

EL REGIMEN JURIDICO DE LOS
TRABAJADORES DOMESTICOS

ALBERTO REYES GALVAN

No. Adq. H59176

No. Título _____

Clas. D348.6

R457r

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.- ANTECEDENTES	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
LOS TRABAJADORES DOMESTICOS ANTECEDENTES	3
LA ESCLAVITUD EN ROMA COMO ANTECEDENTE HISTORICO SOCIAL.....	6
LA ESCLAVITUD EN MEXICO COMO ANTECEDENTE HISTORICO SOCIAL.....	11
CAPITULO II.- ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.	
CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	17
DIVERSAS CLASES DE TRABAJADORES.....	20
CONCEPTO DE PATRON.....	22
EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO.....	24
CAPITULO III.- LOS TRABAJADORES DOMESTICOS	
CONCEPTO DE TRABAJADORES DOMESTICOS.....	29
CAPITULO IV.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DOMESTICOS	
LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.....	44

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.....	51
CAPITULO V.- RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.	
LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.....	55
CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR DOMESTICO.....	71
CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION.....	78
CAPITULO VI.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.....	84
CONCLUSIONES.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	97

INTRODUCCION

A través de la Historia, siempre ha existido la preeminencia de unas personas con respecto de otras, ya sea por virtud de la fuerza física, ya por la inteligencia o edad, o bien, por el poder económico mayor de unos con respecto de otros.

El presente trabajo lo realizamos en atención a que existe dentro de las clasificaciones de trabajadores, una especializada por el legislador, y que conocemos como Trabajadores Domésticos, los cuales, aun cuando debieran tener mayor protección, en relación con la generalidad de los demás, adolecen de ciertos derechos consagrados por la Ley para "todos" los trabajadores. Y también por que existen trabajadores domésticos, a los que no les son respetados los derechos mínimos consagrados por la Ley. Asimismo consideramos que el tema nos permite realizar alguna aportación en el campo del Derecho Laboral.

Como problema central, se propone el determinar si los trabajadores domésticos, de manera general, disfrutaran de todos los derechos que la Ley Federal del trabajo y La Constitución Política de nuestro país consagran para todos los trabajadores, así como los de las facultades que de manera especial le otorga la Ley Federal del Trabajo; de igual manera, si esta apegado a la realidad jurídica y practica, el que las Leyes establezcan tales derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral.

En primera instancia, podemos pensar que por el hecho de que la Ley provee de ciertos derechos especiales a los trabajadores domésticos, éstos realmente gozan de los mismos, solo que, como sucede en la mayoría de los casos de trabajadores con bajo nivel de preparación académica, estos no conocen claramente sus derechos, no los reclaman ni los hacen valer, y por consiguiente, no les son respetados.

Para el desarrollo del trabajo, hemos utilizado una metodología basada en el positivismo, método que es sostenido por autores como Kant, Savigny y Luis Villoro; aunque no de manera pura utilizamos dicho método, ya que los trabajadores domésticos, la relación de trabajo y los derechos y obligaciones derivados de la relación, se ubican tiempos y lugares determinados, afectados siempre por la cultura e idiosincrasia de los sujetos, por lo que lo combinamos con el método de realismo jurídico, expuesto por Weber, Durkheim y Molina Piñeiro. Pero debemos resaltar, que dado el grupo o clase de trabajadores que se estudio y el tema seleccionado, nos encontramos con ciertos problemas en el desarrollo de la investigación, ya que la bibliografía resulto ser escasa, no por que no hubiera autores que abordaran el tema, sino por que la mayoría no le da importancia al mismo, y en sus obras, parece ser que lo abordan solo por que la Ley Federal del Trabajo, tiene un capítulo especial referido a tales trabajadores, asimismo un gran porcentaje de los trabajadores domésticos son reacios a ser cuestionados respecto a sus condiciones de trabajo, ya sea debido a que se les prohíbe hablar, en general con gente extraña, o en particular de sus prestaciones.

En el presente trabajo abordamos lo relativo a los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en general, si bien lo hacemos de una manera breve y genérica, abordamos puntos importantes, tales como la aparición del derecho del trabajo como tal, así como los diferentes hechos que marcaron la evolución del mismo, claro que no dejamos por un lado el hecho de que las relaciones de trabajo o las características e instituciones pertenecientes al derecho del trabajo aparecieron antes que éste.

Los trabajadores domésticos aparecen en la vida jurídica, aunque con otro nombre o enmarcados en otra institución, desde la época del Imperio Romano, siendo su antecedente más directo la esclavitud que prevaleció durante mucho tiempo en Roma. Aparece bajo la figura de la *Locatio Conductio Operarum*, que era el Contrato de Arrendamiento de servicios

regulado por la Ley Civil. Siendo que la esclavitud es su antecedente más directo de ese tipo de trabajadores, abordamos esta institución tanto como se dió en el imperio romano, como en nuestro país, estableciendo de algún modo las diferencias que se dieron en cada lugar.

Enseguida estudiamos lo relativo a los principales elementos y sujetos que integran tanto la relación de trabajo como el Contrato de Trabajo, estableciendo las diferencias entre estos dos últimos, los conceptos de las distintas clases de Trabajadores; también desarrollamos lo relativo al concepto de Patrón, la naturaleza del Contrato de Trabajo y la Relación Laboral.

Hemos estudiado lo relativo a los Trabajadores Domésticos en un capítulo especial, atendiendo a la definición que la Ley establece, así como la naturaleza y características y elementos para considerar a un trabajador como doméstico, concluyendo que debe ser una persona que labore en un domicilio considerado como el hogar o casa del empleador, siempre que su trabajo no implique un lucro directo para su empleador. Y así mismo hacemos un estudio comparativo con las legislaciones de diversos países respecto a su reglamentación de este tipo de trabajadores, en los cuales salvo pequeñas diferencias todos le dan un carácter especial a los trabajadores domésticos, estableciendo normas específicas a este tipo de trabajadores.

Si bien el trabajo doméstico sigue siendo trabajo, y se regula por la Ley de la Materia, es separado de los demás y se regula en un capítulo especial, en virtud de que el legislador lo considero como una relación de trabajo, que dadas las características de los sujetos que la integran, debe ser estudiada en forma especial, consideramos que la intención del legislador fue proteger a esta clase de trabajadores dado su histórico grado de impreparación e inesperienza en asuntos legales y del trabajo.

Es por eso que sus condiciones de trabajo de alguna manera, podemos considerarlas superiores a la de los trabajadores en general, en lo relativo al salario, días de descanso, y lo relativo a las prestaciones derivadas del salario, siendo que dentro de sus condiciones de trabajo quedaron desprotegidos en cuanto a jornada de trabajo y seguridad social.

La rescisión del contrato de trabajo de los domésticos, ya sea por parte del trabajador o por parte del patrón, adquieren especial importancia, en virtud de que la relación de trabajo podemos considerarla "inter activa", es decir que hay una relación directa entre el patrón o quien se considera patrón, y los trabajadores domésticos, ya que de alguna manera cohabitan y realizan actividades de manera conjunta, por lo que las causales de rescisión se actualizan casi siempre en el respeto mutuo que deben tenerse las partes.

Al igual que los llamados, "patitos feos" del derecho del trabajo (trabajadores de confianza), los trabajadores domésticos, tampoco gozan de la estabilidad en el empleo tal y como lo establece el Artículo 49 de nuestra Ley Laboral, y en ningún momento podrían demandar la reinstalación en su trabajo, ya que el Artículo antes citado no obliga al patrón a acatar el laudo que así lo condene. Aunque debemos decir que, en algunos casos, estos trabajadores deben considerarse como de "mucha confianza".

Con el presente trabajo pretendemos hacer un pequeño aporte a lo que ya muchos autores han escrito respecto a los trabajadores domésticos, tratando en todo momento de llevar la teoría a la realidad práctica que viven este tipo de trabajadores, asimismo tratamos de emitir un juicio propio respecto de ciertas dudas que pudieran quedar después de leer el presente trabajo, tratando siempre de estar lo más apegado a lo que es la realidad jurídica.

CAPITULO I
ANTECEDENTES

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los orígenes del Derecho del Trabajo como tales, han sido considerados por los diversos autores, a partir de épocas diferentes de la historia. Se ha dicho que el Derecho del Trabajo aparece en la antigua Roma, cuando se da la relación entre una persona que requiere de los servicios de otra para realizar una labor, y otra persona esta dispuesta a realizar esa labor a cambio de cierta prestación.

Se dice también que el Derecho del Trabajo tuvo como antecedente el "abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente"¹.

Se difiere del pensamiento de los autores que consideran que en la época Romana apareció el Derecho del Trabajo, y se afirma que fue hasta la Revolución Cartista en Inglaterra en 1842, cuando aparece verdaderamente el Derecho del Trabajo "... efectivamente, desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando..."²

¹ CAVAZOS, Baltasar; 38 Lecciones de Derecho Laboral; TRILLAS, 7 ed. México 1992, p23.

² CAVAZOS, Baltasar; IDEM.

Pero no fue sino hasta 1884, cuando en Alemania el Canciller Bismark sentó las bases del Derecho del Trabajo y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales del Trabajo.

En atención a lo escrito podemos decir que si bien existieron situaciones o instituciones que deben ser consideradas como parte del Derecho del Trabajo, se considera que este aparece bien definido hasta que se escribe un Código con disposiciones relativas al trabajo, con el fin de proteger a cierta clase de personas.

Ahora bien, se ha dicho que el Derecho del Trabajo nace porque existía la necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna, y con la finalidad de conceder a estas personas mejores condiciones en el trabajo, un salario y otras situaciones que otorgaran mejores condiciones de vida a las personas.

Surge entonces el Derecho del Trabajo como protector de la clase trabajadora, por lo tanto se ha considerado como un derecho de clase.

En la evolución del Derecho del Trabajo se ha enriquecido y ha aumentado el ámbito protector de la clase laboral, es decir, los trabajadores cada vez adquieren mayores derechos, ya sea por la costumbre, o por que el estado los otorgue.

Así mismo, dentro de ese Derecho de clase, se han reconocido otras "subclases", por las diversas legislaciones de los países. Es por eso, como en el caso de la nuestra, que se reconoce como clases especiales de trabajadores a las mujeres, a los menores, a los trabajadores de confianza y otros tantos entre los que se encuentran los trabajadores domésticos, mismos que son regulados en el título Sexto, Capítulo XIII, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

ANTECEDENTES

Para poder iniciar el estudio de los antecedentes de los trabajadores domésticos, consideramos que es de suma importancia e imprescindible, remontarnos a la figura de la esclavitud, ya que esta existió desde los primeros años de la vida del hombre y está íntimamente relacionado con el servicio doméstico.

De ahí que consideramos necesario establecer una división en cuanto a los antecedentes, de modo que primero se ven los histórico-sociales y después los antecedentes histórico-legislativos del trabajo doméstico.

Los antecedentes histórico-sociales del trabajo doméstico, lo constituyen la esclavitud, por lo que primero la veremos en Roma y después en México.

Los antecedentes histórico-jurídicos más inmediatos del trabajador doméstico son el contrato *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.³

³ PETIT, Eugene, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, PORRUA, 4 ed, México, 1988, pags. 404 y 405.

La esclavitud es una 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; cuando vence a otro clan, o es vencido a su vez, tiene dos alternativas si es que sobrevive: la muerte a manos de sus vencedores o la esclavitud.

Seguramente la unión del hombre y la mujer primitiva, 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 estos cumplieran su voluntad de una manera absoluta.

El hombre primitivo es un cazador nómada que 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 alimento es escaso y su vida precaria no alcanzaría para dar de comer a un esclavo.

Posteriormente el hombre aprende a domesticar a los animales y los captura. La carne y la leche de estos puede quedar asegurada cuidando los rebaños, y de aquí que el hombre nómada se traslade para buscar nuevos pastos para sus animales. Y cuando existe una contienda o lucha por un territorio de pastores, ya no se piensa en matar al enemigo, sino en 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 ese modo su trabajo le beneficia más que si le matase.

Más sin embargo, no es sino 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; cuidando de las tierras y técnica del regadío. A estos esclavos se les llamó siervos, del latín servi, que viene de servail, que significa conservados.

Estos aumentan mas aun cuando se añade al cultivo de la tierra, la pesca en los pueblos ribereños, 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 la mercancía que se vende, se encuentra la de los esclavos.

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

LA ESCLAVITUD EN ROMA COMO ANTECEDENTE HISTÓRICO 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 vuelve a su favor, y así si la madre en cualquier momento de la gestación había sido libre, el hijo de ésta nace libre.

Otra ley que lo benefició fué la Lex Petronia, la cual prohíbe arrojar, sin autorización del magistrado, al esclavo a las fieras.

