVIII y XIX ya que esta corriente influyó en el Código de Napoleón y este a su vez al legislador de México.

Mario de la Cueva señala "La organización corporativa concluyó en Francia con el decreto de 1791; años después y con intervalos se sucedió su prohibición en los diferentes países de Europa. A la asamblea Constituyente no parecieron bastantes las medidas adoptadas y temerosas de una contrarrevolución votó, en los días 14 y 17 de junio de 1791, a la ley propuesta por el consejero Chapier." (29)

La ley de Chapier era una Ley que no sólo protegía al patrón sino que limitaba a los trabajadores impidiéndoles incluso que se congregaran entre ellos, dejando en un estado de indefensión a la fuerza laboral. El Código de Napoleón, regulaba los Contratos denominados Contratos Domésticos, Contratos Obreros, Contratos de Arrendamiento de Obra e Industria los que hoy resumimos y llamamos Contrato de Trabajo, y se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo y no por las Leyes Civiles; Mario de la Cueva precisamente señala al respecto: "de aquí que no pudieran existir una legislación profesional ni una legislación de clase y que las relaciones de trabajo hubieren de regirse por la ley civil" (30)

(29) DE LA CUEVA. Mario, Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. pág. 16 y 17

(30) Idem.

El patrón y el trabajador llamados en ese entonces arrendador y arrendatario de obra, la Relación de Trabajo era pactada por las partes, estos eran libres de convenir a placer no existían limitaciones como las que hoy conocemos, solo las que se estipulaban en el Código Civil, que eran prácticamente la capacidad, objeto y lícita, en el indebido caso de que se contravinieran dichas figuras traían como consecuencia la nulidad del contrato, seguían un principio de igualdad entre ambos contratantes.

En 1848 se redacta un documento de suma importancia para el Derecho del Trabajo el llamado: " Manifiesto Comunista, los obreros Franceses comenzaron una nueva lucha pues comprendieron que tenían que luchar por sus derechos, así las cosas en febrero de ese mismo año estalla la revolución se elimina la Monarquía y se establece la República, comenzando una verdadera lucha social por lograr que se les concedieran sus derechos laborales y se realizara una legislación que así lo regulara, lo cual lograron teniendo como resultado la promulgación de varios decretos que les concedieron paulatinamente la supresión de los intermediarios, jornada máxima de 10 horas para laborar en la capital (París), y 11 en provincia, el derecho de coalición, la libertad de asociarse, el derecho de huelga, el sufragio universal, la reorganización de los llamados *Conseils de Prud'hommes*, órganos creados para dirimir las controversias entre los patrones y los trabajadores, con lo anterior es obvio el avance significativo que se logro en Francia, y más tarde en gran parte del mundo.

Las doctrinas sociales que sirvieron como base para la creación del Derecho del Trabajo, fueron las siguientes:

1. El Socialismo y sus diversos matices
2. El intervencionismo del Estado y;
3. El individualismo económico (el liberalismo social)

El Socialismo precisa que las deficiencias del sistema capitalista, los abusos que se hacen de la figura de la propiedad privada, la doctrina socialista aboia definitivamente esta figura, asimismo se manifestaba que esta doctrina debería ser revolucionaria, ya que la lucha de clases era la única solución a la pobreza, ya que el trabajador quería sobrevivir, debía convertirse en un soldado que de ser necesario conquistara por la fuerza beneficios ante la clase patronal.

El Marxismo apoyaba todas estas ideas y su principal seguidor Lenin manifestaba que lo fundamental era la modificación, el cambio violento y radical en las estructuras vitales de la sociedad, sin importar los medios que se utilicen, ya que todos son licitos, lo que importa son los resultados, en primer lugar es la lucha de clases, luego viene la dictadura del proletariado, que en verdad es la dictadura del partido comunista.

Por otro lado los llamados marxólogos prefieren la evolución hasta conseguir cierto control económico en manos del estado.

La Doctrina social de la iglesia católica, en especial del estudio de las encíclicas papales en especial la expedida por el papa León XIII, denominada *rerum novarum*; la de Pío XI, la *Quadragesimo Anno*, y la *Mater Et magistra* de Juan XXIII.

La primera de ellas expedida en el año de 1891, "tuvo por objeto refutar la extendida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad, la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando que entre el débil y el fuerte, es decir, entre el trabajador y el patrón, la libertad oprime y la ley libera, en ese orden de ideas es

imposible dejar la autonomía de la voluntad, la fijación de las condiciones de servicio, pues el obrero por su natural debilidad se veía obligado a aceptar por necesidad cualquier condición que se le ofreciera, aunque fueran estas de baja calidad humana, para evitar que no se le otorgara el trabajo y no contara con los medios para sustentar a él y a su familia.”

Dicha encíclica proclama “el respeto a la propiedad privada, y da el derecho a los hombres de explotar los bienes naturales y el derecho a poseerlos.”

La segunda encíclica que conmemora el aniversario de la primera de ellas ratifica todos y cada uno de los conceptos de la primera *rerum ovarum*, esta combate el llamado *Manchesterismo*, que condenaba a los obreros a la pobreza perpetua y sin esperanza, y establece como principio ineludible, la colaboración del capital y el trabajo.

En esta encíclica critica al comunismo manifestando que “su bandera es el odio y el recelo y destrucción de la sociedad cristiana, como permitiendo la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada, manifestando que el socialismo concibe las mismas ideas, atenuándolas, señalando a ambas doctrinas como enemigas irreconciliables del cristianismo. La primera por que sustenta precisamente las ideas contrarias de Cristo, y la segunda por que al igual que el comunismo niega el fin sobrenatural del hombre y de la sociedad.”

La *Mater et Magistra* expedida en 1891, trata de renovar las encíclicas anteriores a ella e insiste en la consideración de preceptos básicos como el de “subsidiar las relaciones entre la iniciativa personal y la intervención del estado, la de la remuneración del trabajo, y de las exigencias de la justicia ante las estructuras productoras, y de la propiedad privada

El intervencionismo del Estado también influyó en el contenido del Derecho Laboral, ya que el estado interviene directamente en la producción o la distribución de la riqueza, el maestro de la Cueva, dice al respecto que no "debe de haber liberalismo y colectivismo, que debe el estado intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable; para ello limitar la propiedad y las utilidades de los particulares".(31)

El liberalismo social también llamado el liberalismo económico, doctrina principalmente en los países capitalistas dispone que el capital y la fuente laboral debe tener un equilibrio, sin que el Estado intervenga para ello, ya que la única función de este es el de gobernar, el de administrar los bienes de la nación, el de promulgar leyes que garanticen un estado libre de derecho, así como el que se cumplan estas y el aplicar sanciones en caso de incumplimiento, por lo que hace a las relaciones de trabajo, estas deben fluctuar según las necesidades y condiciones que se tengan en cada nación; ya sea por sus condiciones geográficas, económicas y de explotación demográfica.

De lo anterior podemos deducir que el liberalismo social o el liberalismo económico dentro de la Materia Laboral nos conlleva a que las Condiciones Laborales que se pacten entre patrones y trabajadores dependen de las necesidades que existan tanto de los patrones como de los trabajadores, es decir que mientras menos gente capacitada exista para realizar cierto tipo de servicio, este será mejor retribuido que aquél donde exista una gran cantidad de individuos que las realicen, ya que esto abarata la mano de obra. En este orden de ideas del Derecho laboral, alimentado por todas las doctrinas sociales antes mencionadas, adquirió una fisionomía propia a todas las demás

(31) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Cuzco, Cuzco, pág. 103-107



ramas del Derecho, lo que lo caracteriza como una disciplina jurídica o autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la sociedad entera, de contenido esencialmente humano y profundamente dinámico.

La Revolución Francesa trajo consigo cambios no solamente políticos y económicos sino sociales, entre ellos los proclamados por la asamblea constituyente formada en julio de 1879, en el que proclama la célebre declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, en la cual se exponían los principios en que habían de fundarse las nuevas instituciones francesas, cuyo objetivo era la conservación de los derechos naturales e imprescindibles del hombre, es decir, la propiedad, la seguridad, y la resistencia a la opresión, se definía a la libertad como "El poder de poder hacer todo en cuanto no perjudique a otro", establece además que "Todo hombre es inocente en tanto no se haya establecido su culpabilidad".

La Revolución Industrial, este movimiento económico suscitado en los siglos XVIII y XIX que transformaron económicamente la sociedad Europea. El suceso central que motivo todo este movimiento económico fue basado en una técnica de la explotación del carbón, el hierro y el vapor.

Dicho movimiento comienza en Inglaterra a mediados del siglo XVIII, y en tan sólo 70 años, esta nación paso a ser de un país agricultor a uno industrializado, con una gran cantidad de explotación de artículos manufacturados. En Francia, Bélgica y en Alemania, comenzaron con ese movimiento en los primeros años del siglo XIX.

Dichos sucesos obviamente crearon una gran expansión del mercado y por lo tanto un crecimiento de la demanda de artículos de fácil elaboración. Hubo diversas invenciones mecánicas en el seno de la industria, principalmente en la textil. Uno de los

principales inventos sin lugar a duda, la máquina de vapor, la introducción de este invento hizo necesario el uso de materiales más durables y resistentes que la madera para la construcción, encontrando la solución en el hierro la solución y por tanto para poder fundir y trabajar a este fue necesaria la explotación del carbón.

Estos adelantos y progresos técnicos influyeron en la economía y en la organización industrial, provocando grandes cambios en su estructura que tuvieron tremendas consecuencias sociales entre las que reviste fundamental importancia, el desarrollo del capitalismo industrial, así como los problemas laborales que se suscitaron con esta transformación, ya que si bien es cierto, las maquinarias que se inventaron facilitaron el trabajo para la elaboración de productos se encontraron con el problema de que había poca gente capacitada para su manejo, independientemente que estas máquinas al realizar el trabajo de varios individuos, trajo como consecuencia, el que se contratara menos gente ya que estas realizaban su labor en menos tiempo lo cual traía beneficios económicos para los patrones.

Sin embargo, emparejado al progreso económico que existió en dicho tiempo y al industrializarse la economía trajo como consecuencias algunos beneficios a la clase trabajadora como fue, la conformación de sindicatos, y la elaboración de leyes que protegieran sus derechos y las Relaciones Laborales que se suscitaran entre los patrones y los trabajadores.

Los principales conceptos Jurídico Legales que comenzaron a tomar en cuenta en las Constituciones tanto la de 1857 como la de 1917.

De la lectura del artículo 123 de nuestra Constitución Política vigente desprendemos lo siguiente:

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse."

La Constitución de 1857 expresaba únicamente en el artículo 5 lo siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso.

Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Esta Garantía Individual estuvo ligada a lo contenido en el artículo cuarto, el cual se estableció que a ninguna persona se podía impedir el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomodara, siendo lícitos. En otras palabras, a cualquier mexicano o extranjero ha estado facultado para ejercer una actividad profesional, industrial o comercial, sin más limitación que la permitida por las leyes, quedando impedida toda autoridad de imponer restricciones al trabajo personal que no ofenda los derechos de un tercero o los de la sociedad, excepción hecha de las resoluciones dictadas por la autoridad judicial con estricto apoyo en una ley o reglamento.

Con base en la anterior consideración damos por hecho que, de no existir ataque alguno a tercero o a la sociedad en general, ninguna persona se encuentra obligada a la

TRAJER CON  
ALLA DE ORIGEN

prestación de un servicio, si no es su voluntad hacerlo, y si no es recompensada con el pago de retribución económica, esté convenida o no.

Como lo han expresado casi todos los autores tanto de Derecho Constitucional como de Derecho Laboral, al resultar la libertad de trabajo una quimera dentro del régimen liberal, pues imperó el principio de la ley de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, así como el del mejor dotado sobre el desigual, los abusos evidentes cometidos en perjuicio de los trabajadores, hicieron necesario un cambio radical de las relaciones.

La premisa establece la necesidad de imponer una política profesional y estatal de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerlo en varias direcciones:

Primero, sostener su permanencia y estabilidad evitando en lo posible la desocupación;

Segundo, proveer a la distribución de la mano de obra, si esto se hace necesario, no sólo en el ámbito geográfico sino en el profesional, a través de la capacitación y el adiestramiento del trabajador; tercera, impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para intentar reclasificar al trabajo de acuerdo con las capacidades del propio trabajador; cuarta, en otro campo de acción, para encontrarle ocupación por conducto de agencias de colocaciones, las cuales deben realizar en forma permanente un análisis y control de puestos vacantes o de nueva creación, en los que puedan ser útiles las aptitudes de cada persona en busca de trabajo.

Cuales son las limitaciones a esta garantía constitucional, El precepto establece las siguientes:

- a) Cuando se atacan los derechos de terceras personas; esto es, cuando se afecta el interés o la libertad de quienes conviven con nosotros y se les ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad que puede resultar ilícita;
- b) Cuando exista resolución judicial derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en delito o falta grave;
- c) Cuando se exige título para la práctica de una profesión o para el ejercicio de una actividad reglamentada por el Estado;
- d) Cuando se pretenda obligar a una persona a realizar servicios sin el pago de una remuneración adecuada y proporcional al servicio prestado;
- e) Cuando las leyes exigen el desempeño de un cargo (de las armas, de jurado, de carácter censal o electoral). En todas estas últimas situaciones la libertad de trabajo se encuentra reglamentada o restringida, siempre en aras de un deber del Estado o en beneficio de la comunidad.

Ahora bien, por lo que hace a los servicios públicos, el servicio de las armas, por ejemplo, es innecesario, obligar a los jóvenes prestar el servicio militar, aún cuando no pase en la mayoría de los casos de su elemental instrucción.

De ahí inclusive el cambio de denominación de la dependencia oficial que controla a nuestro ejército, al de Secretaría de la Defensa Nacional, en lugar del anterior de Secretaría de Guerra y Marina que ostentó durante mucho tiempo.

El mismo interés se puede encontrar cuando se obliga al ciudadano al desempeño del cargo de jurado o de funcionario censal, en los que el propósito es para una correcta administración de justicia en los asuntos en los que debe ser el pueblo quién dictamine

sobre la responsabilidad o la no responsabilidad de un acusado por la comisión de un determinado delito social; en el segundo, para despertar la confianza popular en la actividad que se desarrolla y facilitar la magnitud de la tarea que se emprende al levantar un censo nacional, de indudable interés para toda la colectividad.

Por último, haciendo referencia a la restricción en materia de contratación laboral instituida en este precepto, los objetivos constitucionales se encuentran destinados, por un lado, a impedir que el trabajador, en ejercicio de su libertad, se obligue a la realización permanente de un trabajo o a aceptar una determinada conducta social, sea por aceptar una determinada conducta social, sea por motivos religiosos o educativos, porque de ocurrir esto lo que en realidad representaría el uso de tal libertad, implica una renuncia de derechos que por su naturaleza se han estimado irrenunciables, precisamente un beneficio de la persona al impedirle aceptar situaciones negativas de su individualidad.

Relacionada con la anterior se encuentra la disposición concerniente a la duración de cualquier Contrato de Trabajo, que independientemente de lo que dispongan las Leyes aplicables, no podrá exceder del término de un año, sea cual fuera la obligación que haya contraído el trabajador. Esto no significa, que la duración del Contrato de Trabajo puede ser variable, esto es, por tiempo indefinido en lo que corresponda al patrono, por tiempo fijo o para obra determinada, como lo señala la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, al ser consignada en la Constitución tal situación, la Garantía que se desprende de la misma, es evitar la imposición de Condiciones de Trabajo lesivas para el trabajador, que aún aceptadas por él por motivos familiares o sociales, pueda

liberarse de ellas cuando a su libertad o intereses no convenga su cumplimiento en los términos de la obligación contraída, ya sea por necesidad o por desconocimiento de sus derechos.

La única obligación que subsiste es la proveniente de una Responsabilidad Civil que hubiere contraído, cuyo cumplimiento se podrá exigirse por los medios legales que procedan y sin ejercer coacción sobre su persona.

*La Evolución Contractual en Materia Laboral.* Baltasar Cavazos Flores señala que el Contrato de Trabajo tuvo que pasar por muchas etapas antes de separarse de los Contratos Civiles. Primeramente y durante mucho tiempo, el Contrato Laboral fue asimilado al Contrato de Arrendamiento, ya que se decía, que así como una persona podía rentar un inmueble, a cambio de un salario. Pero éste criterio fue desmentido en Alemania por Phillepe Lotmar, que sostuvo que no era posible dicha asimilación de Contratos, ya que al terminarse el Contrato de Arrendamiento, tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el Contrato de Trabajo no se podía devolver la energía utilizada del trabajador.