Según Floris Margadant, las causas de la esclavitud son 2:

- 1.- Cautividad de Guerra Justa.- Que es la que se declara formalmente.
- 2.- Nacimiento.- El hijo de madre esclava nace esclavo, aún cuando sea engendrado por padre libre o fuera de matrimonio justo, todos los hijos nacen con la condición de la madre.⁴

Según las Doce Tablas, Causas del Jus Civile:

- 1.- El negarse a participar en el servicio militar.
- 2.- La negativa a inscribirse en los registros del censo.

⁴ FLORIS, Guillermo; El derecho Privado Romano, México 1960, pag. 122.

3.- El incumplimiento en el pago de una deuda.

4.- El robo flagrante a un hombre libre.

Otras causas que proceden del Jus civile según el Derecho Clásico y Postclásico son:

1.- La condena a ser arrojado a las fieras o a trabajos forzados en las minas.

2.- Cuando una mujer libre mantuviera relaciones sexuales con un esclavo ajeno sin la voluntad del señor.

3.- La ingratitud del liberto.

4.- Cuando un hombre libre se dejara vender como esclavo, por un amigo, para reclamar después la libertad y repartir las ganancias.

La condición de esclavo se resume en que la potestad que ejerce el dueño, no solo abarca a la persona, sino también a sus bienes. 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 se hiciesen en favor del esclavo, pasaban a ser del dueño de éste. Asimismo, las herencias instituídas en favor del esclavo pertenecían al dueño de éste, y pasaban a formar parte del patrimonio del dueño si éste aceptaba la herencia. Esta condición de esclavo equivalía a la muerte civil, al esclavo se le consideraba un RES MANCIPI.⁵

Con relación al derecho natural, no tiene ninguna diferencia con los hombres libres, es decir, el derecho Natural y el Derecho Civil se oponen en la condición del esclavo romano.

⁵ PETIT, Eugene, Op Cit pag. 78

Según el tratado de Eugene Petit, la condición de esclavo en la época clásica se puede resumir en estos seis 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 si ni para ningún otro. Según el derecho común esta regla se transforma dependiendo de la clase de esclavo que se trate.⁶

Los dueños de los esclavos empiezan a liberarlo debido, en gran parte, a la influencia del cristianismo y aunado a las nulas conquistas militares que influyen para provocar también, la desaparición de la esclavitud, y debido a esto, una crisis económica por esa 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, apareciendo así el *servus glebae*.

Para el maestro Juan Iglesias, las causas de la extinción de la esclavitud se dividen en dos:

⁶ PETIT, Eugene; Op Cit pag. 78

- 1.- Por acto voluntario del dueño.
- 2.- Por decisión de la Ley.⁷

Las formas de manumisión según el Derecho Civil eran:

- 1.- Por la inscripción del esclavo en los registros el censo. A esta se le llamaba Manumission 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 un hombre libre, y el dueño no se oponía ni se defendía, entonces el magistrado confirmaba la declaración del tercero.
- 3.- La declaración de la libertad a través del testamento del dominus. Esta manumisión se podía realizar en forma directa, o en forma indirecta.

La manumisión 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.

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

Pero diremos que dentro de esta manumisión testamentaria en general, existía la condición o término, es decir, en tanto el esclavo no llegara o no cumpliera el término o condición, seguía siendo esclavo.

⁷ IGLESIAS, Juan, El Derecho Romano, México 1964, pag 106.

El emperador Constantino influenciado por el cristianismo introduce un tipo más de manumisión que fue la Manumissio Insacrosantis Ecclesis, 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 Jus Honorarium las formas de manumisión son las siguientes:

- 1.- Manumissio per epistolas: manumisión hecha por el dueño en forma escrita.
- 2.- Manumissio inter amigos: declaración de manumisión postmensam, por el hecho de haber invitado a cenar al esclavo con el dominus.

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

- 1.- La demostración de buena conducta cívica
- 2.- Cuando se abandonaba 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 prostituída, habiéndola adquirido con tal cláusula y no habiéndola respetado.

LA ESCLAVITUD EN MÉXICO COMO ANTECEDENTE HISTÓRICO SOCIAL

Al igual que en el Derecho Romano, se consideraba al esclavo (tlatacoani) como una res, es decir, como una cosa, y en la estratificación de los aztecas ocupaba el nivel social más bajo; pero sin embargo se puede decir que 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 podía casar con ciudadanos aztecas. Los hijos de padres aztecas esclavos nacían libres; gran diferencia con el esclavo romano, que en este sentido no tenía tanta suerte como el esclavo azteca.

El tlatacoani trabajaba para otro como:

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

En ésta 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 pagar 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 y a los parientes más cercanos.
- 4.- El que roba 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.
- 8.- El hombre libre que hace amante a la esclava de otro 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 su 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 aquel 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, etc. antes de venderlos, el amo los amonestaba varias veces, pero si a pesar de esto, no componían y enmendaban su comportamiento, el amo los vendía, y como signo de que el esclavo era malo se le ponía en el cuello una collera.

Para venderlos, se necesitaba la presencia de cuatro ancianos de cada parte, que fijaban el precio y los términos del contrato. Y esto mismo sucedía si era esclavitud por voluntad propia.

Los medios por los que el esclavo azteca podía recobrar su libertad eran:

- 1.- El esclavo que lograba huir en el mercado donde estaba con su amo y pasaba las bardas del mercado poniendo un pie en excremento humano, podía presentarse ante los jueces para pedir su libertad.
- 2.- El esclavo que casaba con persona libre.
- 3.- Si nacía un hijo de las relaciones de esclavo con persona libre.
- 4.- El esclavo que tenía collera, y lograba entrar a la casa de los reyes.
- 5.- El esclavo que antes de la segunda venta devolviera el precio por el que había 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, éstos no tenían que prestar su servicio militar, ni tampoco tenían que pagar impuestos, así como tampoco tenían que hacer trabajos colectivos.

Eran los "hijos bienamados" del Dios Tezcatlipoca, y el día dedicado a este Dios, no se les podía molestar. Ya que se decía que la cólera del Dios Tezcatlipoca podía reducir a los amos en esclavos, así que el esclavo no recibía regalos, y nadie se atrevía a regañarlos.

Como vemos no se trataba de un esclavitud exigente y perpetua, sino que más bien era una situación pasajera, porque existían muchas maneras de recobrar la libertad.

ANTECEDENTES JURIDICOS DEL TRABAJO DOMESTICO.

El punto de partida es el arrendamiento de servicios o *locatio conductio operarum u operis*, según el caso, en el antiguo derecho romano, ya que esta figura si reúne las características necesarias para haberla considerado como una relación de trabajo, y no así a la esclavitud.

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, y no fue sino hasta que se dio el desarrollo económico cuando el ciudadano romano se vio obligado a contratar los servicios de otras personas.

Los ciudadanos romanos distinguían entre el arrendamiento de servicios y el de cosas.

El primero era la *Locatio Conductio Operarum*, el cual era un contrato que se perfeccionaba con el mero consentimiento de las partes, era bilateral y *Bona fidei*.

Mediante este contrato, el locator (trabajador) se obligaba a prestar al patrón determinados servicios; el locator tenía la *actio locati*, que le permitía exigir el pago por los servicios; en tanto que el conductor, tenía la *actio conducti* para exigir el cumplimiento de las disposiciones inherentes al contrato.⁸

Es 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.

⁸ CAVAZOS, Baltasar; Op Cit. pag. 24.

La Locatio Conductio Operis era utilizado para contratos de obra determinada. Aquí el objeto del contrato es el resultado de algún trabajo, a diferencia de la locatio conductio operarum que era la prestación de un servicio.

En la locatio conductio operis el patrón era el que encargaba el trabajo y el conductor 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 trabajador era responsable si la obra era afectada por las personas que ocupó para la mencionada obra, por dolo o por culpa. Así también, era responsable el patrón en caso de que hubiere entregado material defectuoso o con algún vicio. Pero si la obra se destruyera antes de haber sido aceptada, el trabajador no podía reclamar su salario y debido a eso soportaba los riesgos, a menos 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 merx (cosa) y los riesgos eran para él.

De lo anterior podemos concluir que el antecedente más remoto del contrato para trabajo doméstico, se encuentra en la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM.

Afirmamos lo anterior por las características y elementos de este tipo de contrato, y que eran:

- 1.- Existía patrón y trabajador.
- 2.- Existía una prestación de servicios personal.
- 3.- Había subordinación a una persona.
- 4.- Existía una remuneración por este trabajo.

CAPITULO II

ELEMENTOS DE LA RELACION

LABORAL

CONCEPTO DE TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo de 1931 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.

Elementos de la definición:

- 1.- Una persona física o moral con el carácter de trabajador.
- 2.- Que esa persona prestara un servicio, ya sea material, intelectual o de ambos géneros.
- 3.- Que el servicio se derivara de un contrato de trabajo.

En relación con estos elementos derivados de la definición podemos decir, que de alguna manera, era inexacta la definición, en virtud de que decir que "TODA PERSONA" equivaldría a decir que trabajador puede ser cualquier persona, ya sea física o moral, es decir que puede ser trabajador tanto una sola persona como toda una empresa.

Lo anterior ha sido superado por la actual Ley Federal del Trabajo al referirse en su artículo 8o. que "Trabajador es toda persona física..." De lo anterior se desprende que trabajador puede ser cualquier persona física, ya sea hombre o mujer.

Respecto del segundo elemento de la definición de la Ley de 1931, el cual

se refiere a que el servicio puede ser material, intelectual o de ambos géneros, podemos afirmar que es erróneo aceptarlo, ya que en la realización de cualquier trabajo siempre se aporta tanto esfuerzo físico, como esfuerzo mental o intelectual. Aún cuando hay autores que afirman lo contrario: "En general, por trabajo manual debe entenderse aquel en que el trabajo puramente muscular (físico, material) predomina, e intelectual aquel en que predomina el gasto de energías espirituales (psíquicas), pero es difícil trazar una delimitación precisa".⁹ Este autor pretende diferenciar el trabajo material (manual) del trabajo intelectual, aun cuando acepta que es difícil delimitarlos.

Al respecto el doctor Baltazar Cavazos nos dice: "Dicho precepto... atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros, y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual también era inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina".¹⁰

Respecto del tercer elemento de la definición, "en virtud de un contrato de trabajo", podemos afirmar que, de acuerdo con la Nueva Ley Federal Del Trabajo, resulta sobrante ya que la calidad de trabajador existe cuando se presta un trabajo personal y subordinado, de acuerdo con el artículo 21 de la propia Ley en comento el cual contiene una presunción de existencia de un contrato y relación de trabajo, cuando alguien presta un servicio y otro lo reciba.

⁹ Luigi de Litala. El contrato de trabajo. Citado por Climent Beltran, Ley Federal del Trabajo, ESFINGE, 7 ed., México, 1993, pag.47.

¹⁰ Cavazos Flores, Baltazar, 38 lecciones de derecho laboral, TRILLAS, 7ed. , México, 1992 pág. 82.

Tenemos entonces que, habrá contrato de trabajo cuando se este prestando un trabajo o servicio personal, que una persona de manera directa realice los trabajos, y no por conducto de terceras personas; y sea de manera subordinada, que una persona tenga el derecho y facultad de mandar y ser obedecido, y otra tenga la obligación de ejecutar el trabajo acatando una orden, ya sea por un período más o menos largo de tiempo (cuando así se pacte), o por tiempo indeterminado. Teniendo en cuenta que dicha facultad de mandar debe referirse exclusivamente al trabajo estipulado; y que el trabajo que se ordene sea desarrollado solamente durante el tiempo en que dure la jornada de trabajo, a menos que se paguen las horas extras o que el trabajo se haya estipulado por obra o a destajo.

En relación a lo expuesto, y a las características de ciertas personas que prestan sus servicios para una empresa, tales como los profesionistas, quienes están ligados inicialmente por un contrato de prestación de servicios profesionales y se les paga a través de una iguala, según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si tales profesionistas adquieren la obligación de atender normalmente los problemas que se presentan en una empresa, estableciéndose una relación continua y permanente de prestación de los servicios esa relación será de naturaleza laboral. Otro caso es el de los Directores, Administradores, Gerentes y Altos funcionarios de las empresas, Según la Corte, éstas personas tendrán el carácter de trabajadores cuando en su patrimonio no repercutan los altibajos económicos de la empresa, en caso contrario serán considerados como patrones. Otro apunte que podemos hacer es que aun cuando una persona que presta sus servicios de manera personal y subordinada sin desempeñar puestos de dirección, sea accionista de la empresa (de manera minoritaria) no le quita el carácter de trabajador.

DIVERSAS CLASES DE TRABAJADORES

TRABAJADOR DE PLANTA

Es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa, y se debe de considerar así desde el mismo momento en que comienza a prestar los servicios, salvo pacto en contrario. Esto aun y cuando en el artículo 280 de la Ley federal del Trabajo vigente diga que se presumirán trabajadores de planta cuando tengan una permanencia continua de tres meses o mas al servicio de un patrón (Ya que podemos pensar que este artículo solo se refiera a los trabajadores del campo).