Posteriormente, parecía que el Contrato de Trabajo iba a tener vida propia, pero Carnnelutti argulló en Italia que el Contrato de Trabajo se equipaba a un Contrato de Compraventa (y así se salvaba el escollo de la devolución de la cosa cuando terminara el Contrato) diciendo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podía comprar también la energía humana; pero se argumentó en contra diciendo que la persona humana no podía comprarse o venderse en el mercado a lo que Carnelutti replicó que no se compraba a la persona humana, sino simplemente su energía, así como

tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos, y fue así que el Contrato de Trabajo quedó mucho tiempo inmerso en el Contrato de Compraventa. Sin embargo al paso de los años, el Contrato de Trabajo se llegó a desvincular del contrato de Compraventa, ya que el segundo es instantáneo y en el momento en que se cumple se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el Contrato es precisamente de "tracto sucesivo".(32)

Posteriormente Chatelain y Valverde sostuvieron que el Contrato de Trabajo se equiparaba al Contrato de Sociedad, y que así como en este Contrato había socios capitalistas y socios industriales, de igual manera pasaba con el Contrato de Trabajo, donde los patrones eran socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales que inclusive tenían derecho a una participación de utilidades en la empresa.(33)

Este criterio se objetó afirmando que en el Contrato de Sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios, cosa que no ocurre con el Contrato de Trabajo.

Es por eso que el Contrato de Trabajo dejó de considerarse como un Contrato de Sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un Contrato Individual Verbal.

Creemos de gran importancia transcribir las siguientes definiciones que ya se habían visto en el capítulo primero por la importancia que estas tienen dentro del presente estudio.

La legislación anterior de 1931 contemplaba la posibilidad de contrato individual verbal, en el caso servicios domésticos o de trabajar por menos de 30 días.

(32) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit., pág. 23

(33) Ibidem, pág. 24



El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Vigente previene que debemos entender por Relación Laboral, el cual dispone: "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"

Este mismo precepto dispone que debemos entender por Contrato Individual de Trabajo, el cual señala: " Es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario"

Es importante señalar que para que un trabajador adquiera la calidad de tal, es necesario que exista una Relación de Trabajo o bien un Contrato Individual de Trabajo, conceptos que son completamente diferentes y no significan lo mismo. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el Contrato celebrado producen los mismos efectos, sin embargo éste artículo no está diferenciando la Relación de Trabajo del Contrato Individual de Trabajo, en virtud de que en los dos casos estableciendo, como elementos, la existencia de un servicio personal subordinado y el pago de un salario; lo cuál constituye una falla sumamente grave.

## ***2.6 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN ALGUNOS PAÍSES LATINOAMERICANOS.***

Para dejar una idea más clara de los antecedentes del derecho laboral y en especial del trabajador doméstico, se analizará la regulación del trabajo en algunos países Latino Americanos.

Cabe hacer la aclaración de que algunos países, tales como Argentina y Chile; se han dado golpes de Estado, lo cual hace que haya cambiado la legislación con respecto a

la figura del trabajador doméstico, por lo que cada una de las legislaciones que veremos están consideradas hasta 1972, año en que todavía no se daban estos cambios de gobierno.

#### Argentina.

En el capítulo relativo a Regímenes Laborales para actividades profesionales, se incluye al personal del servicio doméstico, existiendo además regímenes especiales para dichos trabajadores, por Decreto Ley No. 326 y que data del año 1956.

En este régimen especial se consignan normas que van a favor del trabajador doméstico, que se refieren a jornada de trabajo, reposo nocturno, descanso semanal, descanso anual, derecho a la habitación, licencia por enfermedad. Así como las obligaciones de los mismos, tales como: respeto al empleador, guardarle lealtad, así como a sus familiares y personas que concurren al trabajo, cuidar las cosas que le son confiadas, así como observar reserva en los asuntos que se refieren a la casa, y también guardar la inviolabilidad del Secreto Familiar en materia política religiosa y moral.

Y esto debido a que como el trabajo doméstico implica conocimiento directo de los asuntos privados e íntimos del empleador, éste, se entera de todos los asuntos, es por esto que se imponen dichas obligaciones.

Con respecto a la rescisión del contrato sin causa, después de 90 días de haberse iniciado la prestación, se le deberá dar al doméstico un preaviso (esta es una figura que es utilizada en algunos sistemas laborales de países de Latinoamérica, consistentes en avisarle con anticipación del trabajador que se le va a dar por rescindido su contrato de trabajo) con cinco días de anticipación, si tiene una antigüedad menor de dos años, y de

diez días, si fuere mayor su antigüedad; se le deberá reducir su jornada de trabajo dos horas, con la finalidad de que el trabajador que se le ha dado el preaviso, tenga la oportunidad de buscar otro trabajo

En caso contrario, se le debe dar una indemnización equivalente a los salarios de los 90 días y si su antigüedad fuere mayor de un año de servicio continuo, se le deberá otorgar medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción superior a tres meses.

En este régimen especial, el trabajador doméstico tienen la obligación de llevar una libreta especial de trabajo, en la que conste certificado de buena conducta y salud, además e su identificación.

En este sistema legal se ha creado un consejo de trabajo doméstico con funciones jurisdiccionales si hubiere conflictos individuales se cuenta con un procedimiento especial y su resolución puede ser apelada ante la Cámara de apelaciones del trabajo, que es la que dicta la sentencia definitiva. En este sistema especial se condena a costas a cargo de los profesionistas que patrocinen demandas temerarias.

## Chile

Con el actual régimen, el Código del Trabajo Chileno ha perdido su vigencia, pero anteriormente contemplaba la situación del trabajo doméstico en el artículo 61 y siguientes.

Son tres los casos que se encuadran en las características del servicio doméstico:

- a). Que el servicio sea prestado en forma continua.
- B). Que sea para un solo patrón.
- c). Que las labores sean propias de un hogar.

Antiguamente también los choferes de casas particulares quedaban encuadrados dentro del servicio doméstico, pero ahora pasan a ser obreros por la ley 6242 del 14 de Septiembre de 1938.

Si existiera duda, acerca de si alguien es trabajador doméstico o no, el inspector de trabajo local, determina la característica del servicio, y esto es en el tribunal de trabajo.

El salario del asesor del hogar se reajusta cada año al igual que los demás salarios. En este tipo de trabajo se consideran a prueba las primeras dos semanas y antes de este plazo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, avisando con tres días de anticipación y de no hacerlo le pagará esos 30 días, permitiéndole además salir dos horas a la semana para buscar otro empleo.

Tampoco tiene derecho al descanso dominical, sólo tiene derecho a un día de descanso al mes.

Si el trabajador doméstico llegase a enfermar, el patrón deberá avisar inmediatamente al servicio del seguro social, y tendrá la obligación de conservarle el trabajo, sin derecho a sueldo por ocho días si tiene una antigüedad menor de seis meses; por quince días si tuviera más de seis meses, pero menos de un año, y por treinta días si hubiera trabajado más de un año.

Estos trabajadores se encuentran bajo la protección del Seguro Social, Ley de Accidentes de Trabajo, Ley de Protección de Maternidad, de Indemnización por Años Servidos, de Medicina Preventiva y de Asignaciones Familiares, este último, crea una

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

ayuda o una compensación al salario según el número de familiares que dependan económicamente del asalariado, y según sea el grado del parentesco.

Los Derechos del trabajador doméstico que se derivan de la Relación de Trabajo, prescriben en sesenta días contados a partir en que se de por terminada la Relación de Trabajo, es decir, el servicio prestado por el trabajador doméstico.

## Bolivia

La Ley del derecho Boliviano data del 8 de diciembre de 1942, pero solamente contiene figuras generales con respecto al Derecho del Trabajo, por lo que en 1943, se expide un reglamento el día 23 de agosto mediante decreto, que también contempla disposiciones con respecto al Derecho de Trabajo e integra decretos tales como: Ley de Retiro Voluntario, Ley de Aguinaldo, Ley de Sueldo Complementario, Reglamento de la Participación de Utilidades, Ley de Seguro Social General, Ley de Viviendas.

De la lectura de los ordenamientos antes citados, se desprenden las siguientes Condiciones de Trabajo :

- 1). El salario, se establece que el pago se debe realizar en plazos fijos que no excedan de 15 días entre uno y otro pago.
- 2). Con respecto al preaviso, en caso de que se haya contratado al empleado doméstico por tiempo indefinido, que es lo que sucede comúnmente, ninguna de las dos partes podrá rescindir el Contrato sin previo aviso a la otra, tomando en cuenta las siguientes reglas:
  - A) Si tiene más de un mes de trabajo interrumpido se debe de dar aviso con una semana de anticipación.

B) Después de dos meses de subsistir la Relación de Trabajo con anticipación.

C) Con tres meses de trabajo, el aviso deberá presentarse con noventa días de anticipación.

Si este aviso es omitido por el patrón este tendrá que pagar una suma equivalente al salario que debía percibir el trabajador por los periodos transcritos en los incisos A), B), C), a esta figura jurídica se le conoce con el nombre de desahucio, este es independiente de la prima de antigüedad o de cualquier otro tipo de indemnización a la que tuviera Derecho el trabajador despedido.

3). El decreto reglamentario en su artículo 43 dispone que al trabajador doméstico que se le proporcionan alimentos y habitación no se le debe descontar o deducir cantidad alguna por estos conceptos de su salario, lo cual a diferencia de nuestra legislación en el derecho boliviano, no existe la figura jurídica de salario integrado.

4). La jornada de trabajo se encuentra regulada en el artículo 47 del ordenamiento antes mencionado el cual dispone que la jornada laboral no debe exceder de 8 horas diarias y de 42 horas por semana, excluyendo de este derecho a los trabajadores domésticos, ya que por la naturaleza de sus servicios no es posible que a estos se les someta a dichas jornadas de trabajo. Pero dichos trabajadores contarán con una hora de descanso durante el día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Panamá

Del estudio realizado al Derecho Panameño se desprenden los siguientes conceptos:

1). El Contrato debe constar por escrito, sin embargo la excepción a la regla es la Relación Laboral que se tiene con los trabajadores domésticos.

- 2). El salario, se integra independientemente de la suma que se fije, de los alimentos, vestido, habitación, ya sea para su consumo personal o para su familia es decir pago en especie, en México el salario en especie solo puede abarcar hasta el 50% de salario en Panamá el máximo es del 20%.
- 3). Es obligatorio el descanso en los trabajadores domésticos de las 21 horas a las 6 horas, contando con un día de descanso a la semana.
- 4). Si se pacta entre las partes las primeras dos semanas en la Relación Laboral se considerarán como periodo de prueba, estos no se encuentran sujetos al régimen de estabilidad en el empleo.

#### Perú

Perú tiene una abundante Legislación Laboral, sin embargo, carece de un Código de Trabajo.

En este país todos los Contratos sin excepción, deben constar por escrito, y además, deben ser autorizados y refrendados por la autoridad administrativa, en caso de omitir estos requisitos, dichos Contratos carecen de valor o efecto legal alguno.

Con respecto al periodo de prueba, se considera que este forma parte del Contrato de Trabajo; y es concebido como un a condición, la cuál al cumplirse perfecciona el Contrato de Trabajo.

El periodo de prueba consta generalmente de veinte días, excepto para los trabajadores domésticos, en este caso es de quince días. Dentro de este periodo no se puede dar la figura del despido.

En la figura del preaviso el patrón debe de dar este con quince días de anticipación y de omitir dar dicho preaviso deberá pagar los salarios correspondientes a los quince días.

El trabajador tiene la obligación de dar el preaviso con quince días de anticipación, y en caso de omisión, perderá todos sus derechos sociales.

La Ley 2581 de 1918, dispone que las mujeres y los menores de 18 años tienen derecho a que se les reduzca su jornada de trabajo, pero tratándose de trabajadores domésticos no es aplicable la reducción.

El horario que se señala en la Legislación Laboral, es muy especial debido a que tienen que prestar un servicio intermitente y que excede las ocho horas, no considerando como tiempo extra el trabajo realizado fuera de este tiempo.

El salario también se le considera integrado pues si acepta el pago en especie (alimentos, vestido, habitación).

En la definición de servicio domestico se comprende a los cocineros, mayordomos, mozos, criadas, amas de llaves, lavanderas, y todo aquel individuo que se desempeñe en ocupaciones similares, siempre que estos se encuentren en un domicilio particular y por cuenta de un padre de familia. Esto esta dispuesto por el inciso b del artículo segundo del derecho social, de 25.6.2.

El Derecho Social 002-70Tr de 10.3.70 concedió un descanso nocturno de 8 horas diarias, un descanso de 24 horas continuas y goce de 15 días remunerados y derecho a 15 días por cada año de servicios prestados, así como también se les otorga el seguro social obligatorio.



### **CAPÍTULO 3.**

#### **MARCO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL.**

En el presente capítulo se analizará el marco jurídico que rodea al trabajador en general, cuáles son sus obligaciones y cuáles son sus derechos, contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

#### **3.1 CONDICIONES DE TRABAJO.**

Legalmente las Condiciones de Trabajo de cualquier trabajador deben estar por lo menos conforme lo estipula la Ley federal del Trabajo, es decir que cuando exista una Relación Laboral esta en ningún caso se puede pactar por debajo de los mínimos exigidos por el ordenamiento legal antes señalado, en ese sentido se define Artículo 2 de esta ley el cual a la letra señala: " las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones." El artículo 3 de este mismo cuerpo legal señala: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

La ley de la materia tutela los derechos de los trabajadores incluso favorece a estos en caso de duda en ese sentido se define el artículo 18 de La ley en la materia que

señala: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador".

El artículo 56 de este ordenamiento precisa: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios prestados, e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley", por lo que en territorio nacional no deben existir trabajos con condiciones por debajo de la Ley, sin embargo esto en la practica no se lleva acabo pues existen una gran variedad de trabajos que no reúnen estas condiciones.

En gran parte en los trabajos informales, y en especial en los trabajadores domésticos.

### ***3.2 JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.***

La jornada de trabajo es una de las Condiciones Laborales que la Ley Laboral regula precisamente en el artículo 58 este dispone: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.", y portando podemos señalar que la Jornada de Trabajo es el tiempo que un trabajador utiliza para desempeñar sus labores bajo la orden de su patrón, el artículo 59 precisa que: " El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.", es decir ambas partes tienen la facultad para fijar su jornada de trabajo como mejor les convenga pero siempre y cuando esta no

rebase el tiempo establecido por la Ley Federal del Trabajo, y que es precisamente la siguiente:

La duración máxima de la jornada será: de ocho horas si esta es diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. En ese sentido se define el artículo 61 del ordenamiento de la materia.

El artículo 60 de la Ley de la materia dispone: "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

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."

Sin embargo se pueden laborar tiempo extraordinario sin que este sea obligatorio tal y como lo dispone el artículo.

Es una excepción la jornada de los menores de 16 años ya que esta no puede ser mayor de 6 horas tal y como lo dispone el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos."

### **3.3 HORARIO.**

El artículo 68 que señala: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”

Como ya se había mencionado anteriormente la jornada máxima será: de ocho horas si esta es diurna, siete si es nocturna y siete horas con treinta minutos si se tratare de la jornada mixta. Como ya se dijo contemplado en el artículo 61 la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 60 de esta misma Ley nos marca los parámetros para encuadrar el tipo de jornada de la que se trata, este artículo quedo transcrito en el punto 3.2

El artículo 178 de la Ley de la materia dispone: “ Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.”

#### **3.4 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.**

El artículo 76 del ordenamiento en estudio señala: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.”, de la lectura de este precepto legal se desprende la obligación

del patrón de pagar las vacaciones que devengan los trabajadores que prestaron sus servicios para este. El artículo 179 dispone: " Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.", este artículo dispone el periodo vacacional que se debe otorgar a los menores de 18 años.

La prima vacacional es una prestación accesoria a las vacaciones, el legislador contemplo un porcentaje mínimo para esta prestación y que es del 10% sobre el pago correspondiente a las vacaciones, tal y como lo dispone el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan por el periodo de vacaciones."

### **3.5 AGUINALDO.**

El artículo 87 de este ordenamiento legal dispone la obligación patronal de cubrir el aguinaldo, que no es otra cosa que una prestación laboral que el legislador impone al patrón para que pague a sus trabajadores 15 días de salario por el trabajo desarrollado durante un año, en caso de no laborar el año este será proporcional al tiempo laborado, se transcribe el texto legal: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

### **3.6 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS Y PRIMA DOMINICAL.**

La misma Ley otorga un día de descanso semanal al trabajador que preste sus servicios por seis días consecutivos gozando íntegramente su salario, a si lo dispone el artículo 69 que señala: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 71 señala el día domingo como día de descanso, y otorgando a quien labore este día de asueto una prima extra por tal motivo dicho artículo señala: "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo."