TRABAJADOR TEMPORAL

Es el trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo, de manera provisional o transitoria. El trabajo de esta persona no es fijo, sino que es en virtud de la ausencia de otro trabajador de la empresa.

TRABAJADOR EVENTUAL

Es aquel trabajador que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa. Es el que se contrata para que realice un trabajo diferente a lo que se dedica el patrón pero que sus servicios son necesarios para el desarrollo de la misma, se contrata para un solo "evento".

TRABAJADOR DE TEMPORADA

Es el que realiza labores en determinada época o temporada, sus labores son cíclicas, es decir, solo prestan sus servicios durante un período más o menos largo de tiempo de manera cíclica, por ejemplo los que prestan sus servicios únicamente durante la zafra.

TRABAJADOR A DESTAJO

Es el trabajador que percibe su salario o contraprestación en relación a el trabajo que haya realizado o por obra realizada.

TRABAJOS ESPECIALES

Son todos los enunciados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, y son trabajadores que se dedican a una actividad especial regulada por la Ley. Entre éstos se encuentra el caso de los trabajadores domésticos.

CONCEPTO DE PATRÓN

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Esta nueva Ley suprime lo que expresaba la anterior en el sentido de que la persona tendría el carácter de patrón en virtud de un contrato de trabajo.

Se supera esta cuestión con el hecho de que la relación de trabajo y, por consiguiente, el contrato de trabajo, cuando alguien preste sus servicios de manera personal y subordinada y otra los reciba. Entonces, se es patrón por el solo hecho de recibir un servicio personal y subordinado de otra persona, mediante la retribución de un salario.

A esto podemos agregar, que el decir que la persona utilice los servicios de otra, debe significar que la persona se beneficie de la prestación de los servicios tal y como lo afirma el Lic. Climent Beltran en su Ley Federal del Trabajo comentada: "La expresión <que utilice los servicios> debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que <se beneficie del servicio>; por lo que, de acuerdo con esa interpretación... cabe definir al patrón como el sujeto que se beneficia directamente con el servicio prestado"¹¹

Por otra parte, el segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que si el trabajador, conforme a la costumbre o a lo pactado, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

¹¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B., Ley Federal del Trabajo, ESFINGE, 7ed, México, 1993.

En este caso la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, además de que los trabajadores de la empresa contratada tendrán derecho a las mismas condiciones de trabajo que tengan los trabajadores de la empresa contratadora. Esto siempre y cuando la empresa que ejecute las obras o servicios para otra, lo haga en forma exclusiva o principal y no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones de trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Nos dice el Lic. Climent Beltrán que son tres direcciones doctrinales las que apuntan las diversas tendencias que en los autores se advierten acerca de este punto:

- a) La que pretende buscar acomodo al contrato de trabajo en los viejos cuadros contractuales.
- b) La que propone una figura *sui generis*.
- c) La que le niega el carácter de tal contrato.

Entre los que pretenden asimilarlo a otros moldes contractuales, Carnelutti lo considera como una compraventa de energía humana, y Garcia Oviedo; partiendo de la clásica distinción romanística entre la *locatio conductio operis*, arrendamiento de obra, y la *locatio conductio operarum*, arrendamiento de servicios, lo equipara a este último.

Esas concepciones son rechazadas por involucrar en la categoría de cosas, como objeto del contrato, la energía humana, que es inseparable de la propia personalidad. Además no se vende ni se alquila la fuerza de trabajo, sino que se utiliza un recurso inmaterializable donde la persona que realiza el trabajo, es el verdadero elemento de la contratación.

A quienes lo enmarcan en el contrato de sociedad, se les objeta que la sociedad origina una fusión de voluntades que forma una nueva persona jurídica, distinta de los socios, con una finalidad común, mientras que en el contrato de trabajo las partes se mantienen diferenciadas y con intereses contrapuestos.

En cuanto a la teoría que lo asimila al contrato de mandato, es también desechada en virtud de que, a diferencia del antiguo mandato romano, en la actualidad solo tiene por objeto la realización de actos jurídicos.

Climent Beltran nos dice que "para nosotros, el contrato de trabajo constituye una figura jurídica nueva, en consonancia con el moderno concepto del trabajo, al que va unido, más aun, cuya estructura no está delimitada todavía, sino en trance de evolución ligada a las transformaciones sociales del trabajo mismo".¹²

Ahora bien, tratándose de la figura jurídica central de todo el derecho del trabajo, que se ha venido integrando con la absorción de otras instituciones del derecho común, es preciso delimitar su trayectoria.

Según Floris Margadant¹³, que la *locatio conductio operarum* romana, resulta inadecuada para entender el actual contrato de trabajo, en virtud de que aquel arrendamiento de servicios, tenía una connotación servil, al grado de que cuando los romanos empleaban el trabajo de los profesionales eludían la *locatio* y acudían a la fórmula del mandato, que era sin representación, ya que el mandatario actuaba en su propio nombre, y además, se trataba de un mandato retribuido. Según Mossa, el mandato mercantil se ha vaciado en el contrato de trabajo, e indica que puede haber mandato sin representación y viceversa, por lo que el apoderamiento jurídico o la falta del mismo, no se interfiere en la existencia del contrato de trabajo.

¹² CLIMENT BLETRAN, *op cit.* pag. 77.

¹³ El Derecho Privado Romano, ESFINGE, 9ed., México, 1979, págs. 415.

El contrato de trabajo ha evolucionado a través de la historia, desde haber sido considerado como un arrendamiento de servicios, pasando por la figura del mandato, asimismo se le considero como un contrato de asociación en participación, figuras todas que encuentran su fundamento en legislaciones diferentes a nuestra materia laboral, razón por la que consideramos que no se precisaba convincentemente la naturaleza del contrato que nos ocupa.

Al nacer el Derecho del Trabajo, tiene como objeto de estudio la relación de Trabajo, la cual se deriva del contrato de trabajo, contrato que, como ya apuntábamos, según Climent Beltran, es una figura nueva dentro del ámbito jurídico. Y lo podemos definir como:

EL ACUERDO DE VOLUNTADES ENTRE UNA PERSONA CON EL CARÁCTER DE TRABAJADOR, SE OBLIGA A PRESTAR UN SERVICIO PERSONAL Y SUBORDINADO, CON UN PATRÓN QUIEN RECIBIRA LOS SERVICIOS O SE BENEFICIARÁ DE ELLOS, OBLIGANDOSE A RETRIBUIR AL TRABAJADOR UNA CANTIDAD CIERTA POR SUS SERVICIOS, EN ESPECIE O EN EFECTIVO, DE MANERA VERBAL O POR ESCRITO.

DISTINCION ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL

Este tópico toma importancia, porque al establecerla nos permitirá entender la dinámica del derecho laboral, casi todos los autores se ponen de acuerdo en lo relativo, aunque cada uno lo ha hecho muy a su manera.

Guillermo Cabanellas lo precisa de esta manera "El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución..."¹⁴

Devali aclara que no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo existe desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón.

Parecida opinión esgrime el Dr. Baltazar Cavazos al decirnos que " Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades".¹⁵ Entendiéndose, por lo tanto que puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. Y nos sigue diciendo "En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón".¹⁶

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo; Los fundamentos del Nuevo derecho; Buenos Aires Argentina, 1945, pag. 254

¹⁵ CAVAZOS, Baltasar, op cit. pag. 109.

¹⁶ IDEM

Hay que tener en cuenta que la Ley habla de condiciones de trabajo, las cuales se deben de pactar en el contrato de trabajo, sea verbal o por escrito, condiciones que regirán durante todo el tiempo en que dure la relación de trabajo, misma que no deberán ser inferiores a las marcadas por la Ley Federal del Trabajo, tales como Salario mínimo, seis días de vacaciones, 15 días de aguinaldo, lo relativo a las primas, etc. Dichas condiciones de trabajo tampoco podrán ser modificadas en perjuicio de la parte trabajadora, ya que de ser así, el patrón incurriría en una causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador: "Las condiciones de trabajo una vez establecidas en el contrato individual o colectivo de trabajo, no puede ninguna de las partes de la relación laboral, variarlas unilateralmente, para su modificación u omisión, tanto el patrón como el trabajador de no llevar a cabo un convenio de común, deberán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar, cuando existan razones económicas que lo justifiquen...y nunca podrán establecerse condiciones inferiores a los mínimos legales"¹⁷.

¹⁷ BORRELL , Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo Mexicano, SISTA; 3 ed; México, 1992; pag. 83.

CAPITULO III

LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

CONCEPTO DE TRABAJADORES DOMESTICOS.

Primeramente analizaremos el concepto de trabajador doméstico y posteriormente veremos como se regula en algunos Países de Latinoamerica.

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.

La palabra doméstico viene del latín domus que significa casa u hogar. Es decir, es aquel trabajador que presta sus servicios en casa o en el hogar.

La definición de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra contenida en el artículo 331 que dice así:

"Trabajadores Domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios inherentes al hogar de una persona o familia".

Es de suma importancia enfatizar que en esta definición se habla ya del trabajador doméstico, y no solo del doméstico, como se hacía en la Ley de 1931, sino que toma en cuenta la actividad a desarrollar, que ha de ser de aseo, asistencia y demás 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, planchado, lavado, en fin todo el manejo de una casa, que es el lugar donde se presta el servicio.

Por lo tanto, para que exista trabajo doméstico se debe ver:

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

- 1.- Las personas que prestan 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 los de edificios de departamentos y oficinas. Ya que en este tipo de establecimientos de una u otra forma, el empleador lucra con esa actividad y es por eso que estos trabajadores, se regulan por el régimen de los trabajadores ordinarios.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice "el trabajador doméstico es el que pone su trabajo al servicio de la vida de una familia".¹⁸

¹⁸ DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F., 1972, p. 551.

Pero el Dr. Guillermo Cabanellas nos dice que también podrían ser considerados por extensión como trabajadores domésticos, las personas que prestan estos servicios en colegios, cuarteles, conventos y otros establecimientos; ya que dice, que sobre todo en los conventos en donde se elimina todo propósito de lucro, puesto 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 creemos que esto no puede ser, ya que no sólo 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 ser el hogar de una familia.

Existen diferentes opiniones con respecto al contrato de servicio doméstico, el primer grupo de autores no tiene duda de que sea un contrato de trabajo, opinión con la que estamos completamente de acuerdo, pero existe otro grupo de autores que opinan que no se dan los elementos necesarios para considerarlo como un contrato y los argumentos que dan 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 pater familia y no a la que presta un trabajador a un patrón como en la relación de trabajo.

¹⁹ CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1963, p. 889

- 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, lo que obedece 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.²⁰
- d.- Si como dicen sus defensores fuese 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 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.

²⁰ CABANELLAS, GUILLERMO Y ROJAS, JULIO, Domésticos, Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IX, Editorial Driskill, S.A., Sarandi 1370, Buenos Aires, Argentina 1986, p. 243.

Esta posición es defendida entre otros autores por Menéndez Pidal y Guillermo Cabanellas.

Menéndes Pidal nos dice 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 trabajo de profesionalidad y dependencia laboral, resultando imposible, sin destruir la inviolabilidad del domicilio particular, establecer e 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 sólo 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, en fin, profundamente humanos, debido a la formación cristiana de las familias, en una convivencia afectiva, ordenada más en forma reverencial que disciplinaria entre ascendientes, descendientes y servidores".²¹

En conclusión nos dice el Dr. Guillermo Cabanellas "el servicio doméstico podrá ser considerado no como un contrato de trabajo en el sentido de aplicar las normas que hacen relación a éstos y sí 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 y el moderno contrato de trabajo. 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 de aquellos contratos que más frágiles intereses y más graves consecuencias tienen, por causa del trato tan personal y directo que existe entre quien presta el servicio y quien lo recibe".²²

²¹ MENENDEZ, PIDAL, Derecho Social Español, T. II, Madrid 1952, p. 82.

²² CABANELLAS, GUILLERMO Y ROJAS, JULIO. Domésticos, Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo IX, p. 251.

Una vez que hemos visto a los autores que dicen que no se dan los elementos para considerarlo como un contrato de trabajo, pasamos a ver a los 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 dice 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 tenemos 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 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 de parte del empleador, que se traducía únicamente en empresa. O sea, 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 más palpable que en cualquier otro tipo de contrato laboral y es la 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 de 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.

Decir que el contrato de servicios domésticos es laboral, porque el empleador no lucre o especule 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, de tener bajo sus órdenes al trabajador.

Pero todos estos argumentos, nos dice 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.²⁴

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 mediante el pago de un salario.

²³ CABANELLAS, GUILLERMO Y ROJAS, JULIO. Domésticos, Op. Cit, p. 246.

²⁴ IBIDEM. p. 248.

Ahora pasaremos a ver la regulación del trabajo en algunos países de Latinoamérica.

Aquí debemos de aclarar que en algunos países, tales como Argentina, Chile, etc.; 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 cabe señalar que cada una de las legislaciones que veremos están consideradas hasta 1972, año en que todavía no se daban los cambios de gobierno.

ARGENTINA.

En el capítulo relativo a Regímenes Laborales para actividades profesionales, se incluye al personal de 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 en favor del trabajador doméstico, que se refieren a jornada de trabajo, reposo nocturno, descanso semanal, descanso anual, derecho a la habitación y 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 a la casa, 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. Esto debido a que el trabajo doméstico implica conocimiento directo de los asuntos privados e íntimos del empleados y éste, se entera de todos los asuntos es por ésto que se imponen dichas obligaciones.

Con respecto a la rescisión del contrato sin causa, después de 90 días de haber 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, consistente en avisarle con anticipación al trabajador que se le va a dar por rescindido su contrato de trabajo; con cinco días de anticipación, si tiene 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 al 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 90 días y si su antigüedad fuese mayor de un año de servicios continuos, 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 tiene la obligación de llevar una libreta especial de trabajo, en la que conste certificado de buena conducta y salud, además de su identificación.

En este sistema legal se ha creado un consejo de trabajo 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, además de que se condena a costas a cargo de los profesionistas que patrocine 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 las características de servicio en el Tribunal del Trabajo.

En Chile a estos trabajadores se les determina asesores del hogar. Se exige un contrato por escrito en este servicio y tienen derecho a vacaciones pagadas con sueldo íntegro de quince días, si han cumplido un año de servicios sin interrupción; los que tengan diez años continuos o más tendrán derecho a un día adicional al año por cada tres años trabajados.

El salario del asesor del hogar se reajusta cada año al igual que los demás salarios. En este tipo de trabajo se considerarán a prueba las primeras dos semanas y antes de ese 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, y 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 tuviere más de seis meses pero menos de un año y por treinta días si tuviere trabajando más de un año.

Estos trabajadores se encuentran bajo la protección del Seguro Social, Ley de Accidentes de Trabajo, de Protección de Maternidad, de Indemnización por años servidos, de Medicina Preventiva y de Asignaciones Familiares.

Esta última, crea una ayuda o una compensación al salario según el número de familiares que dependen económicamente del asalariado y de la calidad del parentesco.

Los derechos del trabajador doméstico que se derivan de la relación de trabajo, prescriben en 60 días contados a partir de la fecha en que cese el servicio.

BOLIVIA.

La Ley del Derecho Boliviano data del 8 de Diciembre de 1942, pero únicamente contiene figuras principales que se refieren al trabajo, por lo cual ha aparecido un Decreto Reglamentario con fecha 23 de Agosto de 1943,

que también contempla las disposiciones de la Ley General del Trabajo e integra Decretos tales como: Ley de Retiro Voluntario, Ley de Aguinaldo, Sueldo Complementario, Decreto que Reglamenta la Participación de Utilidades, Ley del Seguro Social General, Ley de Viviendas, etc.,. Por lo que podemos ver, es necesario que aparezca una Ley del Trabajo que unifique todas las disposiciones referentes al trabajo.

Dichas disposiciones son las siguientes:

- a.- Con respecto al salario, se establece que el pago se debe realizar en plazos fijos que no pueden ser mayores de una quincena.
- b.- Con respecto al preaviso, en caso de que se contrate al empleado doméstico por tiempo indefinido, que es lo que sucede comunmente, ninguna de las partes podrá darlo por rescindido sin previo aviso a la otra, teniendo en cuenta las siguientes reglas:
 - 1.- Si tiene más de un mes de trabajo ininterrumpido se debe de dar aviso con una semana de anticipación.
 - 2.- Si ha trabajado más de dos meses se le debe avisar con dos semanas de anticipación.
 - 3.- Y con 90 días después de tres meses de trabajo.²⁵

²⁵ TISSEMBAUM, R, MARIANO, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Cap. II 1974, p. 169.

- c.- Si este aviso es omitido por parte del patrón obviamente, se ha establecido que tiene que pagar una suma equivalente al salario o sueldo que debía percibir el obrero por los períodos que señalaron antes, a esto se le llama desahucio, dicho es independiente de la prima de antigüedad, o de cualquier otro tipo de indemnización.
- d.- El Decreto reglamentario en su artículo 43 dispone que a el trabajador doméstico que se le dá alimentación y habitación, no se le debe cobrar alquiler o deducir suma alguna en su salario, lo cual indica que a diferencia de la Legislación Mexicana, no existe lo que nosotros llamamos salario integrado.
- e.- En lo que se refiere a la jornada de trabajo, el artículo 47 expresa que: "la jornada de trabajo no deberá exceder de 8 horas y de 42 por semana". Pero se exceptúa de esta disposición a los empleados domésticos, ya que por la naturaleza de los servicios prestados, no es posible que se sometan a dichas jornadas de trabajo. Pero tendrán una hora de descanso durante el día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

PANAMA

El Derecho Laboral Panameño, nos dice que el contrato de trabajo debe descontar por escrito; más sin embargo hay una excepción en el trabajo doméstico.

También puede ser en especie el salario que recibe, entendiéndose por especie, la parte que el trabajador o su familia recibe, en alimentos, vestido y alimentación para su consumo personal.

En México el salario en especie puede abarcar hasta el 50% del salario, pero en Panamá se puede pactar como máximo, que comprenda un 20%. Deben los trabajadores domésticos en Panamá, gozar de descanso absoluto desde las 9:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Así como también deben gozar de su descanso semanal.

No están sujetos a régimen de estabilidad en el empleo y se considera como período prueba las dos primeras semanas de trabajo.

PERU

Perú tiene una abundante legislación en materia laboral, más sin embargo carece de un Código de Trabajo.

Aquí todos los contratos, sin excepción alguna, deben constar por escrito, y además, deben de autorizarse y refrendarse por la autoridad administrativa, si no se hace esto, no tendrán ningún valor o efecto.

Con respecto al período de prueba, se considera que dicho período forma parte del contrato de trabajo; y es concebido como una condición la cual al cumplirse perfecciona el contrato de trabajo.

Aquí el período de prueba consta de 20 días, pero para el trabajador doméstico es de 15 días. Y dentro de dicho período, no se puede dar la figura de despido.

En la figura del preaviso, el patrón debe dar el mismo, con 15 días de anticipación, y de no hacerlo así, deberá de pagar los salarios correspondientes a los 15 días.

El trabajador también tiene la obligación de dar el preaviso con 15 días de anticipación, pero de no hacerlo, 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 del servicio doméstico, entre otros, no es aplicable la reducción del horario.

Aquí el horario, como en las demás legislaciones, es muy especial, debido a que tienen que prestar servicios intermitentemente, y aunque excedan de las 8 horas, no se considera como tiempo extra.

También se contempla la posibilidad del salario en especie, (alimentación, vestido, habitación) como parte integrante del salario.

Se comprende en la definición de servicio doméstico, a cocineros, mayordomos, mozos, criadas, amas de llaves, lavanderas, y todos aquellos que desempeñan funciones similares, siempre que los mismos, se encuentren en un domicilio particular y por cuenta de un jefe de familia.

Así como también se les concede un descanso nocturno de ocho 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 de aguinaldo. Además están sujetos al Seguro Social obligatorio.

CAPITULO IV

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE

LOS DOMESTICOS

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

El trabajo de los domésticos tiene un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, esto no quiere decir que no se les apliquen los demás principios generales que son aplicables a los trabajadores ordinarios.

Es por esto, que gozan de todos los derechos que tiene cualquier trabajador ordinario, tales como, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc. En la práctica cada una de estas condiciones tiene connotaciones especiales, las estudiaremos con el objeto de determinar si efectivamente se cumplen las prestaciones a que dichos trabajadores tienen derecho; si las condiciones de trabajo bajo las cuales deben regirse, se cumplen efectivamente; si las causales de rescisión a las que se refiere el artículo 47 se aplican, si todo el procedimiento para rescindir lo conocen los patrones.

Es por eso que, para lograr lo que queremos, abordaremos punto por punto las condiciones de trabajo:

SALARIO

En este punto debemos tomar en cuenta las disposiciones especiales que marca la Ley en el capítulo especial.

Primero, todo trabajador, doméstico o no, tiene derecho a percibir un salario mínimo, ya sea general o profesional. Aquí una cuestión especial, que es si los domésticos deben percibir un salario mínimo profesional o no. Por lo pronto la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, no ha considerado

que los trabajadores domésticos realicen un trabajo que deba considerarse para asignarle un salario mayor al mínimo general, como mínimo para la categoría del trabajador. Esto por la forma especial en se integra el salario de los trabajadores domésticos.

En cuanto al salario de los trabajadores domésticos, expresamente la Ley considera, salvo pacto en contrario, que el mismo está constituido tanto por la retribución en efectivo que se le paga, como por los alimentos y la habitación que se les proporciona, estimando que estas dos prestaciones, en especie alimentos y habitación, equivalen al 50% del importe del salario.

Solo que hay que recordar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y que toda cláusula que vaya en contra de ellos, se tendrá por no puesta. Entonces debemos pensar que no se puede pactar que los alimentos y la habitación no integren el salario del trabajador doméstico, cuando éste los reciba del patrón. Esto es aplicable a los domésticos "De quedada".

La segunda parte del artículo 344 nos indica que los alimentos y habitación que disfruta el trabajador doméstico, equivalen al 50% de lo que se pague en efectivo, es decir, si se le paga en efectivo al trabajador la cantidad de N\$25.00 diarios, deberá entenderse entonces que se le están pagando N\$37.50, diarios, para todos los efectos legales a que haya lugar (como dicen los abogados).

Atendiendo a las condiciones económicas actuales consideramos que es incorrecta la disposición de la Ley, ya que para comer diariamente o rentar una habitación, ya no digamos semejante, sino decorosa, el trabajador tendría que gastar una cantidad muy superior a la recibida, razón por la cual el legislador debió dar mas valor a la habitación y a los alimentos.

Respecto del salario de los domésticos, "Al autorizar la Ley que en el importe del salario de los domésticos, se tomen en cuenta los pagos en especie que se le proporcionen, se esta estableciendo una excepción a la disposición legal que dispone que el salario mínimo es la cantidad menor que en efectivo deba recibir el trabajador".²⁶

Por otro lado aunque lo dispone la Ley, la Comisión de los Salarios Mínimos no les ha asignado un salario mínimo profesional a estos trabajadores, situación que consideramos vendría a perjudicar de alguna manera al doméstico, por que le permitiría al patrón fijarle un salario máximo (que la Comisión estableció como mínimo), y además, disminuirlo en un 50%.

JORNADA DE TRABAJO

Según el artículo 333 de la Ley Federal Del Trabajo los trabajadores domésticos tendrán derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Pero no se especifica la duración máxima de la jornada de trabajo. Esto por que en la práctica el doméstico está a la disposición del patrón desde que amanece, hasta que se llega la noche, pero no realiza sus labores durante todo el día, porque no están sujetos a determinado horario.

Según la Constitución Mexicana la jornada máxima es de ocho horas, situación que no se respeta en este caso, lo que podemos considerar en perjuicio de los trabajadores domésticos.

²⁶ BORREL, Miguel; Op Cit Pag. 354.

Ahora bien, los trabajadores domésticos no tienen derecho al pago de las horas extras, o más bien, en la práctica no se les pagan las horas extras en virtud de que su jornada de trabajo no comprende todo el día.

Respecto de esta cuestión, existe una ejecutoria del Tribunal Colegiado del Sexto circuito que dice "JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS. 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 que no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aun cuando el patrón tiene la obligación según el artículo 334 del citado ordenamiento legal, de proporcionarle reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche"

VACACIONES

Los trabajadores domésticos, como todos los demás trabajadores, tiene derecho a gozar de las vacaciones anuales que le otorgan los principios fundamentales de la Ley Federal del trabajo, debiendo regirse éstas, por lo dispuesto en el artículo 76, ya que los días de vacaciones que tienen derecho los trabajadores será variable de acuerdo con su antigüedad.

Tal artículo 76 nos dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a un períodoo anual de vacaciones, el cual no podrá ser menor de 6 días laborables, aumentandose este período con dos días cada año subsecuente hasta llegar a doce y después se aumentara dos días cada 5 años.

En la práctica las amas de casa no llevan un control sobre las vacaciones de los domésticos, sin embargo estos trabajadores normalmente gozan de un mayor número de días de vacaciones al año, tales como la Semana Santa, los días de muertos, en diciembre, etc. o simplemente por que quieren visitar a algún familiar que se les haya enfermado; situación con la cual, la mayoría de las veces las amas de casa dan el permiso solicitado, por que saben que de no hacerlo, como quiera se iran y no regresarán.