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

De igual forma este ordenamiento en su artículo 73 dispone: "Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.", la llamada prima doble por laborar en día festivo, es obligatoria para el patrón.

### **3.7 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.**

Los artículos 117 y 118 de la Ley Federal del Trabajo señalan el derecho de recibir un porcentaje de las Utilidades de las empresas es decir que el trabajador debe recibir una cantidad proporcional de las ganancias netas de patrón, en ese sentido se

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

El artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales."

El artículo 122 del mismo ordenamiento invocado señala: "El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores."

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente." Este artículo señala la fecha en que se debe pagar esta prestación, el artículo 123 complementa esta regulación el cual dispone

"La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajado (sic) por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año."

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo nos señala las excepciones a la regla, indicándonos textualmente las empresas que no están obligadas a pagar el reparto de utilidades, este señala: "Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de



Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen."

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece quienes pueden recibir esta prestación y quienes no este señala textualmente: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos."

### 3.8 SALARIO.

El salario es el pago que recibe todo trabajador por su servicio prestado, es decir es la remuneración que paga el patrón a su trabajador por la labor realizada por este ultimo, esta Condición Laboral se encuentra de igual forma regulada por la Ley Federal del Trabajo así este ordenamiento legal en su artículo 82 nos define al salario de la siguiente manera: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." Y más adelante este señala que el salario se integra con los pagos en efectivo, por gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra forma de pago, se transcribe enseguida el precepto legal comentado para una mejor comprensión del mismo: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo dispone que este debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por esta misma, se transcribe el texto legal: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo."

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

La misma Ley señala lo que es el salario mínimo a percibir por trabajador en su artículo 90 este señala: "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 artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas."

La Ley Federal del Trabajo señala que se debe formar una comisión de salarios mínimos y que será esta la encargada de fijar estos dependiendo del área geográfica en ese sentido se define el artículo 92 quien señala: "Los salarios mínimos generales 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."

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación."

El artículo 94 señala: "Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones."

### **3.9 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

La prima de antigüedad es una prestación obligatoria que se genera durante todo el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón es decir que mientras exista la Relación Laboral entre patrón y trabajador independientemente de que las condiciones laborales haya cambiado se tomara en cuenta todos los años, meses y días en que se haya prestado el trabajo en ese sentido el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo señala las cantidades que se otorgan por dicho concepto este dispone: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

### **3.10 LOS TRABAJADORES ESPECIALES.**

Como ya se había dicho en el primer capítulo del presente trabajo la Ley Federal del Trabajo cuenta con un apartado especial donde regula las relaciones laborales entre los llamados trabajadores especiales, consideración con la que no estamos de acuerdo ya que como en repetidas ocasiones hemos dicho no se tiene por que distinguir entre las Relaciones Laborales ya que todas y cada una de ellas se realizan con el fin de obtener una remuneración a cambio de una prestación de servicios, que independientemente que se trate de un trabajo intelectual o manual ambos son dignos por lo que el realizar las divisiones entre uno y otro trabajo solo complican la interpretación de la Ley complicando al trabajador para que este haga valer sus derechos y que este conozca íntegramente lo que la Ley Federal del Trabajo otorga a cada trabajador, por lo que el

siguiente análisis, será en ese sentido. Enseguida se transcriben los artículos de la Ley Federal del Trabajo que nos indican quienes son los Trabajadores especiales, el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

Es de gran importancia hacer notar que este artículo nos indica cuáles son las normas que debemos utilizar en caso de controversia en un asunto laboral, así como que preceptos legales son los válidos para fundar los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores Especiales, y es precisamente en este sentido que deberá ser tomado en cuenta lo estipulado en el título referente a los trabajadores especiales y por las generales en cuanto no contravengan lo dispuesto por este, lo que nos indica que podemos aplicar todo lo demás que dispone la Ley Federal del Trabajo por lo que insistimos esta de más separar los Derechos y Obligaciones tanto de los Trabajadores en General como de los Trabajadores Especiales, ya que todos son trabajadores y deben gozar de los mismos derechos, solo la magnitud o la capacidad de estos deberá influir no solo en sus condiciones laborales sino en el mismo desarrollo de sus actividades, nunca por debajo de los parámetros establecidos por la Ley de la Laboral.

Este Título nos señala quienes son los trabajadores especiales:

Los trabajadores de los buques, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros, personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o

fletador, el piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán), los oficiales que desarrollen labores análogas, el navegante, los sobrecargos, los trabajadores ferrocarrileros, los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, los que realicen trabajos de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos, los trabajadores del campo, Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, *los trabajadores domésticos*, los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, médicos residentes, los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e instituciones de educación superior autónomas que por ley tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las Universidades.

#### **CAPÍTULO 4.**

### **ESTUDIO DOGMÁTICO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

Antes de comenzar con el análisis de las condiciones laborales del trabajador doméstico creemos conveniente transcribir las siguiente tesis de Jurisprudencia que nos deja una idea clara de cuales son las obligaciones del trabajador doméstico.

**DOMÉSTICOS, CUALES SON LAS LABORES QUE DEBEN EJECUTAR.** Es condición indispensable para que un servicio sea considerado como doméstico, que el trabajador desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, sin que se le puedan aplicar las disposiciones relativas, sino las del contrato de trabajo en general a los domésticas que trabajan en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales. En otros términos, se requiere que las labores desarrolladas no lo sean en objetos industrial o comercial del patrono, sino que se refieren a atenciones de hogar o familiares.

*Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXI, Quinta, Página: 16*

Los trabajadores domésticos se encuentran regulados en un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo precisamente en el capítulo de los Trabajadores Especiales, sin embargo, esto no quiere decir que no se les apliquen los demás principios generales que son aplicables a los trabajadores ordinarios y que detallamos en el capítulo que antecede.

La siguiente jurisprudencia nos deja una idea más clara del de las Condiciones de Trabajo del trabajador doméstico.

**DOMÉSTICOS, NATURALEZA DEL CONTRATO DE LOS.** De conformidad con el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, se



deduce que los servicios prestados por una trabajadora son de doméstica, si ésta afirma que las labores de lavandera y planchadora, las desempeñaba en el domicilio de la demandada y no en un hotel, fonda, hospital o establecimiento comercial análogo.

*Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XI, Cuarta, Página: 10*

En este orden de ideas este tipo de trabajador debería gozar de los derechos que tiene el trabajador ordinario, tales como, días de descanso, vacaciones, aguinaldo y prima de vacacional, jornada Legal de 8 horas, el pago de horas extras.

Las Condiciones de Trabajo del trabajador doméstico, legalmente estas deben de ser otorgadas al igual que a los demás trabajadores, como se menciono anteriormente son las mínimas que la ley establece, pero en la práctica estas no son cubiertas o son mal pagadas por los patrones que tienen a su servicio a un trabajador doméstico.

Los trabajadores domésticos tienen un capítulo especial por el cuál son regulados, sin embargo, esto no quiere decir que no se les apliquen los demás principios generales que son aplicables a los trabajadores ordinarios.

En este orden de ideas este tipo de trabajador debería gozar de los derechos que tiene el trabajador ordinario, tales como, días de descanso, vacaciones, aguinaldo y prima de vacacional, jornada Legal de 8 horas, el pago de horas extras.

Como ya antes hablamos mencionado no estamos de acuerdo en que se realice este tipo de división ya que consideramos que no es correcto crear trabajadores de segunda, por que precisamente consideramos que el derecho del trabajo se creo para salvaguardar y asegurar los derechos de todos los trabajadores que laboren en territorio

nacional, independientemente de lo anterior el hecho de que un trabajador, ya sea por el trabajo que desarrolle, las características de este, o cualquier otra circunstancia relacionada con su labor, no implica el que sean trabajadores especiales o no simple y sencillamente todos y cada uno de los trabajadores tienen derechos, entre ellos el de la remuneración por los servicios prestados, un trato digno, horas y días de descanso, entre muchos otros otorgados por la Ley Federal del Trabajo y que más adelante se analizarán uno por uno refiriéndonos a ellos como las condiciones de trabajo del trabajador doméstico.

Insistimos en hacer notar que la división que hace la Ley Federal del Trabajo es totalmente arbitraria, ya que no podemos decir que sea anticonstitucional, puesto que la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 contempla dos apartados el apartado A y B que son precisamente una división que hacen los legisladores que lo redactaron, separando a los trabajadores del Estado de los trabajadores comunes, por lo que al hacer esta división deja la idea de que los trabajadores del estado o viceversa no gozan de los derechos de los otros, idea que creemos errónea porque como ya se dijo no existen trabajadores de segunda o trabajadores con menos derechos simple y sencillamente todo trabajador debe gozar íntegramente las condiciones laborales que la Ley Federal del Trabajo otorga, incluso manifestamos la necesidad de crear únicamente una sola ley que rijas todas las Relaciones Laborales y donde se precisen todos y cada uno de los derechos que deben gozar todos los trabajadores que laboren en territorio nacional, sin importar si son trabajadores del estado, trabajadores particulares y en este último caso si pertenecen a la industria, al comercio, al transporte, al servicio doméstico o a cualquier tipo de trabajo

que se pudiera suscitar, aclarando o precisando las condiciones mínimas por las que deberán regirse las Relaciones Laborales. En síntesis no deben existir trabajos especiales.

A últimas fechas se ha organizado un tipo de asociación de personas que se dedican al servicio doméstico, los cuales dentro de su pliego de peticiones que hacen a las autoridades son precisamente en el sentido de que no se les catalogue como trabajadores especiales ya que se sienten denigrados e indiscriminados porque comentan ellos que no se les respetan sus derechos laborales porque se les considera precisamente como subtrabajadores ya que como según dicho de ellos las personas para las que trabajan les comentan que no gozan de los derechos de cualquier otro trabajador y como precisamente la Ley Federal del Trabajo les considera trabajadores especiales estos presumen que no gozan de los derechos otorgados en dicho ordenamiento legal, hecho totalmente falso porque como ya dijimos a pesar de que el ordenamiento antes mencionado considera al trabajador doméstico como trabajador especial también es cierto que todas las Condiciones de Trabajo que en ellas se estipulan deben ser gozadas por todos los trabajadores sin excepción alguna, sin embargo al existir el apartado de Trabajadores especiales precisamente crea dicha confusión. Siguiendo con las peticiones de la asociación antes señalada estos pretenden de igual forma que no se les contemple más como trabajadores domésticos ya que lo consideran despectivo ya que prefieren que se les denomine como auxiliares del hogar o en su caso como auxiliares de mantenimiento y limpieza en el caso de aquellos que laboran para la industria o para las empresas que precisan de estos servicios, de aquí nos nace la duda de la diferencia que existe entre los trabajadores domésticos ya que unos pueden prestar sus servicios para

una familia ya sea de planta o de entrada por salida, y otros pueden laborar para personas morales ya sea que sea que se dediquen al comercio, a la industria, o a cualquier otra actividad por lo que las Condiciones Laborales serían distintas por lo que consideramos que deberán precisarse dentro de los Contratos Individuales de Trabajo que se celebren entre el patrón y el trabajador las actividades que deberán desarrollar y la remuneración precisa que recibirán tanto en dinero como en especie.

Analizaremos a los trabajadores domésticos en la práctica, con el objeto de determinar si efectivamente se cumplen las prestaciones que a dichos trabajadores tienen derecho; si las Condiciones de Trabajo bajo las cuáles deben regirse, se cumplen efectivamente; si las causales de rescisión a que se refiere el artículo 47 se aplican, si todo el procedimiento para rescindir lo conocen los patrones, se pueden consultar las tesis de jurisprudencia transcritas en el capítulo anterior, para una mejor comprensión.

Es por eso que para lograr nuestro objetivo, tocaremos punto por punto las Condiciones de Trabajo del trabajador Doméstico.

#### ***4.1 CONDICIONES DE TRABAJO.***

Legalmente las Condiciones de Trabajo del trabajador doméstico como se menciono anteriormente deben de ser las mismas que se otorgan a cualquier trabajador, cabe hacer la aclaración que se les otorga con ciertas peculiaridades que mas adelante analizaremos, pero en la práctica estas no son cubiertas o son mal pagadas por los patrones que tienen a su servicio a un trabajador doméstico.

#### ***4.2 JORNADA DE TRABAJO.***

Si bien el artículo 123 constitucional estatuye, en su fracción, que la duración de la jornada máxima debe ser de 8 horas diarias, también debe tenerse en cuenta que esa

disposición rige el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo Contrato de Trabajo, tal como lo establece el referido precepto, por lo que si el propio dueño atiende su establecimiento con la ayuda de sus familiares, sin utilizar los servicios de ninguna otra persona, es claro que al combinársele, por virtud de la referida prevención, a abrir y cerrar su establecimiento a horas determinadas, para dar cumplimiento al invocado artículo 123 constitucional, sin estar comprendido en los términos de ese precepto, se le ocasionan molestias sin motivo ni fundamento legal alguno y, por tanto, se violan en su perjuicio las garantías individuales que le otorga el artículo 16 constitucional.

**JORNADA DE TRABAJO. 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, aquellos no tienen un horario fijo, pues este 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

*Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XCVIII Página: 67*

El proyecto del artículo 333 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señalaba : "la jornada se distribuirá de tal manera que el trabajador pueda disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de un descanso ininterrumpido de 10 horas durante la noche, por lo menos". Pero así como fue presentado por la comisión no se aprobó, ya que se dieron los siguientes argumentos: que nuestras costumbres implican una cena demasiado tarde, lo cual ocasionaría que el trabajador doméstico, no pueda a

la mañana siguiente ayudar a las labores para preparar *“la partida de los niños y estudiantes a la escuela”*.

El artículo se redactó de la siguiente manera: “Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de los reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche”.

Cuántas horas diariamente deberá laborar el trabajador doméstico. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 61 dispone que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, desde luego que el trabajador doméstico en vista de la naturaleza de sus labores es realmente imposible, pues en todo momento se encuentran a disposición por lo que si tienen derecho al pago en horas extras los trabajadores domésticos.

Toda vez que al igual que cualquier otro trabajador que labore en territorio nacional pueden gozar de los derechos y de las condiciones generales contenidas en la Ley Federal del Trabajo. Pero en la práctica como antes se menciono este tipo de trabajador por lo general laboran más de ocho horas sin que el patrón pague el tiempo extra que este labora fuera de la jornada de trabajo estipulada en la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.3 HORARIO.**

Por lo que se señalo en el punto anterior toda vez que el trabajador doméstico se encuentra a disposición del patrón durante todo el día, es difícil que exista un horario preestablecido para que estos presten sus servicios, sin embargo, estos deberán respetar las condiciones mínimas exigidas por la Ley Federal del Trabajo en su título tercero capítulo segundo, en especial los artículos 58, 59, 60, 61, 63, 64, 66, 67 y 68.

Las siguientes tesis de Jurisprudencia, nos dejan una idea clara que al trabajador doméstico se le considera como un trabajador de segunda al no concederles las prestaciones y Condiciones Laborales mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

**DOMÉSTICOS; NO DEVENGAN HORAS EXTRAS LOS** Los domésticos no están sujetos a la jornada ordinaria legal, y por lo mismo, carecen del derecho para exigir pago por horas extras; pues el trabajo de los domésticos, a más de ser un trabajo de ejecución es un trabajo de presencia y, en tal concepto no puede asegurarse el número de horas en que prestan sus servicios, además de que las disposiciones, sobre este concepto de la Ley Federal del Trabajo, no rigen en el trabajo de los domésticos.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 145-150 Sexta, Página: 131*

**HORAS EXTRAS DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS, PAGO IMPROCEDENTE DE.** Cuando ambas partes, reconocen que la naturaleza del trabajo que desempeñaba la actora era de domésticas y toda vez que esta clase de trabajos se reglamenta por disposiciones especiales contenidas en el Título sexto, Capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo, en las que se establece que dichos trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso en la noche, no pueden tener aplicación automáticamente las disposiciones generales contenidas en la Ley mencionada, al regular las condiciones de trabajo y por lo tanto no puede establecerse "a priori" que se haya laborado tiempo extraordinario, no obstante la permanencia en el lugar del trabajo por un horario mayor del legal

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 157-162 Sexta, Página: 173*

#### **4.4 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.**

Los trabajadores domésticos, como todos los demás trabajadores, tienen derecho a gozar de las vacaciones anuales que le otorgan los principios fundamentales de la Ley

Federal del Trabajo a todos los trabajadores, debiendo de regirse estas, por lo dispuesto en el artículo 76, ya que los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores será variable de acuerdo con su antigüedad.