PRIMA VACACIONAL

El pago de la prima vacacional, debe hacerse conforme a lo dispuesto por el artículo 80 de nuestro ordenamiento laboral, a razón del 25 % sobre el salario que deba percibir el trabajador.

Al igual que todo a trabajador, al doméstico le es insuficiente tal cantidad en virtud de las condiciones economicas actuales, para salir de vacaciones.

En la práctica nunca se les paga tal prestación, simplemente cuando salen de vacaciones se les pagan los días que van a descansar y nada mas.

AGUINALDO

Todos los trabajadores tienen derecho al pago de por lo menos 15 días de salario, por concepto de aguinaldo y se les debe de pagar antes del dia 20 de diciembre.

Esta prestación es con la finalidad de aligerar un poco el peso económico a los trabajadores en el mes de diciembre, prestación que por supuesto los domésticos tienen derecho a percibir; aunque en la práctica la gran mayoría de los patrones no lo pagan, a menos que el trabajador lo exija.

PRIMA DOMINICAL

El 25% sobre el salario a que tienen derecho los trabajadores que laboren el día domingo, también lo deben percibir los domésticos, pero en la práctica casi nunca los domésticos trabajan los domingos. Lo malo es que cuando los trabajan nunca se les paga dicha prima.

REPARTO DE UTILIDADES

Según la fracción VI del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, los domésticos no tienen derecho a la participación en las utilidades.

Esto es lógico, ya que el trabajo no lo desarrollan en una industria, y no se generan utilidades, ya que sus servicios no generan un lucro para el patrón, sino que solo prestan sus servicios para el buen desarrollo de un hogar.

SEPTIMOS DÍAS

Según la Ley por cada seis días de trabajo, se disfrutara de un día de descanso, por lo menos con goce de salario integro, siendo que este puede ser cualquier día de la semana, no precisamente el domingo, aunque como ya dijimos, casi siempre se les da el domingo como día de descanso.

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Son los señalados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74:

- Primero de enero.
- Cinco de Febrero
- Veintiuno de marzo
- Primero de mayo.
- Dieciséis de septiembre.
- Veinte de noviembre
- Primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- Veinticinco de diciembre.

Los trabajadores domésticos si tienen derecho al goce de tales descansos; pero se permite que el trabajador deje de disfrutar su día de descanso obligatorio a cambio de que se le pague un salario doble aparte de su salario ordinario, pero en la práctica ni se les dan los descansos, ni se les pagan y como el trabajador generalmente ignora su derecho, no los exige.

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

En el título Noveno de la Ley Federal del Trabajo intitulado RIESGOS DE TRABAJO, se establecen disposiciones relativas a la Seguridad Social que todo trabajador debe tener, de acuerdo con las Fracciones XIV y XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En dicho capítulo se establece que los trabajadores reciban una Indemnización determinada para el caso de que sufran un riesgo de trabajo, ya sea accidente o enfermedad, que les puedan producir incapacidades por la muerte.

Así mismo se establece que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización o medicamentos, prótesis e indemnizaciones, estas últimas de acuerdo a la tabla fijada en el Artículo 514, de la misma Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte el Artículo 504 de la LFT, obliga, solo a los patrones que tengan más de cien trabajadores a establecer una enfermería dotada con medicamentos y material de curación, por lo que es muy difícil que un trabajador doméstico tenga a su alcance una enfermería como lo prescribe la Ley, dado que en un casa-habitación es casi imposible que haya más de cien trabajadores.

Una vez revisado el citado título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que en ninguno de sus artículos obliga a los patrones a otorgar lo relativo a medicina preventiva o fomento a la salud, seguros de vejez, así como los demás servicios que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social.

De ahí que la Ley del Seguro Social en su artículo 12 prescribe que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio de este Instituto "Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo... cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón". De lo que se deduce que todos los trabajadores tienen derecho a ser inscritos en el Régimen obligatorio del Seguro Social, y los patrones

tienen la obligación de inscribirlos. Situación que se reitera en el Artículo 19 de la citada Ley, en su Fracción I que obliga a los patrones a registrarse e inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por otro lado la misma Ley en su artículo 21, faculta a los trabajadores a solicitar su inscripción al IMSS, sin que esto releve de sus obligaciones al patrón.

El problema estriba en que la Ley del Seguro Social, en el artículo 13, tiene como excepción de sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio a los trabajadores domésticos, en su último párrafo señala "... El ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto determinará por decreto las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al régimen del Seguro Social, de los sujetos a aseguramiento, comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos."

Esto quiere decir que al no haberse decretado las modalidades y fecha de incorporación de los trabajadores domésticos al IMSS, estos no gozan de la protección o derecho a ser inscritos al Instituto.

Así mismo el Artículo 203, Sección Segunda del Capítulo VIII, de la misma Ley del Seguro Social, relativa a los trabajadores domésticos, señala a la letra "En tanto no se expidan los decretos relativos, la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los trabajadores, a que se refiere esta sección, se hará a solicitud del patrón a quien presten sus servicios."

Ahora bien, en atención a lo que la Ley prescribe, debemos entender que es a voluntad del patrón el inscribir al trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, impidiéndose con esto el acceso a los trabajadores domésticos, a los servicios y prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo que la clase que conforman los trabajadores domésticos son una de las más necesitadas de tales servicios, así mismo se les impide el acceso a los seguros de vejez y cesantía que el mismo instituto otorga, lo que podemos considerar injusto en virtud de que, existen casos en que el trabajador o la trabajadora doméstica tienen más de veinte o veinticinco años trabajando para el mismo patrón, y seguramente, cuando sean despedidos, o se sientan ya cansados para seguir trabajando, no

tendrán derecho a una pensión, producto de su jubilación, ya que la Ley del Seguro Social establece en su artículo 138, que para tener derecho al goce de prestaciones del seguro de vejez, se requiere un mínimo de edad, y un mínimo de cotizaciones semanales al Instituto.

Y como generalmente sucede cuando el trabajador doméstico, es despedido en edad avanzada, o renuncia a su trabajo, los patronos solamente le pagan alguna cantidad a dicho trabajador, la cual no es ni por mucho suficiente, para los requerimientos propios de su edad.

Según datos estadísticos más del 40% de los trabajadores domésticos encuestados, son la única fuente de ingresos de sus familias, es decir, son la única persona que trabaja, por lo que al impedirseles el derecho a ser inscritos al régimen obligatorio del seguro social, también se impide a las familias de los trabajadores domésticos, el acceso a los servicios del Seguro Social que otorga el IMSS.

Pero sucede que, también es elevado el número de empleadores de trabajadores domésticos que, a su vez, son trabajadores asalariados, por lo que resulta un problema para ellos el cumplir con las disposiciones relativas a las cuotas que deben pagarse al Instituto, así como la determinación del grado de riesgo, para la fijación de las primas a cubrir, ya que si tomamos en cuenta, que las cuotas obrero-patronales se determinan a partir del Salario del trabajador y del grado de riesgo, que se trate, tal y como lo señala la Ley del Seguro Social en su artículo 78.

Por lo que, si consideramos que un trabajador que recibe como salario el mínimo general de la zona, (Querétaro), es inscrito al régimen del Seguro Social, el patrón debe de pagar por concepto de enfermedades y maternidad la cantidad de \$100.08, por invalidez, vejez, cesantía y muerte, la cantidad de \$66.45; por riesgos de trabajo (cuando este en el grupo 1), la cantidad de \$2.93; y por concepto de guarderías \$8.42, lo que sumados dan la cantidad de \$177.89, cada dos meses. Es el caso; entonces, que si una persona

emplea a un trabajador doméstico y le asigna un salario mínimo general como pago, tendrá que pagar \$177.89, más lo relativo al INFONAVIT, SAR, que equivalen a la cantidad de \$74.63, más el salario normal que equivale a la cantidad de \$1,066.20, que en total suman \$1,318.72, lo que hace que sea, de alguna manera un tanto oneroso para aquellos empleadores de trabajadores domésticos, que a su vez son asalariados, si consideramos que estos puedan ganar hasta tres salarios mínimos generales.

Esto quiere decir, que si un trabajador asalariado con tres mínimos, contrata a un trabajador doméstico y lo inscribiera al Instituto Mexicano del Seguro Social, con un salario mínimo como base de cotización, estaría aportando a dicho instituto el 41.39% de lo que devenga.

De lo anterior podemos decir que, se hace necesario que se legislen las bases por las cuales se incorporen a los trabajadores domésticos al régimen del Seguro Social, tomando en cuenta tanto la necesidad de los trabajadores como la realidad socio-económica de los patrones, o en su defecto, se elimine el último párrafo del Artículo 13 de la Ley del Seguro Social en lo que respecta a los trabajadores domésticos y se amplie la sección segunda del Capítulo Séptimo del Título Primero de la Ley del Seguro Social, referida a los trabajadores domésticos integrándose en esta la forma especial de pago de las cuotas por los patrones.

CAPITULO V

RESCISION DEL CONTRATO DE

TRABAJO

LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se enumeran las causales de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón, la que analizaremos en relación con los trabajadores domésticos.

PRIMERA CAUSAL

Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador

Según el Doctor Borrell Navarro.- Aunque el trabajador no tenga la capacidad o conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo, si el patrón no lo alega y justifica dentro de ese plazo de 30 días no podrá alegarla después y el trabajador adquirirá el derecho de permanencia en la plaza de que se trate.²⁷

Para que proceda esta causal se requiere indispensablemente que haya engaño, entendido este termino como mentira y falsedad, si no hay elemento de engaño, bien por parte del trabajador del sindicato o de quien lo recomendó o propuso, no podrá esgrimir el patrón con éxito esta causal.

Lo importante de esta causal es que haya engaño más que la falta de facultades, o capacidad y es indispensable que medien notas, documentos, cartas escritos o certificaciones, donde se señalen las cualidades que el trabajador no tiene.

²⁷ BORREL NAVARRO, Op Cit, Pag. 307

En el caso de los domésticos se usan mucho las cartas de recomendación, las cuales generalmente son expedidas por el antiguo patrón y no por los sindicatos.

Dichas cartas son a menudo checadas por el nuevo patrón; sería causal de rescisión únicamente si en dichas cartas se le atribuyen aptitudes, capacidades o facultades de las cuales carezca. Ejemplos de esto hay muchos, tales como el que se recomiende que una persona es buena cocinera, y a esta se le queme hasta el café, o que se diga que tal persona es excelente jardinero, y se espine con los rosales.

Cuando las referencias sean en forma verbal también debe tener aplicación esta causal, ya que no obliga a que las referencias sean por escrito.

También esta situación ocurre con frecuencia en la práctica, ya que la trabajadora doméstica del vecino, recomienda verbalmente a algún pariente y le atribuye ciertas aptitudes, las cuales si no son ciertas facultan al patrón a rescindir su contrato de trabajo.

Esta causal tiene como plazo el de 30 días a partir de que el trabajador ingreso a la empresa, en este caso, al domicilio (hogar), y no desde el día en que el patrón se percato de la incapacidad o ineficiencia y por consecuencia del engaño.

Con esta fracción se ha pretendido fundamentar los contratos de trabajo a prueba o de 28 días y 30 días. Los cuales están prohibidos por la Suprema Corte.

Si no hay engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato, por más incompetente que resulte el trabajador contratado.

Para poder probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión.

Aquí el patrón deberá de exigir al trabajador que en las cartas de recomendación se especifiquen las cualidades o aptitudes que se le atribuyan y que sean relativas al trabajo que va a desempeñar.

SEGUNDA CAUSAL

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 establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

PROBIDAD.- Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación es rectitud de principios, sentimiento de responsabilidad y honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y personal, entendiéndose que los errores intrascendentes cometidos por los trabajadores no son faltas de probidad según la Corte.

La Ley no se refiere a los delitos en esta causal sino solo a la falta o ausencia de las cualidades señaladas.

En el caso del robo se le puede rescindir el contrato al trabajador y luego hacer la denuncia del robo.

Según la corte debe entenderse por faltas de probidad y honradez como causal, el no proceder rectamente el trabajador en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de animo, o sea, apartarse de las obligaciones a su cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se le tiene encomendado o haciéndolo en contra, así como presentar documentos, falsos al patrón para justificar sus faltas sin que sea necesario que se produzca lesión o daño patrimonial al patrón o un lucro indebido al trabajador, bastando solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Es también causal de rescisión el incurrir en estas conductas aun cuando se esté fuera de las labores el trabajador.

Injuria es toda intención dolosa de palabra u obra que implique una ofensa a otra persona.

Los actos de violencia pueden ser tanto físicos como morales.