El pago de una prima vacacional como porcentaje mínimo el de un 25% es con el objeto de que el trabajador pueda disponer de una cantidad adicional para poder disfrutar de sus vacaciones, desde luego que una prima vacacional de un 25% resulta absolutamente insuficiente para que el trabajador pueda salir de vacaciones, desde luego que el trabajador doméstico tiene derecho a esta prestación, aunque en la práctica nunca se le paga. El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, y como se menciono con anterioridad la Ley Federal del Trabajo en el artículo 80 señal el 25% como mínimo para la prima vacacional.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".

En la práctica las amas de casa no llevan control alguno sobre las vacaciones de los domésticos, sin embargo estos trabajadores normalmente gozan de un mayor número de días de vacaciones al año, que los que se establecen en el artículo, ya que generalmente los domésticos quieren salir, para algunas festividades en el año, tales como: Semana Santa, día de muertos, Navidad, porque simplemente quieren visitar a algún familiar que se les ha enfermado; situación con la cuál, la mayoría de las veces las amas de casa dan el permiso solicitado, porque saben que de no hacerlo, como quiera se



irán y no regresarán. Pero como ya se dijo en la práctica nunca se les da esta prima vacacional, ya que únicamente se les cubre su salario.

#### **4.5 AGUINALDO.**

Todos los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo tienen derecho a cuando menos 15 días de aguinaldo, esta prestación es con la finalidad de aligerar un poco el peso económico a los trabajadores en el mes de Diciembre, prestación que desde luego los domésticos tienen derecho a esta prestación.

El pago debe efectuarse antes del 20 de Diciembre. En la práctica la gran mayoría de los patrones no lo pagan, aunque hay sus excepciones, pero casi siempre se trata de omitir, a menos que el trabajador doméstico lo exija, lo cual le podría costar el trabajo.

#### **4.6 DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y PRIMA DOMICAL.**

Los trabajadores domésticos como ya se dijo antes desde luego tienen el derecho al descanso semanal como todos los demás trabajadores y en igual forma si llegaran a laborar en día domingo, se le deberá cubrir independientemente de su salario ordinario, la prima dominical, que es un 25% adicional de su salario.

La Ley Federal del Trabajo, título tercero capítulo 3 en los artículos 70, 71, 72, 73, 74, 75 dispone los días de descanso obligatorio.

Del estudio de dichos artículos se desprenden las siguientes condiciones:

Todo trabajador que labora seis días, disfrutará de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro. (artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo).

El día obligatorio para el descanso semanal es el día domingo tendrán derecho por lo menos a una prima provisional mínimo de 25% sobre el salario de los días

ordinarios de trabajo. (artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo). Este señala que todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima dominical de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Desde luego vemos que en la práctica nunca se le paga al trabajador doméstico dicha prestación.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro".

Esta prestación es de las pocas que realmente el doméstico goza, ya que el día de descanso que éste tiene sí se le paga.

Los trabajadores no están obligados a laborar en los días de descanso en caso de que se viole esta disposición, el patrón pagará al trabajador un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que le corresponde por el día de descanso (artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo).

Son días de descanso obligatorio el:

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

VII. 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal;

VIII. 25 de diciembre.

Desde luego que el trabajador doméstico tiene derecho al goce de todos y de cada uno de los días del descanso obligatorio antes señalados. (Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo).

De la lectura del artículo 74 se desprende que el término de descanso obligatorio empleado por el legislador es erróneo toda vez que dichos días en ocasiones sí son laborados, induciendo a que el patrón puede exigir a sus trabajadores e inclusive obligar a estos por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje (como es el caso de los hospitales) a laborar dichos días, mediante el pago adicional de un salario doble. Así lo determina el artículo 75 de Ley Federal del Trabajo.

#### **4.7 PARTICIPACION DE UTILIDADES**

En el artículo 127 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, se excluye a este tipo de trabajadores del derecho a la participación de utilidades. Con lo que estamos de acuerdo ya que el hogar no es un centro de trabajo donde se lucre y por lo tanto se obtengan ganancias.

Las siguientes tesis de jurisprudencia son acertadas en su interpretación por lo que se debe poner especial atención a los conceptos que en ellas se analizan, ya que el motivo del presente estudio es precisamente que a todo trabajador doméstico se le contrate con por lo menos con las Condiciones Mínimas Laborables.

***DOMÉSTICA, DIFERENCIAS SALARIALES QUE TIENE DERECHO A COBRAR UNA TRABAJADORA.***

Si en la especie la trabajadora doméstica acredita en autos laborales que la parte patronal le pagaba menor cantidad que la del salario mínimo general correspondiente en la zona económica donde laboraba, para esa clase de servicios, tiene derecho a que se le paguen las diferencias salariales, resultantes entre las cantidades devengadas y el salario mínimo legal, deduciéndose desde luego el importe de los alimentos y habitación, equivalente al cincuenta por ciento

*Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 91-96 Sexta, Página: 80*

#### **4.8 SALARIO.**

La integración del salario, debido a que el salario de los trabajadores domésticos es un punto muy delicado, hay que desentrañarlo por partes. Los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de un salario mínimo. Definitivamente todo trabajador tiene derecho a percibir cuando menos al Salario Mínimo Profesional, que no se ha fijado hasta el momento.

Lo que sucede en la práctica es que al doméstico se le paga con dinero, con alimentación y con habitación, siendo de ésta manera como se le integra su salario.

El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "salvo lo expresamente pactado (aquí hay que recordar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y que cualquier cláusula que vaya en contra de ellos se tendrá por no puesta), la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, para los efectos de esta ley los alimentos se estimaran equivalente al 50% del salario que se pague en efectivo.

En la segunda parte del artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, es muy teórica e incorrecta, ya que nos indica que los alimentos y la habitación se estimaran al 50% del salario que se pague en efectivo, situación que no se adecua con la realidad,

pues si el precio de los alimentos y la habitación es muy superior al 50% del pago en efectivo, debido a que para poder rentar una habitación semejante, así como para alimentarse, el trabajador tendría que gastar una cantidad muy superior a la recibida. Razón por la cual el legislador debía de dar más valor a la habitación y a los alimentos, puesto que de esta manera la generalidad de los empleados domésticos nunca reciben el salario mínimo.

A nuestro juicio la ley hace una valoración equivocada al respecto, ya que los alimentos y la habitación que se proporcionan a los domésticos tienen un costo aproximado del 75% del salario que se paga en efectivo.

La ley nos señala que las comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a dichos trabajadores y se aprobarán por la Comisión Nacional de salarios mínimos, deberán fijarse tomando en cuenta las condiciones de la localidad y en donde deberán aplicarse; sin embargo muchas veces no se les paga a estos trabajadores ni el salario mínimo general, que lógicamente es más bajo que el salario mínimo profesional. Además de que consideramos que sería muy difícil que se aplicara dicho salario, puesto que no sería el mismo sueldo para un trabajador que laborara en la colonia Lomas de Chapultepec o el Pedregal, que otro que trabajara en la colonia Roma o del Valle.

Estimamos que en el pago del salario vaya incluido el pago de prima dominical, séptimos días, días de descanso obligatorio y horas extras, de otra manera dichas prestaciones nunca se cubrirán en la práctica a los trabajadores domésticos.

#### INTEGRACIÓN DEL SALARIO:

$$\$49.20 + \$50.60 = \$99.80$$

\$49.20 = Pago en efectivo

\$50.60 = Habitación + Alimentos (50% del pago en efectivo)

\$40.00 = Salario Mínimo General vigente en el D.F.

Las siguientes tesis de Jurisprudencia nos conllevan al igual que algunas de las anteriormente transcritas en el presente trabajo solo demuestran la injusticia legal que se comete en contra de este tipo de trabajadores.

**DOMÉSTICOS, SALARIOS DE LOS.** Si una junta, apreciando en conciencia las pruebas rendidas en autos, establece que un trabajador es simple doméstico y que recibía además de un peso diario, habitación y alimentos, equivalentes al cincuenta por ciento de salario en efectivo, es indudable que, de acuerdo con lo que dispone el artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador no tenía derecho a percibir diferencias de salario, si el mínimo establecido por la Ley, en la región en que el trabajador prestaba sus servicios, era de uno cincuenta al día.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte TCC; Tesis: 907, Pág. 62*

La tesis de Jurisprudencia antes transcrita es incorrecta toda vez que se insiste este tipo de interpretación viola las garantía del trabajador doméstico.

Proponemos leer a conciencia las siguientes tesis de Jurisprudencia, ya que consideramos que estas contienen gran valor para una mejor comprensión del tema así como un apoyo al presente trabajo.

**SALARIO, LAS CANTIDADES POR CONCEPTO DE AYUDA EN EL PAGO DE ARTÍCULOS DE CONSUMO, ENERGIA ELÉCTRICA Y GAS DOMÉSTICO, SON PARTE INTEGRANTE DEL.** El artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario se

integra por los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al actor por su trabajo. Por lo que las cantidades por concepto de ayuda para la compra de artículos de consumo, pago de energía eléctrica y gas doméstico en cantidades fijas y cuyo pago era invariable, constituyen prestaciones que se otorgan a la parte actora por su trabajo, entonces, es dable concluir que en vista de estas circunstancias si integraron el salario del trabajador

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte TCC, Tesis: 909, pdg. 630*

**SALARIO, SUBSIDIOS DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS DOMÉSTICO Y BONOS DE COOPERATIVA, FORMAN PARTE DEL.** La documental no es prueba idónea para acreditar si los subsidios de energía eléctrica, gas doméstico y bonos de cooperativa integran el salario, ya que el problema a resolver es de derecho y por tanto, no esta sujeto a prueba. Las manifestaciones de las partes no son aptas para cambiar la naturaleza de una prestación. Para resolver si un determinado beneficio forma parte integrante del salario del trabajador, hay que acudir a la ley. Precisamente el artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo establece los conceptos que integran el salario del trabajador por lo que si no hay duda que las cantidades que por concepto de ayuda en el pago de energía eléctrica, gas doméstico y bonos de cooperativa constituyen prestaciones que se otorgaban al trabajador por su trabajo, es correcta la determinación de la Junta de considerar que esos conceptos debieron integrarse al salario del trabajador al momento de su liquidación

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IV Segunda, Pág.: 565(43) Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IV Segunda, Página: 560*

**TRABAJADORES DOMÉSTICOS. SALARIOS DEVENGADOS Y NO CUBIERTOS, PACTO DE LOS.**  
El artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

"Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta ley los alimentos y habitación se estiman 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 reciba, 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.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 123 Pág.: 17*

De la lectura de las tesis antes mencionadas, consideramos correcto que se integre el salario de los trabajadores por todos los conceptos que se mencionan en ellas, entre ellas todas las prestaciones en especie.

Sin embargo, no todas las interpretaciones que se hacen de la Ley Federal del Trabajo son correctas ya que de la simple lectura de las siguientes tesis de Jurisprudencia, el lector se puede percatar de la contradicción legal de estas con lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### **DOMÉSTICOS, SALARIO DE LOS TRABAJADORES.**

Los servicios de los trabajadores domésticos son de especial naturaleza; por ello el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII, del Título Segundo, de la actual Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, como se tiene que determinar cuál es el salario legal correspondiente y, así, el artículo 335 establece que las Comisiones Regionales fijar en los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a los trabajadores domésticos y que los someter a la aprobación de la fijación correspondiente, no se puede



estar en condiciones de determinar cuál ser ese Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esto quiere decir que en tanto no se realice la 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 cuál 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 cuál 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.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo:150 Pág. : 10*

No hay lugar a duda alguna que las anterior tesis de Jurisprudencia es errónea y arbitraria, pues si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo indebidamente o erróneamente regula a los trabajadores domésticos en un capítulo especial, también es cierto que si esta es omisa se debe aplicar supletoriamente y a beneficio del trabajador los demás preceptos legales que si contemplan esas omisiones.

#### **4.9 PRIMA DE ANTIGUEDAD**

La prima de antigüedad deben contemplar en las prestaciones de los trabajadores doméstico ya que como se a dicho en repetidas ocasiones todo trabajador en territorio nacional cuenta con las Condiciones Laborales mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajos la siguiente tesis de jurisprudencia puede dejarnos una idea más clara al respecto.

**PRIMA DE ANTIGUEDAD  
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.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 145-150 Pág. : 107*

De la lectura de la anterior Jurisprudencia, esta concede un derecho al trabajador doméstico que consideramos correcto toda vez que no solo para cuantificar estas prestaciones debería utilizarse el salario mínimo de la zona económica correspondiente sino para todas y cada una de las prestaciones que concede tanto nuestra Carta Magna como la ley que regula el artículo 123 de esta en su apartado "A", precisamente la Ley Federal del Trabajo, de igual forma la lectura de esta tesis nos deja claro que las prestaciones o mejor dicho las Condiciones de Trabajo que contempla la ley Federal del Trabajo deben ser contempladas no solo a favor de los trabajadores domésticos sino de todos los trabajadores especiales mientras estos no controviertan las normas generales.

#### **4.10. RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO**

*Causales de rescisión de los contratos domésticos.* En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se enumeran las siguientes causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón. A continuación iremos transcribiendo cada una de éstas, y las iremos analizando.

**DOMÉSTICOS. INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE DESPIDO.** Las prestaciones de indemnización constitucional y salarios caídos, tratándose de despidos de trabajadores domésticos, deben cubrirse conforme al salario mínimo de la zona económica correspondiente, sin la deducción del cincuenta por ciento, como consecuencia de la estimación que se hace en el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que desde la fecha del despido los trabajadores ya no reciben de sus patrones los alimentos ni la habitación considerados por dicho precepto legal como complemento del salario.  
prestaciones son de carácter general

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 234 Pág. 235*

La anterior Jurisprudencia nos deja una idea clara respecto al salario que se debe contemplar para calcular la indemnización de los Trabajadores domésticos. En el caso de los trabajadores domésticos se usan mucho las cartas de recomendación, las cuales generalmente son expedidas por el antiguo patrón y no por los sindicatos. Dichas cartas a menudo son revisadas por el nuevo patrón; sería causal de rescisión únicamente si en dichas cartas se le atribuyen aptitudes, capacidades o facultades de las cuales carezca,

como por ejemplo una recomendación que señale que una trabajadora doméstica sea una buena cocinera y esta no lo sea; esta causal prescribe a los treinta días de haberse iniciado la relación de trabajo.

Con mucha frecuencia se ha interpretado mal esta fracción ya que con base en ella se ha pretendido despedir a los trabajadores que durante sus primeros treinta días de servicios, no demuestra que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo.

También en esta fracción se ha pretendido fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Nada más alejado de la realidad. Para que realmente pueda proceder la aplicación de ésta fracción, se requiere, necesariamente, que haya engaño, bien sea éste por parte del trabajador o bien por parte del Sindicato que lo haya propuesto, ya que este es el supuesto exigido por el legislador.

Si no hay engaño el patrón no podrá rescindir el contrato, por mas incompetente que resultare el trabajador contratado. Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que el trabajador le hubiese proporcionado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que posee las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo motivo del contrato labora.

De esta manera, si el trabajador no es capaz, el medio de prueba idoneo para acreditar el engaño son las cartas, lo anterior es causa de rescisión de contrato. También se puede se puede acreditar el engaño o la mala fe del trabajador, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de

decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo por el cual fue contratado.

En caso de que se hubiera presentado el patrón certificados falsos, la carga de la prueba de la falsedad de dichos documentos corresponde indiscutiblemente al patrón que lo haga valer.

**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, quedar sujeto a las disposiciones especiales del capítulo respectivo de la propia Ley y a las disposiciones generales consignadas en el mismo ordenamiento en cuanto no se oponga a los dichos mandatos específicos, y la obligación de cumplir en sus términos el contrato celebrado; o de pagar indemnización, que tienen los patrones en los casos de despido injustificado, no se opone, ni está reñida en manera alguna con el contenido de los artículos 129, 130 y 131 de la Ley Federal del Trabajo que comprenden las disposiciones particulares a que están sometidos los cumplimientos 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, Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o negociación, salvo que medie provocación o que este actué en defensa propia.

Esta causal se aplica íntegramente al trabajador doméstico, y es en sí la más frecuente en la rescisión de Contratos Individuales de Trabajo.

La palabra probidad significa rectitud de ánimo, honrra de bien, integridad y honradez en el obrar, tal y como se desprende de la sentencia del amparo directo 4453/55 fracción III. S.J.N.