Hay que tener en cuenta que para que se pueda hacer valer esta causal es necesario tanto probar la existencia de la causal como el hecho de que no haya mediado provocación o que el trabajador haya actuado en defensa propia.

Familiares.- Toda persona que tenga cualquier grado de parentezco con el patrón.

En este caso se aplica integralmente la causal, en los trabajadores domésticos, ya que éstos están siempre o casi siempre en contacto directo con los familiares de la persona que lo contrató y fungen todos como patrones.

Probidad.- Según el diccionario LAROUSSE, es rectitud e integridad en el actuar.

La honradez y probidad no tiene grados, o se es probo u honrado o no se es.

Existen trabajadores domésticos que pueden tener la costumbre de irse con comida, algún utensilio de cocina o alguna prenda de ropa, por más pequeña que sea, en su día de salida. Esta sería una causal de rescisión si el patrón le sorprende llevándose dichas cosas, aunque el trabajador adujera que el hecho no ameritaba esa sanción.

La Ley se refiere también a los amagos como causal de rescisión. "Creemos que no todo amago amerite el despido justificado, ya que como se ha dicho, con toda razón, hay de amagos a amagos".

La amenaza lleva implícita la intención de dañar, en cambio los amagos, solo llevan la intención de asustar.

Si el amago es grave deja de serlo y se torna en amenaza.

TERCERA CAUSAL

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

En este caso los hechos motivadores del despido deben de suceder en el centro de trabajo, además deben de alterar la disciplina del lugar.

Según la corte se actualiza esta causal cuando se cometen faltas de probidad u honradez, injurias, amagos, etc., aún fuera del lugar de trabajo, pero dentro de las instalaciones de la empresa, como por ejemplo en pasillos, recibidores, salones de juegos, etc.

El trabajador no podrá alegar legítima defensa por que no la contempló el legislador laboral y por lo tanto si es agredido y solo se limitó a defenderse de los golpes, el patrón podrá rescindirle legalmente.

Para hacer valer esta causal y ser absuelto, el patrón debe acreditar dos cosas:

Primero acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo, y en segundo lugar que se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

Según Cabanellas "Es injustificado el despido del trabajador que se concreta a defenderse de la agresión de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que fue objeto".

Según Alfredo Ruprecht.- "La riña, para que autorice el despido injustificado, debe unir los siguientes requisitos: Que el altercado haya sido provocado por el trabajador despedido, que este tomara la iniciativa en cuestión y que el escándalo haya trascendido fuera del ámbito de trabajo"

Basta simplemente con que haya una riña, sin escándalo, que altere la disciplina del lugar del trabajo (No fuera del ámbito de la empresa)... Para que el patrón pueda despedir al trabajador rijoso, sin responsabilidad alguna..."

CUARTA CAUSAL

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

En esta causal se exige que las faltas sean tan graves que hagan imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo. Por lo que cuando se producen fuera del servicio se exige mayor entidad o gravedad de las causales motivadoras del despido, debemos considerar como "Fuera del servicio" Fuera de la jornada de trabajo y también cuando el trabajador tiene suspendida la relación de trabajo por alguna de las causales señaladas en la Ley.

"Si fuera de la oficina se golpean violentamente el trabajador y el director de la empresa, pero después se reconcilian o se disculpan, no procede la aplicación de esta causal, pues dicha reconciliación extingue el elemento integrante de la imposibilidad del cumplimiento de la relación laboral".

Solo resulta procedente esta causal cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

En el caso de los trabajadores domésticos, pensamos que cuando se den cualquiera de los supuestos enunciados en la segunda causal, casi siempre haran imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, en virtud de la naturaleza de los servicios que presta el doméstico, y el contacto directo que tiene con el patrón.

QUINTA CAUSAL.

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

Para su integración se requieren tres elementos concurrentes: La intencionalidad del trabajador que los daños se ocasionen precisamente en los bienes que señala dicho inciso y que se realizan en horas o durante su jornada de trabajo.

Con respecto a esta causal cabe preguntarse si el trabajador intencionalmente ocasiona esos daños, pero antes o después de su jornada de trabajo no configuran también esta causal de despido, pues el precepto

en estudio solo dice: "Durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas ", Nosotros en lo particular creemos que si, que es causal de despido integradora de esta hipótesis, aún cuando los actos del trabajador se realicen fuera de la jornada de de trabajo, o fuera de las horas laborables, pues los elementos fundamentales de esta causal que son el producir el perjuicio y realizarlo intencionalmente se da, sin que resulte lógico ni jurídico, ser tan letrísticos para la interpretación de esta causal que nos lleve a su no aplicación por ese motivo.

Atendiendo a la letra del texto tendríamos que pensar que el patrón deberá probar que hubo perjuicios, (Ganancias legítimas dejadas de percibir) Por los daños o actos causados por el trabajador en los bienes relacionados con el trabajo, solo que consideramos que el legislador se refirió al daño en los lugares que señala, ya que menciona "perjuicios materiales".

Cuando los domésticos ocasionan estos daños generalmente son insolventes (como casi todo trabajador), para repararlos, por lo cual los patronos optan por rescindirles sin responsabilidad y sin indemnización alguna, dejando perder la posible reparación de los daños.

SEXTA CAUSAL

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

Es de suma importancia tener presente que la imprudencia o negligencia del trabajador tiene que ser la única causa del perjuicio, no puede haber causas o motivos concurrentes, es decir que el daño se haya provocado tanto por el descuido del trabajador, como por la falta de mantenimiento de la cosa, siempre que no sea responsabilidad del trabajador dar ese mantenimiento.

Es de significación relevante para el patrón que los daños no solo pueden cometerse u ocasionarse en el desempeño de sus labores, sino que también puede ser "con motivo de ellas", es decir, cuando al realizar sus labores ocasione el daño, o cuando se dirija a laborar dentro del lugar de trabajo ocasione tales daños.

En este caso el doméstico tiene cierto riesgo, si no pone todo el cuidado necesario en la realización de las labores, podría fácilmente incurrir en esta causal.

SEPTIMA CAUSAL

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

En este caso no es necesario que se ocasionen perjuicios o daños al patrón, sino que únicamente se ponga en peligro , ya sea la seguridad del establecimiento o de las personas.

El patrón debe acreditar que se puso en peligro la seguridad del establecimiento o la de las personas que se encontraban en el, así como la negligencia del trabajador, por lo que el doméstico podrá argumentar que lo que ocurrió fue un accidente y no el descuido de él.

OCTAVA CAUSAL

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

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.

El sentido que se le puede dar al concepto de moral es cambiante según las personas, los lugares y los momentos.

Por esto es difícil definir lo que es moral en sí, pero podemos, atendiendo a cada caso concreto, a lo que el juzgador deberá de determinar la inmoralidad o no del acto.

El Doctor Miguel Borrell nos dice: "... esta causal se daría si un trabajador o trabajadora se desnudara en su oficina, establecimiento o centro de trabajo delante de los demás trabajadores, a no ser que ese mismo acto de desnudarse lo realice una artista de strip-tease en su actuación profesional en el teatro o cabaret en el que desempeña sus labores, lo que lógicamente no reviste las características para ser causal de despido por esta fracción de la Ley laboral, aunque sí podría aplicarse esta fracción y en este caso, si la actriz trabajadora al desnudarse realice actos obscenos, pudiendo considerarse dentro de esta categoría; actos impudicos, indecentes, licenciosos contrarios al pudor, disolutos o pornográficos..."

Cabe preguntarse si es necesario que estos actos sean realizados durante la jornada de trabajo o también fuera de ella. Pensamos que se configuraría esta causal siempre que el trabajador realice los actos inmorales, aun cuando sean fuera de su jornada de trabajo.

NOVENA CAUSAL

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

En este caso el patron que haga valer esta causal debe probar que el trabajador reveló los secretos o los asuntos reservados, y que tal acción causó perjuicios a la empresa.

Esta causal además de provocar la rescisión de la relación de trabajo, es considerada como delito por los Códigos penales de la federación y de los Estados. "Comete el delito de revelación de secretos..."

En el caso de los trabajadores domésticos casi no se actualiza la causal en la práctica, debido a la naturaleza de sus funciones.

DECIMA CAUSAL

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

Esta es una de las causales que los patrones consideran con mayor fuerza y mas fácil de hacer valer para rescindir la relación de trabajo.

Lo anterior porque se tiene un documento como lo es la tarjeta checadora, donde constan las faltas, además de que tal tarjeta es checada y firmada por el propio trabajador.

El trabajador doméstico, incurrirá en esta causal cuando se retrase mas de tres dias despues de su descanso, ya que por lo general no salen de la casa en la que laboran, pero puede suceder que el trabajador doméstico salga por cualquier permiso, y no regrese en la fecha pactada, esto será también causal de rescisión si el trabajador se retrasa por mas de tres dias.

También se perfecciona esta causal, cuando el trabajador solicita un permiso para salir, el patrón lo niega, y aun asi, el trabajador lo toma y se retrasa faltando por mas de tres dias al trabajo.

DECIMA PRIMERA CAUSAL.

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

Para que sea causal de despido la desobediencia del trabajador doméstico, se requiere que siempre sea una 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 en favor del trabajador.

Pero debe tenerse en cuenta que si las órdenes dadas son con motivo del trabajo contratado, si el trabajador se niega a acatarlas puede configurarse la causal. Ejemplo de esto es cuando el patrón ordena al chofer de la casa, le cambie el aceite a un automovil que va a utilizar para un viaje especial, y el trabajador no lo quiere hacer.

DECIMA SEGUNDA CAUSAL

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

Como el legislador no especifica que clase de accidentes o enfermedades se trata, se concluye que se refiere tanto a enfermedades generales como profesionales.

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

DECIMA TERCERA CAUSAL

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.

Según la Suprema Corte para que se integre esta causal de despido es necesario que el trabajador "concurra ya embriagado al trabajo", no concurrir a éste en estado normal y embriagarse después que comenzó a laborar, pues en estos casos pudiera ocurrir y alegar que las bebidas embriagantes las introdujo en el centro de trabajo el patrón o que fue con su consentimiento que se ingirieron las mismas, aunque han habido casos en que se ha admitido la procedencia de esta causal, habiendose emborrachado el trabajador después de concurrir al trabajo.

Pero de todos modos dicha conducta constituye falta de probidad. Además esta causal se puede probar con testigo y no con estricto examen pericial, como se exigía anteriormente.

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

DECIMA QUINTA CAUSAL

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

De acuerdo con su enunciado, tenemos que entender que se trata de una ejecutoria dictada en materia penal y que se trata no solo de una simple sentencia, sino de una ejecutoria, es decir aquella contra la cual no procede ya ningún recurso, una sentencia que haya quedado definitivamente firme, bien porque ya se agotaron los recursos que procedían o bien por que no se interpusieron los mismos, quedando definitivamente firme la sentencia dictada, siendo indiferente a estos efectos la extensión o duración de la sanción impuesta al trabajador, siempre que se le imponga pena de prisión.

Esto no quiere decir que cuando haya sentencia de condena para el trabajador, de manera firme, si esta le permite asistir a sus labores, no constituirá causal de rescisión. (libertad condicional bajo caución, arraigo domiciliario, o cuando lo autoriza el sistema penitenciario).

La situación de los domésticos es idéntica a la de cualquier trabajador respecto de esta causal.

DECIMA SEXTA CAUSAL.

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

De este enunciado se desprende que los catorce incisos o fracciones del artículo 47 que hemos estudiado son simplemente enunciativos y no limitativos.

Cuando se desee aplicar esta fracción, tendrá que relacionarse la causa motivadora del despido con alguna o alguna de las enunciadas en el Artículo 47, para establecer su vinculación o analogía con la causal que se invoque.

CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR DOMESTICO.

Así como los patrones tienen la facultad de rescindir a los trabajadores, de manera justificada, de acuerdo a lo que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y siempre y cuando descubran todos y cada un de los requisitos que la Ley señala y que hemos comentado en el capítulo anterior. Así también los trabajadores tienen derecho a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para ellos, pero en atención a lo dispuesto al artículo 51 de nuestra Ley laboral, y en especial los trabajadores domésticos, podrán apoyarse para la rescisión en lo dispuesto por los artículos 337 y 338 de la misma Ley.

CAUSALES DEL ARTICULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PRIMERA CAUSAL:

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

Podemos considerar esta causal como la correspondiente a la primera del Artículo 47, solo que en ese caso el patrón deberá para incurrir en la misma, ofrecer ciertas condiciones al trabajador y no cumplirlas. Podemos poner como ejemplo, el que la persona contratante ofrezca al trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas al día y en realidad sea necesario que trabaje seis u ocho.

En el caso de los Trabajadores Doméstico esta causal también se aplica, pero resulta muy difícil probarla, en virtud de que generalmente los contratos de los trabajadores domésticos se efectúan de manera verbal y no hay una certeza sobre que condiciones de trabajo se ofrecieron y que condiciones son las reales.