Un ejemplo de lo anterior es el caso del trabajador que ofende o insulta al patrón, o de aquel que roba a este, sin embargo el patrón que desee rescindir el contrato por los hechos antes mencionados, deberá acreditar en el caso del robo que realmente este existió, y el único medio idóneo para acreditar este ante la autoridad laboral es mediante sentencia firme y ejecutoriada emitida por el poder judicial competente, en caso de algunas de las otras hipótesis antes mencionadas el patrón podrá rescindir el contrato sin responsabilidad legal haciendo referencia a la falta de probidad y honradez, pudiendo acreditarlo con la confesional del trabajador o con testigos, circunstancias que en la práctica muy pocos litigantes se atreven a realizar por los riesgos que implican el desahogo de estas probanzas.

La siguiente tesis de jurisprudencia, ayuda a tener una mejor idea de las condiciones necesarias para justificar el despido de un trabajador doméstico.

**DESPIDO JUSTIFICADO. (TRABAJADORES DOMÉSTICOS).** Si la Junta responsable consideró como faltas de probidad y honradez el hecho de que un trabajador quejoso, hiciera uso de un pasaje de primera clase que se le proporcionó, canjeándolo por dos de segunda, para llevar consigo a una

persona, y posteriormente llevar a esta misma a vivir a la casa de sus patrones, sin conocimiento ni consentimiento de ellos, es evidente, por lo que hace a la primera falta cometida, que tal hecho no causó perjuicio alguno a la parte patronal ni la misma puede considerarse engañada ni lesionada moralmente, en virtud de que se había desprendido ya del valor del pasaje de primera clase y para ella era lo mismo que el trabajador sacrificara su comodidad en beneficio de un familiar; pero respecto a la segunda falta cometida por el trabajador, si entraña una carencia de probidad, porque en ella sí hay perjuicio económico y lesión moral para la parte patronal, pues al llevar el trabajador a vivir en el domicilio familiar de sus patrones, a una persona, independientemente de que formara parte de su familia, sin solicitar el permiso de los mismos, sino por el contrario, ocultando deliberadamente el hecho si revela falta de probidad y abuso de la circunstancia de estar alejado del domicilio familiar, el jefe de la familia; no obstante para que exista la falta de probidad el que, como sostiene el trabajador quejoso, los perjuicios que pudo causar hayan sido mínimos, puesto que no es la cuantía de un daño causado al patrón lo que determina que un acto sea carente de probidad sino el hecho en si que torna imposible las relaciones armónicas, la confianza y buena fe que deben existir entre patrón y trabajador.

*Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: CXI, pág.: 1511*

Es necesario analizar cada caso en concreto a conciencia ya que el amago por si solo no es suficiente como causa de rescisión de contrato sin indemnización alguna.

La amenaza es sin duda más grave que el amago, a pesar de que se diga que son sinónimos, ya que lo que las hace diferentes es precisamente que el primero lleva implícita la intención de dañar, en cambio la segunda solo desea causar susto, por lo que el amago grave se convierte en amenaza.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Se dice que son causales de despido, las injurias o los malos tratos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o negociación, con la excepción de que medié la provocación o que el trabajador actúe en defensa propia.

Injuria, proviene del latín "*Iniuria*" (agravio) por lo tanto injuria es el agravio que un individuo hace de obra o de palabra a otro sujeto, con la intención de causar una ofensa.

El artículo 348 de Código Penal para el distrito federal antes de ser derogado disponía que: "injuria es toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa".

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

En esta fracción, se desprenden dos hipótesis que son diferentes y se deben probar por separado, para que pueda ser absuelto el patrón por la Junta de Conciliación y Arbitraje. La primera es que se tiene que acreditar que hubo falta de probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de algún compañero de trabajo; y la segunda es que como consecuencia de todo lo anterior se altere la disciplina del centro de trabajo. Cabe hacer mención que no basta que el trabajador se golpee con otro, sino que debe resultar con motivo de la riña una alteración de la disciplina del lugar donde estos laboran.

En el caso del trabajador doméstico esta causal ocurre con cierta frecuencia cuando se pelean dos domésticos; hay que subrayar que el hecho de pelear consiste



desde luego en una falta de probidad, por lo tanto, es más fácil invocar la fracción segunda del artículo 47, ya que si se invoca la fracción III tendrían que probarse dos supuestos, la falta de probidad y que se alteró la disciplina en el lugar que se desempeña el servicio.

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

Aquí es procedente el despido del trabajador doméstico cuando las faltas que se le imputen al mismo, hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; aquí quedará al arbitrio del juzgador el decidir cuáles son los actos en cada caso en cada caso concreto que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, ya que en la práctica, un trabajador podrá alegar que si cometió los actos que se le imputan, pero que estos no hacen imposible dicha relación.

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

Aquí no sólo se trata de una causal de despido sino que, por el dolo que implica, el patrón tiene la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado o también el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan, pero como en la práctica los trabajadores domésticos son insolventes, lo único que procede es el despido justificado sin derecho a indemnización.

"Fracción VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal para que ésta sea la causa del perjuicio ocasionado y por ello el despido justificado."

Para que se aplique esta fracción es necesario que por su torpeza hubiera causado perjuicios al patrón, ya que dicen que él es el culpable por no haberlo capacitado

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

Para que sea aplicable esta fracción, es necesario que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador doméstico, y por lo tanto será lo primero que habrá que probar en juicio, y también que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él."

En el caso de los trabajadores domésticos, esta causal resulta de muy difícil aplicación por la naturaleza propia de los trabajos desempeñados. Un ejemplo sería que dejara abierta la llave del gas.

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

Aquí en primer lugar hay que definir a la moral; se dice que la moral es el conjunto de normas mediante las cuales se rige el hombre en relación con Dios, la sociedad y consigo mismo. Podemos decir que la moral es inmutable y que los que cambian son los hombres y los tiempos, pero un criterio moral lo será igual siempre para todos, en cualquier tiempo y espacio. Que la moral es a diferencia del Derecho, interna, unilateral e incoercible.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, si dichos actos se cometieran fuera del establecimiento de trabajo, procedería el despido justificado

Si, siempre y cuando el hecho sea grave, y probable, bien sea que se realiza dentro o fuera del hogar en donde el doméstico preste sus servicios.

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

Aquí en esta fracción también se tienen que probar dos cosas, primeramente hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y también habrá que probar que con dichas revelaciones causaron perjuicios a la empresa.

Cabe hacer la siguiente pregunta: qué sucede si se demuestra que el trabajador reveló los secretos, pero no hubo perjuicios por la revelación hecha.

Como señala Cavazos Flores, haciendo una interpretación simplista se tendría que condenar al trabajador, pero éste podría reforzar su fundamentación de rescisión, con la fracción II, de este mismo precepto que hace referencia a la falta de probidad y honradez, y de esa manera el despido sería justificado, aunque no se demostraran los perjuicios causados.(36)

Con respecto a los trabajadores domésticos, pensamos que esta fracción no es muy comúnmente aplicable debido a la naturaleza de sus funciones.

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

(36) CAVAZOS FLORES. *Batallasur. Op. Cit.*, pag. 29

Dicha fracción ha suscitado muchas polémicas en la práctica, porque le falta claridad y precisión; la fracción dice que tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, aquí se puede interpretar de dos formas:

Más de tres faltas son cuatro faltas o tres faltas y media.

Consideramos que deben ser tres faltas y media si se trata de turnos quebrados, o sea cuatro horas por la mañana y otras cuatro horas por la tarde.

Es decir, que si el trabajador laboró las cuatro horas de la mañana, pero al salir a tomar sus alimentos, ya no regresó por la tarde, se trata de media falta susceptible de computarse con otras faltas enteras.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en el Amparo directo 5379/69 de la radiodifusora X.E.F.I. Que:

"Cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como media falta o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión". Es por esto que tres faltas y media son más de tres faltas, lo mismo que siete medias faltas.

Por lo que estamos de acuerdo con el jurista Baltasar Cavazos cuando señala que está en contra del criterio sustentado por el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, en su Ley Federal del Trabajo, en donde señala que: "El criterio actual de la Suprema Corte es:

Que más de tres faltas son cuatro faltas completas" (37)

Pero más de tres faltas son tres faltas y media ya que el trabajador que sólo asiste a uno de los turnos quebrados tiene medias faltas, ya que no sería justo que no tuviera importancia y no tuviera ninguna sanción por su inasistencia.

(37) Ibidem, pág. 56.

Ahora bien, no se deben de confundir las faltas con los retrasos.

La falta es la ausencia de asistencia y el retardo es simplemente no llegar a tiempo, por lo tanto igual se llega tarde diez minutos después de que se entró a laborar; pero si en el Reglamento Interior de Trabajo se estipula que los retardos posteriores al periodo de tolerancia pactado, se consideran como faltas injustificadas, se podrá rescindir al trabajador cuando acumule más de tres faltas injustificadas por este concepto.

Las faltas deben acreditarse ante el patrón y no ante las Juntas de Conciliación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente nos dice que dichas faltas tienen que ser: a). Sin permiso del patrón, b). Sin causa justificada.

Es por eso que si el trabajador pide permiso al patrón para faltar y esto se lo niega, las faltas en que éste incurra se consideran como injustificadas y si son más de tres, dan lugar al despido sin responsabilidad para el patrón.

La Suprema Corte nos dice que las faltas posteriores al despido del trabajador no pueden ya computarse como injustificadas por razones obvias. Cavazos Flores nos expone en caso de una demanda que tuvo en contra de Cannon Mills; aquí un trabajador había pedido permiso para ausentarse de sus labores los días 1, 2, 3, 4, de el mes de Marzo y el permiso no fue concedido. (38)

No obstante que dicho permiso fue negado, el trabajador faltó esos días, sin causa justificada, y por ésta razón el viernes 5 de marzo fue dado de baja por haber tenido cuatro faltas injustificadas, de lo cuál se dio el aviso oportuno a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

(38) Ibidem. pág. 29

Pero sucedió que después de un tiempo, la empresa fue notificada de la demanda entablada en su contra por el trabajador despedido, y aquí se decía que el despedido había ocurrido precisamente el día 1º. De marzo, lo que implicaba que todas las faltas posteriores a esa fecha, ya no podían ser consideradas como injustificadas.

Este trabajador, que había sido muy bien aleccionado, cuando no recibió el permiso para ausentarse de su empleo, dijo que había sido despedido y presentó su demanda en la misma fecha en que empezó a faltar, para que no se le tomaran en cuenta las faltas posteriores. (39)

Por tal motivo la empresa quedó sin defensa, ya que se había basado para el despido, en las faltas del 1º. Al 4 de marzo, ya que no se podía tomar en consideración.

Tampoco la empresa pudo alegar que no había despedido al trabajador el 1º. De marzo, ya que los hechos negativos no están sujetos a prueba.

No debe confundirse al abandono al trabajo con las faltas al mismo, ya que para que haya abandono se necesita que haya una suspensión súbita de labores en horas de trabajo.

En el caso de los trabajadores domésticos, como dichos trabajadores viven en el lugar en donde prestan sus servicios, esta causal no es aplicable más que en el supuesto de que llegasen a acumular más de tres faltas por haber llegado después de su día de descanso semanal.

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

(39) Idem.

Para que sea causal de despido la desobediencia del trabajador doméstico, se requiere que siempre sea en relación con el trabajo pactado, ya que, la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tienen que circunscribirse a lo expresamente estipulado, por lo que los contratos de los trabajadores domésticos deben estar perfectamente bien elaborados para que no haya problemas de interpretación, ya que de ser así, se resolvería a favor del trabajador.

“Fracción XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguirlos procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.”

Aquí se nos señala que el supuesto de la prevención de accidentes es una causal más operable que en el caso de prevención de enfermedades, ya que aquí el despido justificado sería muy discutible, ya que se afirma que no hay enfermedades sino enfermos.

Como el legislador no especifica de que clase de accidentes o enfermedades se trata, se concluye que se refiere a enfermedades generales como profesionales, ya que donde la Ley no distingue, no debemos distinguir.

Con respecto a los trabajadores domésticos esta fracción no es aplicable por la naturaleza propia de sus funciones.

“Fracción XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.”

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

Esta fracción implica que el trabajador "concurra" a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Pero hay excepción cuando existe alguna prescripción médica, de ser así, el trabajador siempre tendrá la obligación de presentar a su jefe inmediato superior, la prescripción (receta) suscrita por el médico, antes de iniciar el servicio, si no se presenta dicha receta médica antes de empezar a laborar, hace que éste resulte ineficaz.

El estado de embriaguez, durante muchos años, tenía que acreditarse con una pericial médica, pero ahora basta con una simple prueba testimonial, ya que se puede percibir cuando alguien se encuentra en dicho estado.

En el caso de los trabajadores domésticos, como viven en el lugar en donde prestan sus servicios, esta causal no es aplicable, más que en el supuesto de que llegaran en estado de ebriedad después de su día de descanso semanal.

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

Esta fracción no hace referencia a cualquier clase de sentencia, es solo a las ejecutoriadas, o sea a las sentencias firmes por ministerio de ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas en última instancia, por los tribunales colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por lo tanto, el simple arresto o detención administrativa del trabajador doméstico, no implica por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato sin responsabilidad patronal.



Una sentencia condenatoria en contra del trabajador que no haya causado ejecutoria, solo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Se concluye de esta fracción que la enumeración a que se refiere el artículo 47 es enunciativa pero no casuística y restrictiva, sin embargo, si se invoca esta fracción se tendrá que relacionar con otra de las previstas, para poder establecer la analogía correspondiente.

La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

En 1970 con la reestructuración de la Ley Federal del Trabajo, se agregó un último párrafo al artículo 47 en el que se establecía la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador, indicando la fecha y causa de rescisión de su contrato; pero no se decía que sucedería en el caso de que no se diera ese aviso.

Posteriormente la Secretaría del Trabajo indicó que la falta de dicho aviso sólo traía como consecuencia que se impusiera alguna sanción al patrón, y más adelante la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, confirmó tal criterio en los amparos directos, 17748/74 de Jorge Alberto García, 2950/73 de Everardo Hernández Pelayo, 1449/74 de Teódulo Corral 5303/72 de María Luisa Rivera y 2924/75 de Graciela Saucedo.

Este criterio se basaba, fundamentalmente, en como el Sector Patronal, alegaba en muchos casos que los trabajadores despedidos, se negaban a recibir el aviso de rescisión.

Pero con las reformas procesales de nuestra legislación laboral de 1980, se añadió al último párrafo comentado que: "el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador", y se añadió también que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

La justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación.

Sostener este criterio equivale a dejar abierta la posibilidad de que se condenará a un patrón, que hubiera despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador hubiera confesado su delito.

Dicho precepto es inconstitucional, ya que al patrón se le niega su garantía de audiencia, ya que nunca fue oído ni vencido en juicio y se le condena a indemnizar al trabajador por despido injustificado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN.

En todo caso, la falta de aviso debería traer como consecuencia que el despido se reputara como presuntamente injustificado, pero concediendo al patrón la llamada prueba en contrario.

Es por esto que muchos patrones que han despedido justificadamente a su trabajador, pero que no dieron el aviso de despido, optan por negar dicho despido y con ello arrojan la carga de la prueba al trabajador, a quien se le ofrece su trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando. Por lo que esto prueba que el exceso de protección conduce a la desprotección.

Con respecto al aviso que se tiene que dar a la Junta, si el trabajador se niega a recibirlo, es necesario que se cumpla con los siguientes requisitos:

- 1). Que el que dé el aviso de despido, acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.
- 2). Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.
- 3). Relatar, sucintamente, en que se fundamentó el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.
- 4). Señalar el domicilio del trabajador, en donde se debe notificar tal aviso. Sobre este particular se aconseja que se dé el domicilio del aviso con el que se dio de alta en el Seguro Social.

Por lo demás, los contratos individuales de trabajo pueden ser de dos tipos:

a) Verbales

b) Escritos

Verbal: Es aquel acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón; y que cómo su nombre lo indica se expresa en forma de palabra, mientras que el contrato escrito, es aquel contrato que se encuentra plasmado en un documento.

Los avisos de despido se deben dar al trabajador o a la Junta, no al Sindicato.

Para una mejor comprensión de lo que se estudio en el presente capítulo en seguida proporciono un formato en el cual se rescinde la Relación Laboral del Trabajador doméstico.

El patrón puede hacer valer varias causales de rescisión aunque solamente pruebe una o algunas, basta con acreditar una sola, no es necesario que acredite las demás.