SEGUNDA CAUSAL:

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

Esta causal obliga al trabajador para poder rescindir a su patrón a probar que hubo falta de probidad la cual se considera según lo expresado en el capítulo anterior, en falta de rectitud, de principios, de sentimiento de responsabilidad y honestidad en el actuar, así como falta de hombría de bien e integridad moral y personal. O bien el trabajador debe acreditar que hubo actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos en contra suya de su conyuge o sus parientes. Además de que esto debió haber ocurrido en horas de servicio.

En el caso de los Trabajadores Domésticos esta causal resulta importante ya que con frecuencia son agredidos verbalmente por los patrones, por lo que se actualiza dicha causal de rescisión.

Generalmente esta causal se esgrime por los trabajadores para rescindir al patrón cuando este ha modificado las condiciones de trabajo, como ejemplo podemos apuntar el que cuando el patrón modifica el horario de trabajo unilateralmente, o cuando es acusado el trabajador por el patrón sin pruebas suficientes por determinados delitos.

TERCERA CAUSAL:

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

En esta causal a diferencia de la anterior, se establece que los malos tratamientos o falta de probidad en contra del trabajador, puede darse fuera del horario de trabajo, pero con la condición que esos impidan la posibilidad de cumplir con el Contrato de Trabajo.

En el caso de los Trabajadores Domésticos, y dada la cercanía o trato directo que existe entre estos y sus patronos, casi todos los actos considerados como faltas de probidad en contra de los trabajadores hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

CUARTA CAUSAL:

Reducir el patrón el salario del trabajador.

Esta causal la podemos considerar también como una falta de probidad, ya que el reducir las percepciones que los trabajadores deben recibir pueden cuadrarse en al falta de responsabilidad y honestidad en el actuar.

En el caso de los trabajadores domésticos, podemos considerar aún más grave el hecho de reducir su salario, en virtud de que casi siempre los trabajadores domésticos, son gente que tienen como única fuente de ingresos lo que el patrón les paga, a parte de que una persona que considera

seguro percibir determinada cantidad puede comprometerse con otras personas al pago de ciertas cantidades, como lo hacen generalmente los trabajadores domésticos, (y casi todos los que perciben un salario fijo), y al ver reducido su ingreso ven también que incumplan con sus compromisos, en perjuicio de ellos mismos.

Ahora cabe hacer una pregunta ¿Puede considerarse como reducción del salario cuando al trabajador doméstico se le impida quedarse a dormir en la casa donde trabaja?

Para responder a la cuestión tenemos que acudir al Artículo 334 que dice "salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimaran equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Entonces para efectos de la Ley, se considera como salario a la habitación y los alimentos, por lo tanto podemos decir que si se impide la habitación al trabajador doméstico, puede integrarse la causal que comentamos. Esto sin perjuicio de que se integren otras causales de rescisión por el mismo hecho.

QUINTA CAUSAL:

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

En esta causal, para poder hacerla valer es necesario probar que no se recibió el salario en la fecha o lugar convenido o acostumbrado; además el criterio jurisprudencial sostenido en la Tesis 1731 "SALARIOS, RESCISION

DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE. BASE DE LA ACCION", visible en las páginas 2778 y 2779 del último apéndice del Semanario Judicial de la Federación, nos dice que para acreditar esta causal de rescisión es necesario que el trabajador haya realizado las gestiones necesarias para lograr el cobro de su salario, y que el patrón se haya negado a pagarlo. Lo que en términos más simples significa que hay una doble carga probatoria, que se acredite la falta de pago, y acreditar el trabajador que requirió al patrón le pagara los salarios y que este se haya negado a hacerlo.

Esta causal es la más utilizada por los trabajadores, cuando le rescinden el contrato de trabajo a la parte patronal, ya que consideran que es más fácil probar que no se les pago el salario y haber requerido al patrón del mismo, sin que este haya cubierto tal salario. Primero porque para comprobar el pago del salario el patrón necesita tener el recibo correspondiente, y el trabajador para acreditar que requirió del pago, puede hacerlo mediante una testimonial o por un escrito dirigido al patrón que haya sido recibido por el mismo.

En el caso de los trabajadores domésticos, también se actualiza esta causal para rescindir el contrato al patrón, cuando este deja de pagar los salarios correspondientes al trabajador. Pero hay que tener en cuenta que la simple retención del salario por causas "ajenas a la patronal", no integran la causal, en virtud de que la conducta no esta provista de dolo, siempre que el pago se realice en los días posteriores inmediatos.

SEXTA CAUSAL:

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

Esta causal se puede considerar como una derivación de la segunda, en virtud de que si el patrón, causa perjuicios de manera maliciosa en las herramientas de su trabajador, constituyen falta de probidad y honradez para con el mismo, aunque para actualizar la causal es necesario probar que se causo un daño (no perjuicio), en sus herramientas o útiles de trabajo y que este fue ocasionado por el patrón.

En el caso de los trabajadores domésticos esta causal puede utilizarse para rescindir al patrón cuando sufran tales daños.

SEPTIMA CAUSAL:

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

En esta causal el patrón a parte de estar incumpliendo con sus obligaciones respecto a la seguridad e higiene que debe imperar en el centro de trabajo y que imponen las leyes, al tener inseguro y con falta de higiene el centro de trabajo, incurre en esta causal de rescisión.

En el caso de los trabajadores domésticos, esta causal es poco probable de que se argumente para rescindir al patrón, en virtud de que son precisamente los trabajadores domésticos quienes estan encargados de mantener en condiciones higiénicas y de seguridad el domicilio en que laboran.

OCTAVA CAUSAL:

Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

Aquí reproducimos lo ya dicho en la causal Séptima del Artículo 47 que comentamos en el capítulo anterior, con la salvedad de que la actitud de imprudencia o descuido provengan del patrón.

NOVENA CAUSAL:

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

Al igual que en la Fracción XVI del Artículo 47, comentada en el capítulo anterior, nos hace suponer que las anteriores causales son enunciativas y no limitativas y que para proponer como causal de rescisión esta Novena debe relacionarse con cualquiera de las otras ocho.

CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR DOMESTICO.

Nos dice el Artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo que es causa de la relación de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones consignadas en el capítulo Trece del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, es decir que si el patrón incumple las obligaciones consignadas en los Artículos 337 y 338, incurra en causal de rescisión, la cual podrá hacerse valer por parte del trabajador para rescindir la relación de trabajo.

OBLIGACIONES ESPECIALES CONSIGNADAS EN LOS ARTICULOS 337, DE LA LFT.

1.- Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.

Si el patrón no cumple con esta obligación, pensamos que evidentemente esta incurriendo en la segunda causal del Artículo 51 de la LFT, ya que su conducta puede considerarse desprovista de probidad y de honradez, por lo que el trabajador doméstico al momento de recibir maltrato de palabra o de obra, podrá rescindir al patrón.

El problema estriba en que el trabajador doméstico deberá comprobar ante la autoridad el haber recibido tal maltrato.

Cabe hacer aquí la aclaración que la Ley dice de palabra o de obra, por lo que podemos considerar que un simple empujón o actitud grosera del patrón para con el trabajador integrarían esta causal.

II.- Proporcional al trabajador un lugar comodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

Esta obligación del patrón consignada por la Ley, da valor jurídico a la costumbre que tienen las personas que contratan trabajadores domésticos de otorgar alimentación a los mismos.

Lógicamente solo pueden hacer valer esta causal, por incumplimiento del patrón de otorgar un lugar comodo e higiénico para dormir, los trabajadores domésticos denominados "de quedada".

Nuestro problema sera delimitar a que considerariamos alimentación sana y satisfactoria, ya que son conceptos poco precisos.

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

Obviamente el patrón incumplira con esta obligación, siempre que el trabajador le solicite ayuda para ingresar y solventar los estudios generales, llamese primaria y secundaria, y el patrón se niegue a hacerlo; ya que el patrón no puede obligar a sus trabajadores domésticos a que estudien, aunque si deberia hacerles saber las ventajas de que cursen sus estudios.

OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 338 DE LA LFT.

Nos dice el Artículo 338 de la Ley Federal del Trabajo que el patrón tiene tres obligaciones especiales cuando el trabajador doméstico adquiere alguna enfermedad que no sea de trabajo; dichas obligaciones son las siguientes:

I.- Pagar al Trabajador Doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes.

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

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

Las tres obligaciones consignadas por este Artículo 338, se relacionan exclusivamente con enfermedad del trabajador doméstico e impone al patrón el pago de hasta un mes de salario, lo que significa que el patrón tiene la posibilidad de decidir que cantidad le pagaría al trabajador sin incurrir en causal de rescisión, esto es, el patrón podrá pagarle de uno hasta treinta días de salario; ahora bien se convertiría en causal de rescisión cuando si enferme el trabajador doméstico, sin ser por consecuencia del trabajo dicha enfermedad, y el patrón no le paga un solo día de salario.

Las otras dos fracciones del Artículo 338, que comentamos se refieren a enfermedad no crónica o crónica; en el caso de la primera se obliga al patrón a proporcionarle asistencia médica, hasta que se logre su curación y en el caso de la segunda proporcionarle dicha asistencia médica hasta por tres meses, y en ambos casos el patrón podrá dejar de proporcionar la asistencia médica, cuando se haga cargo del trabajador enfermo alguna institución que preste servicio asistencial.

Si bien a los patrones que contratan trabajadores domésticos, no se les impone la obligación de inscribir a los trabajadores en el regimen del Seguro Social, de alguna manera se justifica el legislador al imponer estas obligaciones al patrón, y considere que no deja en estado de indefensión o de inseguridad al trabajador doméstico.

Al igual que cualquier trabajador, los domésticos podrán hacer valer cualquiera de las causales analizadas en este capítulo dentro de los treinta días siguientes al en que se de la conducta que encuadre en las causales mencionadas y, tal como lo dice el Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a ser indemnizados en los términos del Artículo 50.

CAUSAS ESPECIALES DE RESCISION DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

Señalan los artículos 340 y 341 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que los trabajadores domésticos tienen ciertas obligaciones especiales y que el incumplimiento de las mismas son causa de rescisión de las relaciones de trabajo, obviamente sin responsabilidad para el patrón.

En la Fracción I del Artículo 340 del citado ordenamiento legal, nos dice, que a los domésticos tienen la obligación de guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto.

Esta causal puede equipararse en sentido contrario con las Fracciones II y IV del Artículo 47 que ya hemos analizado.

El precepto en comento impone la obligación al doméstico de tenerle consideración y respeto, no solamente a la familia que habita el domicilio donde trabaja, sino también a las personas que concurran al hogar.

En caso de que el patrón pretenda hacer valer esta causal de rescisión, necesitaría probar simplemente la falta de respeto que hubiere tenido el trabajador, para con cualquier persona, ya sea familiar o amigo o invitado del patrón. Situación que deja en estado indefenso al doméstico, ya que estaría a la decisión del patrón considerar que actitud constituyo falta de consideración y de respeto. Y en el mejor de los casos sería el Tribunal del Trabajo quien decidiera si la actitud constituyo falta de respeto o no.

La Fracción II impone al doméstico la obligación de poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa, esta causal se equipara con la Fracción VI del Artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral, con la especialidad de que debe ser más el cuidado que tenga el doméstico para con los muebles o cosas que se encuentren en el domicilio, aún cuando no actúe con negligencia, sino con una mínima falta de esmero en el cuidado.

Otra cuestión especial que debemos mencionar es lo dispuesto por el Artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que el patrón puede dar por terminada (no rescindir), la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, sin necesidad de acreditar causal alguna.

Esto a todas luces es violatorio de la garantía de estabilidad en el empleo que debe tener todo trabajador, ya que se puede equiparar como un período de prueba para los trabajadores domésticos.

Así mismo el trabajador doméstico no podrá nunca reclamar o demandar la reinstalación en el empleo que ocupaba, situación que le prohíbe el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en su Fracción IV, cuestión que también está en contra del principio de estabilidad en el empleo, establecidos por la Constitución y la Ley en favor de los trabajadores en general.

CAPITULO VI

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.

El principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores, esta consignado en la Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando establece que "el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo...".

Esto quiere decir que todo trabajador tiene derecho a permanecer laborando y desarrollando el trabajo encomendado por el patrón, siempre y cuando no incurra en ninguna de las causas de rescisión, consignadas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y tendrá derecho a no ser despedido por ninguna otra causa, las cuales se consideran injustificadas.

Esto quiere decir que si el trabajador es despedido por cualquier causa que no sea de las establecidas en la Ley Laboral tendrá derecho a solicitar se le reintegre al trabajo o a solicitar una indemnización cuando considere o desee no regresar con su antiguo patrón.