***FORMATO DE AVISO DE RECISION DE CONTRATO DE UN  
TRABAJADOR DOMÉSTICO***

***C. PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL NUMERO DOS  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. DEL DISTRITO FEDERAL.***

***P R E S E N T E:***

Luis Angel Garcia Medina en mi carácter de patrón del trabajador doméstico José Ruiz Gómez, quien puede ser notificado y emplazado a juicio en el siguiente domicilio en Candelilla N. 14 colonia Ex Hacienda Coapa, C.P. 14390 , delegación Tlalpan, en esta Ciudad de México, señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el siguiente: Xochicalco N. 535 colonia Vertiz Narvarte, delegación Benito Juárez, de esta Ciudad de México, C.P. 14320, manifestó para todos los efectos legales a que haya lugar, que con fecha 12 de diciembre del 2000. Procedí a rescindir el Contrato Individual de Trabajo del trabajador doméstico antes mencionado, con fundamento en la fracción X del Artículo 47 de la Ley de la materia en vigor.

Lo anterior es consecuencia de que la Señor José Ruiz Gómez, faltó injustificadamente a sus labores los días uno, dos, tres, y cuatro del mes de diciembre del 2000.

Por otro lado, debido a la negativa de dicho trabajador de recibir el aviso correspondiente, solicito a esa H. Junta notifique lo conducente al respecto, en la inteligencia de que el trabajador manifestó bajo protesta de decidir verdad que tiene su domicilio en: Poniente #118 casa 2 interior "d" Colonia Aragón, México, D.F. 37692.

Por lo anteriormente expuesto, solicito a esa H. Junta:

PRIMERO: Tenerme por presentado en tiempo, el presente aviso.

SEGUNDO: Se sirva notificar al trabajador el contenido del presente oficio.

### PROTESTO LO NECESARIO

México, D.F., a 15 de diciembre del 2000.

---

LUIS ANGEL GARCIA MEDINA

#### ***4.11 TRABAJO DE APOYO Y PROMOCIÓN A LA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO.***

Los sindicatos.

A partir de la década de los años veinte, empezaron a surgir iniciativas para sindicalizar a los trabajadores domésticos en unos cuantos estados del país. Veinte años después hubo sindicatos en por lo menos ocho entidades de la República: Baja California Sur, Chihuahua, el Distrito Federal, Jalisco, Oaxaca, Sinaloa, Sonora y Veracruz. Según su nomenclatura, menos de la mitad comprendían sólo domésticos y domésticas. La mayoría incluyeron además tonilleras y empleadas de hoteles,

restaurantes y casas de huéspedes, tales como galopinas, cocineras, lavanderas, camareras y meseras.

La membresía de algunos sindicatos fue constituida sólo por mujeres, en otros fue mixta. Entre los exclusivamente conformados por personas que trabajaban en el servicio doméstico, la mayoría incluía hombres y mujeres: estos cinco sindicatos eran: el Sindicato de Trabajadores Domésticos de izquierda de Ciudad Juárez, Chihuahua; el Sindicato de Domésticos del Distrito Federal; el Sindicato de Servicios Domésticos del Distrito Federal; la Unión Mexicana de Domésticos del Distrito Federal y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Domésticos de Guadalajara, Jalisco.

La participación masculina en el servicio doméstico no era sobresaliente en Ciudad Juárez, Guadalajara y el Distrito Federal; en 1940 a nivel nacional, los varones configuraban el 15.5% de los trabajadores domésticos, y en ninguna de estas tres ciudades rebasaron esa cifra. Por lo menos hubo cuatro sindicatos integrados probablemente sólo por mujeres: el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Ciudad Madero, Tamaulipas; el Sindicato Femenil de Actividades Domésticas de Hermosillo, Sonora; el Sindicato Femenil de Obreras Domésticas de La Paz, Baja California Sur y el Sindicato de Emancipación Femenil de Trabajadoras Domésticas de Tecaliitlán, Jalisco.

En contraste, los sindicatos que tuvieron además afiliadas con otras ocupaciones, tales como molineras, meseras, cocineras, tortilleras y fonderas estaban constituidos casi siempre sólo por mujeres. De los once de esta índole que fueron registrados en los directorios gubernamentales de sindicatos, publicados entre 1934 y 1948, todos, a excepción de uno, eran agrupaciones femeninas.

La base aparente para su conformación era la identificación mutua entre sus miembros como trabajadoras que desempeñaban actividades que eran definidas socialmente como femeninas y eran una extensión "extradoméstica" de las labores que realizaban en sus propios hogares como amas de casa o hijas de familia. Una diferencia más entre los sindicatos de trabajadores domésticos y los mixtos, residía en el tamaño. Los primeros reportaban entre 25 y 1,115 agremiados, con un promedio modal de entre 50 y 60 afiliados. Los segundos tendían a ser más pequeños, con un rango de entre 26 y 102 y con un promedio modal de entre 40 y 50 afiliados.

Se formaron sindicatos en urbes importantes y en ciudades pequeñas. En centros urbanos como Guadalajara y la Ciudad de México, sólo representaron una minoría muy pequeña de la población de los trabajadores domésticos (2-5%). Aún así, el Sindicato de Domésticos del Distrito Federal, con una membresía de 1,115 personas, fue uno de los sindicatos locales más numerosos de la capital. En las ciudades medianas, la capacidad de afiliación de estas asociaciones era variada. En Veracruz, el Sindicato Femenil de Trabajadores Domésticos y Similares del Puerto, aglutinó menos del 2% de trabajadoras; en contraste, el total de las afiliadas al Sindicato Rojo de Domésticas y Similares del Puerto de Mazatlán, correspondió a casi el 7% de la población de las mujeres que se dedicaban al servicio doméstico y ocupaciones relacionadas en esta ciudad. En cambio, en ciudades pequeñas y pueblos, no obstante que los sindicatos eran menores, lograron agremiar a un porcentaje mucho mayor de trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores domésticos eran gremiales y, como tales, eran de jurisdicción estatal. Algunos participaban en federaciones regionales y confederaciones nacionales. El Sindicato de Domésticos del Distrito Federal y el Sindicato de

Domésticas y Similares de Tampico, Tamaulipas, eran miembros de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México y, después de su disolución, probablemente otros dos relativamente pequeños en el Distrito Federal, es sintomática de pugnas políticas; parece que la Unión Mexicana de Domésticos del Distrito Federal estaba afiliada a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Fuera de la capital encontramos que el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Izquierda perteneció a la Cámara Sindical Obrera en Ciudad Juárez, y el Sindicato Femenil de Trabajadoras Domésticas del Puerto de Veracruz, a la Federación de Trabajadores de la Región de Veracruz.

La nomenclatura de estos sindicatos plantea varias cuestiones interesantes. Sobresale el hecho de que los sindicatos emplearan los términos doméstico/a, trabajador/a doméstico/a y obrero/a doméstico/a. Ningún sindicato incluyó sirviente ni criado en su nomenclatura. Se autodenominan trabajadores domésticos o simplemente domésticos. Quizá esto reflejó la influencia de la terminología de la Ley Federal del Trabajo o era un intento de reivindicar el *status* de obrero o trabajador y el rechazo al subordinado implícito en el término sirviente. Segundo, los nombres de algunas agrupaciones subrayaban que eran sindicatos de mujeres: El Sindicato Femenil de Trabajadoras Domésticas del Puerto de Veracruz o Sindicato Rojo Femenil de Servidoras Domésticas y Similares de Ahuey de Angostura. Hasta donde se sabe no existió ni un solo caso paralelo de una organización que hiciera hincapié en que sus miembros eran del género masculino.

En el Puerto de Veracruz, las trabajadoras domésticas tienen una trayectoria de participación política que abarca aproximadamente dos décadas. Participaron en la



Federación de Mujeres Libertarias (Gema Lozano y Nathal, comunicación personal, 15 de junio de 1992) y en el movimiento inquilinario (Jiménez, 1990) durante la década de los 20's. En 1934 solicitaron a la Junta de Conciliación y Arbitraje del estado, su registro como Sindicato Femenil de Trabajadoras Domésticas y Similares del Puerto de Veracruz. Un hecho sorprendente que amerita mayor investigación, es que un varón, compañero de una de las agremiadas, Julio Acevedo, ocupó el puesto de secretario general. Este sindicato fue conformado tanto por trabajadoras domésticas, como por lavanderas, cocineras, camareras y meseras de hoteles, casas de huéspedes y restaurantes. Pertenecía a la Federación de Trabajadores de la Región de Veracruz.

Entrevistas con parientes de afiliados al sindicato indican que por lo menos algunos de ellos no sintieron que la organización era algo propio, sino una institución construida por otros. Recuerdan que en 1938, cuando el dueño del Hotel Zaragoza, Daso Aparacio, se negó a pagar a las camareras y lavanderas bajo el pretexto de que su negocio estaba en quiebra, el sindicato tomó posesión del establecimiento, embargó al propietario y formó una cooperativa; posteriormente iba a repartir el inmueble y el mobiliario entre las afiliadas de la organización. Al ver que esto no se llevó a cabo L.V. (madre soltera, originaria de Oaxaca) optó por abandonar el sindicato en lugar de protestar por su funcionamiento. M.B. (abuela responsable de dos nietos, originaria de Veracruz) salió del sindicato al ser despedida (e indemnizada) por su patrona Concepción Cangas, dueña del Hotel Rex, cuando ésta se enteró de su afiliación; no solicitó su reinstalación ni el apoyo del sindicato. Según sus parientes ambas mujeres pensaban que pertenecer al sindicato les iba a traer algún beneficio; al sentir que no se

cumplían sus expectativas se retiraron de la organización en lugar de buscar su reestructuración.

A finales de los años veinte se intentó la sindicalización de las trabajadoras domésticas y galopinas, cocieras, lavanderas y recamareras que laboraban en las casas de huéspedes en Cuautla. Una mujer, trabajadora de aquella época, describió tal experiencia:

"Trabajaba como galopina en la casa de huéspedes de una polaca. Creo que llegamos a ganar \$25.00 al mes de entrada por salida, porque era casa de huéspedes... Fueron muy buenos conmigo, buenos, buenos. Fue cuando yo supe de eso del sindicato, que todas las compañeras decían que iban a sindicalizar a toda la servidumbre que trabajaba. Entonces me decían (los patrones), Sindicalízate, no más no vayas en contra de nosotros. Y yo, francamente no tenía por qué si ellos eran muy buenos con nosotros. Y es más, mis hermanos nunca quisieron, decían: No te metas al sindicato". Lo mismo que tenían los del sindicato me daban los patrones... las horas de trabajo y los días de descanso... Teníamos derecho a desayunar, a comer. Yo no comprendí por qué querían formar un sindicato, decían que deberíamos de trabajar pocas horas". B.H., tiene 67 años, separada, trabajadora de entrada por salida, originaria de Morelos).

En aquel momento, B.H. tenía aproximadamente 17 años. El peso de la influencia familiar y de la patrona es evidente en sus comentarios. Ella había internalizado el sentimiento de que ella estaba en deuda con sus patrones por darle trabajo. Quería evitar fuentes de conflicto con ellos y con sus parientes, por lo tanto dejó de ver a su amiga, organizadora del sindicato. En contraste con el de Veracruz, este sindicato tuvo una existencia efímera y nunca logró su registro.

Este ha sido un primer acercamiento a la experiencia de los sindicatos de los trabajadores domésticos; como tal, permite formular algunas conclusiones preliminares que apuntan hacia una serie de preguntas que ameritan mayor investigación empírica y reflexión teórica.

Parece que la sindicalización de los trabajadores domésticos no estaba relacionada con las fluctuaciones de la demanda de mano de obra. Se dio tanto en momentos de contradicción como de expansión del mercado de trabajo y cuando habría una mayor efervescencia política y formó parte de campañas más globales de sindicalización de federaciones y partidos. Habrá que investigar cuáles fueron las relaciones entre los sindicatos de domésticos y los movimientos partidista, feminista y obrero.

Estas iniciativas de sindicalización aparentemente lograron superar algunos de los obstáculos organizativos que atañen a este sector de trabajadores y trabajadoras. El simple hecho de que solicitaran y recibieran su registro como sindicatos, significa un paso adelante en la reconceptualización del servicio doméstico como trabajo. Hay que ver cómo rompieron con el aislamiento y con la dependencia de las trabajadoras hacia sus patrones. Los afiliados participaban plenamente en las decisiones tácticas y estratégicas de las organizaciones o tenían una relación subordinada, clientelística con los dirigentes sindicales o fueron simplemente utilizados para la creación de miembros.

Sobresale el hecho de que los varones participaron en estos sindicatos. Como ya se ha observado, los hombres constituían y constituyen una minoría de las personas dedicadas al servicio doméstico. Cabe preguntar si ellos redefinen el trabajo en términos genéricos como lo hacen las mujeres que desempeñan algunas ocupaciones masculinas

(Lunneborg, 1990). Las mujeres en su práctica como ingenieras, arquitectas, bomberas, legisladoras y abogadas construyen relaciones laborales más maternas y orientan su trabajo más hacia el bienestar de los demás. Los varones que trabajan en actividades "de mujeres" bien pueden asumir un comportamiento femenino o imprimir su vida laboral con un sello masculino. Quizá la sindicalización forma parte de una redefinición masculina de ser doméstico. Habrá que analizar si era desproporcionado el número de varones sindicalizados en relación a los que trabajaban en este sector. También habrá que analizar cómo fue la participación por género de los afiliados, qué significaba esto tanto para ellos como para las mujeres.

Este trabajo ha sido impulsado desde diversas organizaciones; algunas católicas como la Juventud Obrera Católica y Juventud Obrera Cristiana, otras de asistencia social, como la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas, del partido de oposición Partido Mexicano de los Trabajadores, la Confederación de Trabajadores y Campesinos del Estado de México y otras más organizaciones no gubernamentales como Hogar de Servidores Domésticos, A.C./CATDA, Colectivo de Acción Solidaria con Emplendas Domésticas, Colectivo ATABAL, A.C., y de trabajadoras domésticas como la Unión Juvenil de Empleadas de Hogar Cristiano y el Grupo La Esperanza.

Los proyectos que se están impulsando en la actualidad y que corresponden al trabajo en la Ciudad de México concretamente, se han encontrado diferentes enfoques de trabajo, los cuales a continuación se resumen de los que hay mayor información:

**Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas.** Esta Asociación surgió en 1948 en la Ciudad de México, la cual con un registro de 100,000 mujeres, de las cuales 30,000

eran socias activas. Esta Asociación se fundó con el propósito de "capacitar al personal para dar un mejor servicio a la sociedad", según palabras de su fundadora.

La Asociación funcionó más o menos hasta 1983 como Agencia de Colocación y Asesoría Legal para las agremiadas. En la actualidad "se ha convertido en un negocio en manos de los hijos de la fundadora y que en nada defiende los intereses de las trabajadoras", según palabras de una de las socias que estuvo desde el inicio.

A partir de 1956 la Asociación con el propósito de "proteger, enseñar y encauzar a la mujer hacia el trabajo honrado y honesto, a cambio de un trato justo y decoroso por parte de la patrona", se inició como una Casa Hogar para las trabajadoras. Además de la colocación, no se cobraba cuota alguna.

En 1981 la fundadora informaba a la prensa que se encontraba en proceso de formar el Sindicato Independiente de Trabajadoras Domésticas, el cual hasta la fecha no se ha formado.

Esta Asociación impulsó el festejo del 27 de abril, día de Santa Zita, "patrona de las sirvientas", como un día nacional. (40)

Hogar de Servidores Domésticos, A.C. El 12 de diciembre de 1977 se realizó la primera convivencia con 15 trabajadoras domésticas en la Ciudad de Cuernavaca, Morelos, y el 24 de febrero de 1979 se fundó la asociación civil Hogar de Servidores Domésticos, con 300 socias. Este grupo tenía como proyecto abrir un domicilio social donde se pudiera brindar a las trabajadoras domésticas de esta ciudad, los servicios

(40) Las propuestas de reforma a la legislación laboral del grupo ATABAL (Grupo de asesoría a las trabajadoras domésticas) Periódico La Jornada Semanal del 7 de agosto de 1989.

mínimos necesarios para resolver sus más inmediatos problemas, tales como:

- \* Guardería infantil donde dejar a sus pequeños hijos;
- \* Bolsa de trabajo con el respaldo de la asociación y pidiendo para ellas trato justo, salario mejor y menor horario de trabajo;
- \* Talleres de capacitación general y adiestramiento para el mejor desempeño del trabajo mismo.
- \* El objetivo principal era formar un sindicato de trabajadoras del servicio doméstico.

En 1987, un nuevo equipo de trabajo quedó a cargo del proyecto, cambiando el nombre original por Centro de Apoyo a la Trabajadora Asalariada (CATDA).

Un equipo de 3 promotoras salieron del proyecto y fundaron en la Ciudad de México el Colectivo ATABAL, A.C., en abril de 1987.

En la actualidad se sigue prestando el servicio de la Bolsa de Trabajo y Capacitación. El espacio de la guardería lo prestan a las mismas trabajadoras domésticas par que ellas organicen el cuidado de los niños.

El objetivo principal sigue siendo formar un sindicato para el cual se están formando cuadros a través de una Escuela de Promotoras. Realizaron la asamblea constitutiva con 26 mujeres trabajadoras y el 22 de noviembre de 1991, solicitaron a la Junta de Conciliación y Arbitraje el registro del sindicato SUI TRACAP (Sindicato Único Independiente de Trabajadoras de Casa Particular). La junta dio respuesta negativa argumentando que las solicitantes no podían comprobar su carácter de trabajadoras.

El argumento es ilegal, ya que se cubrió al pie de la letra con los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo. Se está solicitando un nuevo registro para agotar y

aprovechar los recursos que legalmente existen y como una medida en caso de que la primera solicitud, aún con el amparo, no precediera y la resolución fuera negativa. (41)

**Juventud Obrera Católica (JOC)** La JOC promovió el trabajo con trabajadoras del servicio doméstico en Guadalajara a mediados de los 70's, y en la Ciudad de México a finales de 1979.

Su objetivo general era educar a los jóvenes trabajadores para que sean ellos los que defiendan sus derechos al ir adquiriendo conciencia de su realidad.

Su objetivo específico con las trabajadoras domésticas era ayudar a descubrir que también son obreras como cualquier trabajador, con la diferencia que no producen directamente ganancias a los patrones.

En el Distrito Federal se formaron 6 promotoras que eran trabajadoras del servicio doméstico. Su trabajo fue llegar a más trabajadoras para organizarse. Crearon volantes, un periódico y un folleto que se llamó "Hijas de Familia" y un poema que se llama "Cuento".

**Colectivo de Acción Solidaria con Empleadas Domésticas (CASED)**. Este grupo feminista se formó en 1979 y trabajó en la Ciudad de México hasta 1985.

Su objetivo fue coordinar el proceso de organización de las trabajadoras domésticas y crear conciencia en la sociedad sobre los problemas de las trabajadoras que laboran en casas particulares.

El trabajo que realizaron fue:

Asesorar semanalmente a las trabajadoras que aspiraban terminar sus estudios de

41) Colectivo ATABAL. Proyecto General, De Apoyo y Promoción a la Organización de las Trabajadoras del Servicio Doméstico en la Ciudad de México, 1992, 1993 y 1994.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

primaria y secundaria en el Sistema de Enseñanza para Adultos.(42)

Hacer con estos grupos de trabajadoras discusiones sobre su situación laboral, sus experiencias en otros trabajos, la relación con sus patronas y otros temas.

Organizar actividades como paseos, visitas a los museos, etc.

Lograron que las trabajadoras de la colonia Las Águilas y de San Ángel organizaran una red telefónica de apoyo en caso de problemas y una bolsa de trabajo.

También promovieron la relación de estas trabajadoras con las de Cuernavaca que asistían al Hogar de Servidores Domésticos, A.C.

Hicieron estudios para analizar el trabajo en el servicio doméstico, publicaron varios artículos, un audiovisual y compusieron una canción que se llama "Mire Patrona".

De este grupo de CASED, sólo quedó activa una antropóloga quien participa actualmente en la asociación civil del Colectivo ATABAL, A.C.

**Unión Juvenil de Empleadas de Hogar Cristiano.** El 18 de mayo de 1986 se formó este grupo de 5 trabajadoras (un hombre y 4 mujeres) en la colonia La Cañada.

Su meta era lograr la amistad y la confianza para no estar solas en la ciudad y para descubrir la dignidad como trabajadoras, con derechos y obligaciones.

Organizaron retiros y convivencias en donde por medio de la reflexión bíblica comentaban su situación personal, de trabajo, de la comunidad y de otros países. También se reunían para estudiar otros temas.

Este grupo fue promovido por la Juventud Obrera Cristiana (JOC).

(42) URRUTIA, Elena. "Experiencias de organización"; Entrevista con Teresa Valdivia, dirigente de la JOC", Revista Fem., Volumen IV, No. 16, septiembre 19 - enero 1981, pág. 37 a 43.



Este grupo visitó "El Hogar de Servidores Domésticos de Cuernavaca, Mor.". También participaron en actividades y en el primer taller de Derechos Laborales que organizó en la Ciudad de México en 1986 el Colectivo ATABAL. Dos de estas integrantes son actualmente parte del Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico "La Esperanza", en la Ciudad de México. Desafortunadamente este grupo trabajó hasta 1988.

**Colectivo ATABAL, A.C.** En 1986, 2 promotoras del Hogar de Servicios Domésticos, A.C., de Cuernavaca, Morelos, hicieron una investigación para saber qué grupos estaban haciendo un trabajo con el sector en la Ciudad de México. En ese momento solo se pudo hacer contacto con la Unión Juvenil de Empleadas de Hogar Cristiano y una integrante del ex Colectivo de Acción Solidaria con Empleadas Domésticas (CASED).

Con los contactos de trabajadoras domésticas que tenían ambos grupos, se propuso hacer un taller de derechos laborales. El taller se inició con 20 trabajadoras. Con este grupo se realizó una convivencia para festejar el Día de la Trabajadora del Servicio Doméstico el 27 de abril de 1987.

En abril de 1987 se formó en la Ciudad de México el Colectivo ATABAL de Apoyo y Promoción a la organización de las trabajadoras del servicio doméstico, conformado por 2 promotoras y una de las fundadoras activas del Hogar de Servidores Domésticos, A.C., en Cuernavaca, Morelos. En septiembre de 1992 se constituyó como asociación civil.

Las Empleadas de Hogar Cristiano, hasta que ésta en 1988 dejó de funcionar. Las trabajadoras de este grupo pasaron a formar parte del grupo de trabajadoras que se estaba formando a través de los talleres que impartía el Colectivo ATABAL. De esta experiencia educativa surgió el Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico "La Esperanza".

A partir de 1988 el Colectivo ATABAL definió su trabajo con el sector, de la siguiente manera:

El Colectivo ATABAL es una organización de mujeres profesionales al servicio del sector de mujeres que se emplean en el servicio doméstico. El Colectivo ATABAL tiene una propuesta política desde una postura feminista cuyo objetivo general es luchar por la valoración social del trabajo doméstico y en específico, la reivindicación social y política del servicio doméstico y del sector de mujeres que labora en éste.

Nuestra relación con el sector del servicio doméstico la entendemos desde dos lógicas organizativas distintas, que implican autogestión, autonomía y corresponsabilidad con una interacción dialéctica entre el sector y el Colectivo ATABAL, en el contexto de la sociedad amplia. Es decir, concebimos al Colectivo y a la organización de las trabajadoras como dos entidades propias que actúan en interdependencia como proyectos políticos autónomos y autogestivos, lo que implica que en la práctica, y de acuerdo a su proceso, cada uno vaya desarrollando su propia autoafirmación.

En este sentido, tanto el Colectivo ATABAL como el grupo de trabajadoras La Esperanza, tienen cada uno un proyecto político específico, en los cuales se involucraron directamente en forma corresponsable.

En el proyecto del grupo La Esperanza (organizarse para reivindicar el servicio doméstico) el Colectivo define su papel como asesor en el área formativa/organizativa, y como fuente de recursos (humanos, económicos e infraestructura, esto último, hasta la consolidación de su proyecto) para promover acciones para, por y con las trabajadoras del servicio doméstico para la reivindicación de su trabajo.

En el proyecto del Colectivo ATABAL (incidir tanto en el sector para su organización y en la sociedad civil para el reconocimiento y la reivindicación del sector) el grupo de trabajadoras La Esperanza, tiene un papel de retroalimentar y afirmar el trabajo del Colectivo desde su proyecto específico para promover acciones a su favor.

Por todo lo difícil que significa dar respuesta a la grande y compleja realidad del sector, el Colectivo se plantea las siguientes líneas de acción estratégica para el proyecto:

El proyecto que se concibió relativiza las posibilidades reales de llegar a organizar al sector desde el Colectivo. La aspiración es poder incidir desde una visión crítica (no paternalista de mera defensa de ellas) creando conciencia de la corresponsabilidad que hay en la interacción trabajadoras, patronas, sociedad, para lograr la emancipación de ellas como mujeres, la reivindicación de sus derechos como trabajadoras y su actuar como sujeto social.

Las trabajadoras del servicio doméstico por medio de la formación, serán quienes a partir de sus experiencias y de su propio proceso, irán proponiendo las estrategias para ampliar la cobertura y gestar la organización del sector, e insertarse en otras formas de organización del movimiento amplio.

Al apostar en este proyecto político a que las trabajadoras del servicio doméstico se reconozcan así mismas como sector laboral y se organicen para su reivindicación social y política. Se parte de que este reconocimiento es dialéctico y que será producto de la valoración social que haga la sociedad en general sobre el trabajo doméstico, así como del reconocimiento concreto a las personas que realicen este trabajo.

Para lograr este reconocimiento dialéctico, se plantea como objetivo estratégico por un lado, incidir para que las trabajadoras del servicio doméstico se organicen para la conquista de sus derechos laborales y humanos y la reivindicación social de su trabajo. Por el otro, incidir en la sociedad civil para que los sectores de ésta, asuman en corresponsabilidad, desde su quehacer cotidiano, la valoración social del trabajo doméstico y la reivindicación social, económica y política de las trabajadoras que laboran en el servicio doméstico.(43)

Tanto el objetivo general, como el estratégico, plantea tomar en cuenta a diversos sujetos sociales con quienes hay que compartir y buscar la solución a la enorme problemática social que representa la desvalorización del trabajo en el servicio doméstico.

#### Grupo 1

Trabajadoras del servicio doméstico.

#### Grupo 2

Empleadores del servicio doméstico

Intermediarios o agencias de colocación

(43) Colectivo ATABAL. Proyecto General. De Apoyo y Promoción a la Organización de las Trabajadoras del Servicio Doméstico en la Ciudad de México. 1992, 1993 y 1994.

Abogados

Legisladores

Autoridades del trabajo

Grupo 3

ONG'S Centros de Apoyo

Organizaciones de Mujeres

Organizaciones Campesinas

Organizaciones Sindicales

Organizaciones Cristianas

Partidos Políticos

Grupo 4

Académicos

Investigadores

Estudiantes

Instancias educativas gubernamentales y autónomas

Grupo 5

El objetivo general: luchar por la valoración social y del trabajo doméstico, y en específico, la reivindicación social y política del servicio doméstico y del sector de mujeres que laboran en éste.

(44) Colectivo ATABAL. Proyecto General. De Apoyo y Promoción a la Organización de las Trabajadoras del Servicio Doméstico en la Ciudad de México. 1992, 1993 y 1994.

El objetivo estratégico que se plantea es: incidir para que las trabajadoras del servicio doméstico se organicen para la conquista de sus derechos laborales y humanos y reivindicación social de su trabajo; incidir en la sociedad civil para que los sectores de ésta asuman en corresponsabilidad, desde su que hacer cotidiano, la valoración social, económica y política de las trabajadoras que laboran en el servicio doméstico.

Para lograr estos objetivos, se han delineado 5 ejes de acción, los cuales son:

- 1) Conformación y consolidación de grupos.
- 2) Educación popular/formación para la organización.
- 3) Promoción del proceso de organización.
- 4) Difusión de la problemática del sector.
- 5) Sistematización de la experiencia en general.

De los ejes de acción de este proyecto, se considera a los tres primeros ejes como estratégicos, y a los 2 últimos como tácticos.

Del trabajo de apoyo y promoción del Colectivo ATABAL, realizado con varios grupos que se han reunido en 5 años para formarse, surgió el Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico "La Esperanza".

**Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico "La Esperanza"**: Es un grupo de mujeres que se emplean en casas particulares como trabajadoras domésticas. Se han venido reuniendo en ese grupo desde el año de 1987, al participar en los talleres de formación que les ofrece el Colectivo ATABAL, A.C., en apoyo a sus inquietudes de organización.

Los talleres que han recibido, les han ayudado a analizar su situación personal y colectiva, como mujeres y como trabajadoras en la sociedad. Los talleres han sido de:

Derechos laborales

Identidad femenina

Mujer y sociedad

Relaciones humanas

Metodología organizativa

Sindicalismo

Estos talleres les han permitido permanecer juntas e identificarse como gremio, y compartir un proyecto común:

Organizarse en un sindicato. Sin embargo, este objetivo no lo han podido alcanzar por no tener tiempo suficiente para promover el crecimiento de su grupo, ya que casi todas trabajan como internas (de planta) y únicamente los domingos que es cuando tienen día libre, se pueden encontrar para.

El sindicato para ellas, representa una forma de lucha para conquistar los derechos laborales que hasta ahora se les niegan, aún cuando la Ley Federal del Trabajo les reconoce algunos mínimamente. Hasta ahora, cada una va negociando sus derechos elementales cuando los va conociendo (gracias a los talleres), pero para ellas, sería mejor que todas las trabajadoras conquistaran todos los derechos que tienen los demás trabajadoras.

En vista de que es lento poder llegar a un mayor número de trabajadoras para tener fuerza e impulsar el sindicato, están buscando formas para atraerlas al grupo, para informarles sobre sus derechos elementales y crear una conciencia colectiva de organización para defenderse, por ello, se les ha ocurrido crear un punto de encuentro y contacto directo con gran número de ellas, desde las necesidades reales que enfrentan:

La de emplearse en mejores condiciones de trabajo;

La de capacitarse y formarse, tanto para realizar mejor su trabajo, como para fomentar su superación personal y grupal como mujeres y trabajadoras;

La de atender su cultura y recreación.

En este sentido, tienen un plan muy ambicioso: crear UN CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL PARA TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO.

Este Centro pretende ofrecer los servicios de:

Una Bolsa de trabajo,

Un Centro de formación, capacitación técnica y especialización en el servicio doméstico,

Una escuela de educación abierta, y

Un Centro para la cultura y la recreación.

Lugar donde las trabajadoras, con deseos de estudiar y superarse, puedan hacerlo al tiempo que se sostienen trabajando en el servicio doméstico.

Junto con el Colectivo ATABAL, han estructurado un plan de trabajo que pretende llegar a toda la zona conurbada de la Ciudad de México con servicios que ya se mencionaron.

A continuación, se presenta el esquema de su proyecto general:

**Proyecto General:**

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL PARA TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA CIUDAD DE MÉXICO Y ÁREA CONURBADA.

Servicios:



## I. Bolsa de Trabajo.

- a) Colocación y apoyo ante la negociación del contrato de trabajo y su cumplimiento
- b) Canalización para asesoría y defensa jurídica en caso de conflicto laboral y penal.
- c) Canalización para la atención de problemas de vivienda, salud, violencia, derechos civiles y humanos.

## II. Centro de Capacitación y Formación Técnica y Especialización en el Trabajo del Servicio Doméstico:

- a) Talleres de Capacitación Técnica y Especialización en el Servicio Doméstico.
- b) Capacitación en otros oficios.
- c) Talleres de Formación sobre Derechos Humanos (derechos laborales, derechos de la mujer, derechos ciudadanos), Relaciones Humanas, y Metodología Organizativa.

## III. Escuela de Educación Abierta:

- a) Alfabetización.
- b) Primaria
- c) Secundaria

## IV: Centro para la Cultura y Recreación.

- a) Talleres de Danza, Canto, Música y Pintura.
- b) Biblioteca

c) Cine y Video

d) Festejos.

Con los siguientes objetivos generales:

Lograr su reconocimiento (teórico y práctico) y su inserción en la comunidad capitalina, como sector laboral y social que prestan un servicio importante a la sociedad.

Capacitarlas para desempeñar con profesionalismo su trabajo, especializándose en alguna rama del servicio doméstico.

Colocarlas en el mercado de trabajo apoyándolas solidariamente para enfrentar así el desempleo y las desventajas de la ley de la oferta y la demanda.

Llegar a un número más significativo de trabajadoras para crecer incorporándolas al proceso organizativo, con miras a la formación de un Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico.

En este momento están comprometidas en este proyecto 15 mujeres, y 6 lo están coordinando a nombre del grupo La Esperanza. La mayoría son madres solteras. Se consideran promotoras de su gremio y su acción llega a unas 70 trabajadoras que lograron reunir en los festejos que organizaron en el año y con las que mantienen contacto en cuanto a información y apoyo en algunas tareas de educación, difusión y organización.

En el proyecto tienen que atender 6 líneas de trabajo: administración, servicio al público, formación para la organización, capacitación para el trabajo, diversión y cultura, organización gremial interna; dedicándose una de ellas a cada una de las demás, pero al mismo tiempo en forma coordinada. Cada una se responsabiliza de una parte del

trabajo para sacarlo adelante y que marche bien. El trabajo es de mucha responsabilidad, pero no lo hacen todo solas, pues tienen que involucrar a las nuevas para que colaboren en comisiones de trabajo.

Se reúnen dos veces al mes, los primeros y terceros domingos durante 4 horas, para formarse y organizarse.

Entre ellas han organizado una pequeña caja de ahorro que les permite ahorrar para apoyarse en casos de emergencia económica. Organizan unas tres veces al año rifas para juntar fondos para lo más elemental de su organización.

De su proyecto se encuentra funcionando la bolsa de trabajo, que es atendida por ellas por las tardes y por las mañanas las apoya el Colectivo ATABAL. Ya se formó el grupo que va a empezar a estudiar en la escuela la educación abierta y entre ellas forman ya un grupo que está aprendiendo danza folclórica para animar más sus fiestas y convivencias.

Por lo menos 3 veces al año organizan fiestas abiertas a todas las trabajadoras, una al inicio del año para presentar su plan de trabajo, otra para festejar el 30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del hogar, y otra al finalizar el año para evaluar su programa. Algunos años han organizado en septiembre una fiesta para festejar las fiestas patrias.

Para llegar a las trabajadoras hacen campañas de volanteo, promoviendo los servicios que están impulsando, reparten invitaciones sobre los eventos que van a realizar, platican con ellas cuando se presta la ocasión. Por lo general lo hacen los domingos en los parques y lugares que frecuentan sus compañeras en sus días libres y las que van a la escuela por la tarde en este espacio.

También participan en programas de radio y televisión y en entrevistas para la prensa donde difunden sus problemas y lo que están haciendo.

Los últimos años han participado algunas de ellas en marcha independiente del 1º de mayo, Día del Trabajo, para reivindicar su trabajo.

También están impulsando un proyecto de reforma al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, sobre el servicio doméstico, ya que hay muchas imprecisiones en la reglamentación y por ello no las protege igual que a todos los trabajadores en nuestro país.

Por último, en su camino como grupo, han conocido otras experiencias de trabajadoras organizadas, como por ejemplo, los sindicatos y asociaciones de trabajadores de países de Latinoamérica y el Caribe, con quienes formaron parte de una Confederación desde el año 1988; ahí están doce países del continente con el objetivo de ser reconocidas por los Organismos Internacionales del Trabajo y por sus gobiernos, para que se hagan leyes que las tomen en cuenta como trabajadoras que son.

Entre los compromisos que tuvo esa Confederación estuvo el de organizar el congreso de la misma en México en 1994, ya que una de sus compañeras formaba parte de la directiva continental en representación de nuestro país. Desde entonces, trabajaron para crecer, llegando al mayor número de trabajadoras que se pudiera, para que también participaran en el congreso y se beneficiaran de los avances que otras organizaciones del gremio han tenido en otros países de Latinoamérica y el Caribe.

Se han dedicado a capacitarse y tomar conciencia de la realidad, pero les hace falta llegar a acciones concretas de organización: la forma de sindicato es una, pero no es todo, la bolsa de trabajo tampoco será todo, como tampoco únicamente los talleres de

formación y capacitación o las actividades recreativas les van a resolver sus problemas. Por todo ello, proponen seguir atendiendo a todas esas formas de acción.

Para impulsar el proyecto propuesto, determinaron que requieren de recursos económicos, con los cuales no cuentan para echarlo a andar ampliamente.

En estos momentos el sindicalismo en su conjunto está pasando por una crisis. Esta crisis no es solo del sindicalismo oficial, sino también la crisis del sindicalismo independiente; crisis de dos formas sindicales, de dos estrategias políticas que muestran su incapacidad para afrontar los retos que plantea el cambio de relaciones laborales y políticas del país.

Numerosos análisis y discusiones se han centrado principalmente en dos causas de la crisis:

- a) La escasa representatividad, cuya tasa de afiliación alcanza apenas el 18% de la población económicamente activa. El sindicalismo como representante de los intereses generales de los trabajadores está lejos de ser la expresión organizativa de amplios sectores. Quedan excluidos amplios sectores (sobre todo de mujeres trabajadoras) localizados en los subterráneos del desempleo, en la clandestinidad de los pequeños talleres artesanales y de manufactura, en las imprecisiones del sector informal (entre ellos el del servicio doméstico), en el agro-industria, en los mostradores del comercio, en el trabajo negro de indocumentados, los jubilados, y en la no incorporación sindical de los trabajadores al servicio del Estado.

- b) La crisis del corporativismo cuya esencia, es el agotamiento del modelo sindical de la Revolución Mexicana, en la cual el Estado subordinó sus políticas y asumió como espacio privilegiado el de la negociación (del salario, prestaciones, escalafón).

El sindicato en general y el corporativismo en particular empezaron a debilitarse en el momento en que las transformaciones del Estado y la reconversión industrial los desplazó de sus espacios tradicionales de intervención sindical, sin que tuvieran capacidad de presentar proyectos alternativos a la modernización que impulsa el Estado Mexicano.

La crisis del corporativismo se expresa por lo menos en los siguientes aspectos:

- a) Descenso de la capacidad de intervención en los órganos tripartitarios;
- b) Incompetencia para detener la oleada privatizadora;
- c) Falta de capacidad para frenar la mutilación de los contratos colectivos.

*Algunas Confederaciones de Trabajadores y su Visión Sobre la Organización de las Trabajadoras de los Servicios Domésticos.* Con el interés de tener un acercamiento sobre la visión de las confederaciones de trabajadores acerca de la participación de las mujeres en las confederaciones, y en particular el de las trabajadoras del servicio doméstico, se entrevistaron a representantes de tres de ellos:

#### Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

La CROM fundada en 1918 surge de la resolución de un congreso obrero llevado a cabo en Saltillo, Coahuila en el mismo año. La fuerza de la CROM llegó a su punto culminante en 1926, cuando llegó a controlar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y logró tener influencia en la Cámara de Diputados y hasta llegar a plantear la posibilidad de que su primer secretario general fuera candidato a la presidencia.

Algunos datos mencionan que la CROM tiene más de 150.000 miembros.

En cuanto a la organización de las trabajadoras del servicio doméstico, la confederación nunca ha tenido la experiencia de organizaciones con este sector, así como nunca se ha intentado el acercamiento debido a dos cosas: a la falta de interés de las mismas trabajadoras, para organizarse y que no ha habido incentivos por parte de las organizaciones obreras para agruparlas.

Por otra parte, la confederación desconoce la existencia de grupos de trabajadoras organizadas, ni que pertenezcan a otras centrales de trabajadores.

Respecto a la organización de las trabajadoras del servicio doméstico es preciso señalar que en la historia de la confederación, no se han tenido experiencias de organización de este sector, ya que es muy difícil agruparlas.

Sin embargo, hace seis meses se formó una organización nacional de trabajadoras del servicio doméstico, que posiblemente se encuentren dentro de la Federación Nacional de Trabajadores no Asalariados o Confederación Nacional Femenil. Al respecto, no pudo dar información precisa de quienes son las dirigentes, dónde se formó, ni en dónde se les puede ubicar.

También es preciso señalar que no se tiene conocimiento de otros grupos organizados de trabajadores domésticos, ni acerca de cuáles son sus demandas como gremio, pero si se reconocen sus problemas.

La dificultades para la organización de estos trabajadores son precisamente la dispersión en que trabajan de emplearse para diferentes patrones de distintos extractos sociales, y de que su sindicalización no es posible por los requerimientos legales.

(trabajan con diferentes patrones) pero que si podrá haber otras formas de organización como trabajadores no asalariados.

Como avance señaló que las trabajadoras por si mismas han ido cambiando y exigiendo mayores salarios en la actualidad.

#### Confederación Obrero Revolucionaria (COR)

La COR se fundó en 1967 afiliando en la actualidad a 15 millones de trabajadores en la República. (algunos datos a 1983 calculan que contaba con 250 miembros).

Está conformada por trabajadores de todas las industrias como de costura, metalúrgica, hotelera, galletera, maderera. Su fundamento es la unidad obrera combativa y su caracterización es la reivindicación de los derechos de los trabajadores dentro de la Constitución.

Del estudio realizado en el presente trabajo podemos señalar que en principio todos los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones, los cuales varían según sus funciones sin embargo al trabajador doméstico se le contrata con prestaciones inferiores a las exigidas por la Ley Federal del Trabajo, pues es conocido que a los trabajadores domésticos se les emplea con prestaciones inferiores a las otorgadas por la Ley antes señalada o incluso no se les cubren algunas prestaciones obligatorias, por lo tanto la división que hace el legislador en la Ley federal del Trabajo respecto a los Trabajadores Especiales no cabe dentro del sistema jurídico que se pretende aplicar en México, por que se estarían violando los principios de legalidad y de igualdad que emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en especial las



obligaciones, las prestaciones laborales, los derechos laborales, así como el trato a los trabajadores domésticos se encuentran muy lejos de dichos principios.

Es importante hacer notar que efectivamente es preocupante que en pleno siglo XXI, y contemplando mas aun los avances que se han suscitado en nuestros cuerpos legales aun se considere que existen trabajadores de segunda y se discrimine el trabajo de las personas que prestan el servicio doméstico, como se repitió en diversas ocasiones creemos que la Ley Federal del Trabajo no debería hacer distinciones entre las personas que realizan un trabajo.

Por lo antes expuesto el fin del presente estudio dogmático es señalar precisamente la necesidad de igualar en la práctica las Condiciones Mínimas Laborables en Territorio Mexicano de todos los trabajadores que laboren dentro del país, es decir que no exista confusión si se debe o no pagar cierta prestación a los mal llamados trabajadores especiales entre ellos claro los trabajadores domésticos, por lo que se insiste que la Ley Laboral debe de ser reformada en ese sentido.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA** Los trabajadores domésticos se encuentran reglamentados por la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIII del título sexto, relativo a trabajos especiales en los Artículos 331 al 332.

**SEGUNDA** Los trabajadores domésticos encuentran sus antecedentes más remotos en el Derecho Romano puesto que se tenían los elementos necesarios para considerarlo una Relación Laboral ya que se contaba con un patrón y un trabajador, la prestación de un servicio personal subordinado y la remuneración por este trabajo.

**TERCERA** Analizando las legislaciones de los países latinoamericanos observamos que, a mayor o menor medida, son parecidas en su contenido a la Legislación Mexicana, lo legislado sobre el trabajador doméstico en México es inadecuado, si bien es cierto la naturaleza de los servicios prestados por estos trabajadores es muy distinta a los servicios prestados por cualquier otro trabajador también es cierto que todo tipo de trabajador debe contar con prestaciones mínimas sin hacer exclusiones o diferencias tal y como lo prohíbe la misma Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo cabe aclarar que hay un gran avance en la ley de 1970, si la comparamos con la ley de 1931, esta última realmente en su articulado respecto de la figura del trabajador doméstico, era casi nula, por lo que evidentemente el Derecho del Trabajo en México esta evolucionando.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CUARTA** Para hacer que la evolución, que se a estancado a ultimas fechas en México, sea positiva y continúe proporcionando a todo trabajador, propongo que se haga obligatorio el pago del salario integrado, es decir, que vaya incluido el pago de la prima dominical, séptimos días y los de descanso obligatorios y horas extras, de otra forma dichas prestaciones nunca se cubrirían en la práctica a los trabajadores domésticos.

**QUINTA** Consideramos necesario que se estipulen las sanciones que tendrían aquellos patrones que contrariando dichas disposiciones no cumplan con el pago de la prima dominical, séptimos días y los de descanso obligatorios y horas extras, así como con el pago de la prima vacacional, el aguinaldo y las demás prestaciones de la ley, las sanciones pueden consistir en que sea causa de rescisión del contrato por parte del trabajador manteniendo la carga de la prueba el patrón

**SEXTA** Es indispensable crear conciencia para que al trabajador doméstico se le dé un trato más humano, la mayoría de este tipo de trabajadores desempeñan su trabajo por necesidad y acepte que se les pague salarios inferiores a los señalados por la Ley.

**SEPTIMA** Consideramos necesario crear campañas publicitarias para informar a los trabajadores domésticos sus derechos como trabajadores, debido a la ignorancia de estos, desconocen sus derechos y obligaciones de ahí que sean explotados por los patrones sin ningún escrúpulo.

**OCTAVA** Consideramos que es de gran importancia que se Integren a la tabla de salarios mínimos el salario de los trabajadores domésticos, que este no sea menor al salario mínimo general.

**NOVENA** Debemos fomentar que nuestros legisladores hagan obligatorio que los patrones aseguren a sus trabajadores domésticos, y por lo tanto crear mecanismos que faciliten el trámite ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que el trabajador doméstico cuente con un servicio de salud.

**DÉCIMA** Se debe hacer un reconocimiento en la Ley para todos los trabajadores que empleen su esfuerzo físico, a través del tiempo se ha perdido respeto por este tipo de trabajadores, es decir, obreros, campesinos, jornaleros, trabajadores domésticos, etc., dicho reconocimiento puede consistir en un pago extra, o en alguna otra prestación que ayude a subsistir mas cómodamente dentro del difícil trabajo que desempeñan y con esto evitar que día con día se abandonen este tipo de empleos, así como de ser más justos en las retribuciones económicas.

## BIBLIOGRAFÍA.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, Trillas, México 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Trillas, México 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Segunda Edición, Trillas, México 1988.

RIPERT, Goerges, Aspectos jurídicos del Capitalismo Moderno, TEA, Argentina 1954.

BARROSOS FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo Con Referencias y Soluciones Aplicadas en México, Porrúa, México 1987.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I: Bibliografía, Omeba, Argentina 1966.

CANTON MOLER, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1978.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo I, Porrúa, México 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1988.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1954.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1959.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1972.

ALVARES DEL CASILLO, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en 1979, UNAM, México, 1980.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, El Derecho Privado Romano, Porrúa, México 1989.

IGLESIAS, Juan, El Derecho Romano, Porrúa, México 1964.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho Obrero, quinta Edición, Porrúa, México 1971.

MARX, Karl, capital: A Critique of Political Economy, New American Library, Estados Unidos 1995.

TISSEMBAUM, Mariano, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I.

PETIT, Eugenc, Tratado Elemental de Derecho Romano, Porrúa, México 1971.

PEÑA GUZMAN Y ARGUELLO Rodolfo, Derecho Romano, Tipográfica, Argentina 1962.

SOUSTELLE, Jacques, La Vida cotidiana de los Aztecas, Fondo de Cultura, México 1996.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones Laborales, Apuntes, México 1995.

MENDEZ PIDAL, Ramón, Derecho Social Español, Española, España 1952.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2001

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, Trillas, México, 2001

Ley Federal del Trabajo, comentada por Baltasar Cavazos Flores Tematizada y Sistematizada, Décimo cuarta Edición, Trillas 1998.

## OTRAS FUENTES

Diccionario Enciclopédico Quillet Cumbre en doce tomos, Cumbre S. A., México 1997.

GOLDSMITH, Mary, "Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)", Política y Cultura No. 1, UAM-Xochimilco, Departamento de Política y Cultura, México 1992.

VELEZ TAPIA, Martha Patricia, "Las trabajadoras de casa particular... hacen historia", Correo del Sur, Morelos 1992.

GOLDSMITH, Mary, "Experiencias de organizaciones, Hogar de Servidores Domésticos, A.C." Revista Femenina Volumen IV, No. 16, México 1980.

VELEZ TAPIA, Martha Patricia, "A propósito de celebraciones en CATDA... (reflexiones sobre nuestras experiencias) e inicia Escuela de Promotoras Populares", Correo del Sur, Morelos 1992.

CATDA, Carta circular a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, México 1992.

GOLDSMITH Mary, "Experiencias de organización". Una Opción: CASED, Revista Femenina, Volumen IV, No. 16, México 1981.

Entrevista a miembros de la Unión Juvenil de Empleadas de Hogar Cristiano, México 1987.

Grupo de Trabajadoras del Servicio Doméstico "La Esperanza", Proyecto General, Centro de Capacitación y Desarrollo Integral para Trabajadoras del Servicio Doméstico México 1992.

Organización Revolucionaria Punto Crítico, "Línea de Acción Política y Organizativa en el Movimiento Obrero", México 1983.