Ahora bien, nos dice la propia Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución que "la Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Precisamente, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 49, señala cuando el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador, y son los casos de trabajadores con antigüedad menor a un año, trabajadores de confianza, trabajadores eventuales, trabajadores que mantienen trabajo directo con el patrón y los trabajadores domésticos.

Los principales argumentos que se dan para no obligar al patrón a reintegrar a su trabajo a este tipo de trabajadores, son los que dicen que en estas situaciones como el caso de los trabajadores domésticos, el trato entre patrón y trabajador es directo y no puede exigirse una convivencia a disgusto, aunque la causa del disgusto mismo, haya sido provocada por el patrón y estos casos de excepción de deben "al respeto y la consideración que la Ley debe de otorgar a todos los hombres".²⁸

Nos sigue diciendo el Maestro Mario de la Cueva, que el imponer una convivencia forzosa con persona incompatible, invadiría la esfera de la vida íntima y equivaldría a coartar la libertad humana, contrariando las garantías del artículo 14 Constitucional.

Según lo anotado anteriormente los trabajadores domésticos, no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, dado que la Ley le hace nulatorio ese derecho a los trabajadores domésticos, apoyado en las consideraciones doctrinales ya descritas.

Pero si, el trabajador doméstico, tiene derecho a ser indemnizado siempre que sea despedido de manera injusta por el patrón, con los conceptos señalados en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, y que lo son los famosos 20 días por año trabajado, además de los tres meses de salario que señala la Ley.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Citado por Climent Beltrán, Op cit; p. 27.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo surge como una necesidad de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, es decir, como un derecho que viene a proteger a cierta clase social.

SEGUNDA.- Los trabajadores domésticos surgieron a la vida jurídica en tiempos muy remotos puesto que ya encontramos constancia de su existencia en el Derecho Romano, con todos los elementos de una relación Laboral, pues se contaba con un patrón, y se prestaba un servicio personal subordinado a cambio de una remuneración por su servicio.

En nuestra actual legislación laboral se les encuadra dentro del capítulo de Trabajos especiales, regulados por el título sexto Capítulo XIII, artículos del 331 al 334.

TERCERA.- Los trabajadores domésticos se rigen por las normas del capítulo de trabajos especiales que las regula, pero están también bajo el amparo de las normas generales emanadas de la Ley Federal del Trabajo ya que son extensivas para ellos.

CUARTA.- Realizando un estudio comparativo entre las legislaciones de los países que mencionamos en este análisis, observamos que en mayor o menor medida, son similares en su contenido a la Legislación Mexicana.

QUINTA.- Las condiciones de trabajo de los domésticos son por así prevenirlo la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo Trece del Título Sexto superiores a la de los trabajadores normales. Pero en la práctica los trabajadores domésticos, en su mayoría soportan condiciones de trabajo contrarias a lo que establecen la citada Ley Laboral, tal es el caso que la mayoría de los trabajadores domésticos no disfrutan de sus periodos normales de vacaciones, y muchas veces no se les paga el aguinaldo y cuando son despedidos, dada su idiosincrasia no reclaman indemnización alguna por desconocer la ley.

SEXTA.- En cuanto a seguridad social, los trabajadores domésticos deben estar en iguales condiciones de los trabajadores en general, por lo que se propone la inclusión de los trabajadores domésticos al régimen del seguro social; ya sea que se legislen las modalidades y la fecha de inscripción obligatoria al régimen del seguro social, o bien, se adecue el Artículo 13 de la Ley del Seguro Social, en su último párrafo quedando de la siguiente manera:

Artículo 13.- Igualmente son sujetos de aseguramiento... I, II, III, IV, V y VI, ...

.....
El Ejecutivo Federal, ha propuesta del instituto, determinara por decreto las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al régimen del seguro social de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Y se adecue la sección segunda del Capítulo VIII, del título primero de la misma Ley, pudiendo quedar de la siguiente manera:

SECCION SEGUNDA:

De los Trabajadores Domésticos.

Artículo 203.- Los trabajadores domésticos quedan comprendidos dentro de los sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, y los patrones de estos quedan obligados a inscribirlos. Con las modalidades siguientes:

1.- Se establece como salario base de cotización el salario mínimo disminuido en un 50%, cuando se compruebe a juicio del Instituto Mexicano del Seguro Social que el empleador es asalariado y devenga hasta tres salarios mínimos.

2.- Se establece como salario base de cotización el mínimo disminuido en un 25% cuando se compruebe a juicio del Instituto Mexicano del Seguro Social que el empleador es asalariado y devenga de tres a seis salarios mínimos.

3.- Se establece como salario base de cotización el salario mínimo cuando en los demás casos.

Lo anterior independientemente del salario que este devengando el trabajador doméstico.

Artículo 204

Artículo 205

SEPTIMA.- La rescisión de la relación de trabajo, ya sea sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón, puede hacerse valer atendiendo a las causales descritas en la Ley. Especialmente las causas señaladas en el capítulo XIII del Título VI deben revisarse a efecto de no ser tan genericos en unas y tan casuisticos en otras.

OCTAVA.- La legislación sobre el Trabajador Doméstico en México es inadecuada, ya que la naturaleza de los servicios prestados es muy distinta a los desarrollados por cualquier otro trabajador. Con ello queremos decir, que debe seguir considerado como Trabajo Especial, pero no en forma tan genérica como se regula en nuestra legislación vigente. Aunque encontramos un gran avance en la Ley de 1970 comparada con la de 1931, aún es oscura e insuficiente, inclusive poco práctica," por lo que proponemos una adecuación mediante la reforma correspondiente, en la que también se establezca normatividad protectora para la parte patronal", ya que no pasamos por alto que el doméstico es un sector conflictivo y así como en este trabajo hablamos de jornadas excesivas, poca remuneración, maltrato, etc., estamos conscientes de que de reformarse la legislación, debemos incluir obligaciones a los trabajadores relativas a permanencia en el empleo, debido cumplimiento en sus funciones, puntualidad, etc., con lo anterior se crearía conciencia en ambas partes y existiría una mayor consideración para esta clase trabajadora.

NOVENA .- Proponemos reformar el Artículo 337 y el 340 del capítulo relativo a trabajadores domésticos de la Ley de la materia, estableciendo con claridad las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, para lo cual analizamos y fusionamos lo establecido a este respecto en el título cuarto con lo señalado específicamente para trabajadores domésticos. Quedando de la siguiente manera:

Art. 337.- Son obligaciones de los patronos las siguientes:

- I.- Proporcionar al trabajador un lugar comodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud;
- 2.- El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Art. 340.- Son obligaciones de los trabajadores domésticos las siguientes:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que les indiquen sus patronos para la seguridad y protección de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que originen el uso de estos objetos, y de lo ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo (si los hubiere);
- IX.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

Además de las obligaciones especiales que se mencionan;

- 1.- Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al lugar donde presten sus servicios, consideración y respeto;
- 2.- Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa;
- 3.- Permanencia en el empleo por término no menor de 30 días;
- 4.- Asistencia puntual a sus labores.

DECIMA.- Proponemos que se obligue a los patrones de manera especial, se otorgue un contrato por escrito, en el que se establezcan las condiciones de trabajo pactadas entre ambas partes, mediante las cuales se rijan la relación entre el trabajador doméstico y el patrón, a efecto de que el trabajador tenga presentes sus derechos mínimos, e individualice a la persona que lo contrata; esto sin perjuicio de que la Ley establece que a falta de contrato por escrito, se entenderá como contrato por tiempo indeterminado y con las condiciones mínimas establecidas por la Ley. **Por lo cual proponemos el siguiente modelo de contrato.**

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA UN TRABAJADOR DOMESTICO.

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ de _____, los que suscribimos el presente Contrato a saber, por una parte _____ y por la otra _____ por sus propios derechos con domicilios respectivos en _____ y _____, hacemos constar que hemos celebrado un Contrato Individual de Trabajo que sujetamos al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS :

PRIMERA.- Los contratantes se reconocen expresamente la personalidad jurídica con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar y convienen que en el cuerpo de este Contrato en lo sucesivo se denominarán respectivamente Patròn y Trabajador.

SEGUNDA.- El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad que tiene la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado y con tal efecto declara ser de nacionalidad _____ estado civil _____, edad _____, sexo _____.

TERCERA.- El Patròn por su parte declara tener facultades legales y la capacidad necesaria para celebrar el presente Contrato de Trabajo.

CUARTA.- Este Contrato se celebra por tiempo _____ y no podrá modificarse, rescindirse o terminarse sino en los casos y condiciones especificados en la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Patròn y Trabajador convienen expresamente en que se establece por medio de este Contrato un periodo de prueba como mìnimo de _____ días, durante el cual el Patròn podrà rescindirlo sin ninguna responsabilidad.

SEXTA.- El Trabajador _____, se obliga a prestar sus servicios personales a _____, bajo su direcciòn, dependencia y subordinaciòn, los cuales consistiràn precisamente _____.

Así mismo el trabajador se obliga a ejecutar las ordenes que le den los familiares del patròn, siempre que sean relacionadas con el trabajo estipulado.

SÉPTIMA.- El trabajador y el Patròn convienen en que èste podrà cambiar al Trabajador de lugar, horario y/o actividad siempre y cuando se le respete para todos los efectos legales, categorìa y salario y asimismo el Trabajador se compromete a ejecutar sus labores en el domicilio que el patròn designe.

OCTAVA.- La duraciòn diaria de la jornada de trabajo serà de 48 horas semanales. Ambas partes podràn ajustar el horario de trabajo de mutuo acuerdo sin exceder el limite de 48 horas semanales.

El Trabajador tendrà como día integro de descanso, el domingo.

NOVENA.- Se conviene como salario que el Patròn deberà pagar por los trabajos personales que reciba del Trabajador la cantidad de \$ _____ (semanales). El pago del salario se hará los días _____ en moneda del curso legal en el domicilio del patròn.

DECIMA.- Son días de descanso obligatorio el 1º de enero, el 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la Transmisiòn del Poder Ejecutivo Federal.

DECIMA PRIMERA.- El Trabajador se compromete a recibir instrucción en colegio o escuela que el patrón le señale, siempre que el trabajador este dispuesto a recibir dicha instrucción.

DECIMA SEGUNDA.- El trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones pagadas precisamente en el período llamado de Semana Santa, y en el período de Navidad, los días que convengan ambas partes, siempre y cuando no sean menores a seis días laborales el primer año y los aumentos de dos días laborales hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, en la inteligencia de que a partir del noveno año de servicios dicho período se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

DECIMA TERCERA.- El trabajador recibirá el _____ de prima sobre el promedio de su salario en el último año de servicios o la parte proporcional en su caso.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

DECIMA CUARTA.- Ambas partes declaran que conocen las obligaciones que les impone respectivamente al Patrón el Artículo 132 y 337 y 338 y al Trabajador las impuestas por el Artículo 134 y 340 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que cualquier violación a las mismas será causal de rescisión del Contrato de Trabajo.

DECIMA QUINTA.- Las partes convienen expresamente en que en el salario estipulado en la Cláusula Novena de este Contrato se encuentra incluido el pago correspondiente al séptimo día.

DECIMA SEXTA.- La Empresa reconoce expresamente al Trabajador una antigüedad al servicio de la misma a partir del día _____.

DECIMA SEPTIMA.- Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente Contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y para la interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de la Ciudad de _____.

LEIDO que fuè el presente Contrato por las partes ante los testigos que tambièn firman y sabedores de su contenido, lo firman por duplicado quedando un tanto en poder de cada una de las partes.

P A T R O N

T R A B A J A D O R

T E S T I G O S

BIBLIOGRAFIA

- BORELL NAVARRO, Miguel; Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo; SISTA 3 ed; México 1992.
- CABANELLAS, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo I; OMEBA; Argentina 1963.
- CABANELLAS, Guillermo; Los Fundamentos del Nuevo Derecho; Argentina 1945.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar; Causales de Despido; TRILLAS; 3ed; México 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar; Los Trabajadores de Con...fianza; TRILLAS; México 1993.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar; 38 Lecciones del Derecho Laboral; TRILLAS,; 7ed; México 1992.
- CLIMENT BELTRAN, Juan; Ley Federal del Trabajo; ESFINGE; 7ed; México 1993.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Comentada; Javier Moreno Padilla; TRILLAS; 10 ed; México 1994.
- DE LA CUEVA, Mario; Nuevo Derecho del Trabajo; PORRUA; México 1972.
- Enciclopedia Jurídica Omeba; CABANELLAS y ROJAS; Domésticos; Tomo IX, Driskill, S.A.; Argentina 1986.
- FLORIS MARGADANT, Guillermo; El Derecho Privado Romano; México 1960.

- GARCIA MAYNEZ, Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho; PORRUA, 44 ed; México 1992.
- GOMES GOTTSCHALK Y BERMUDEZ; Curso de Derecho del Trabajo II; CARDENAS Editor; México 1979.
- IGLESIAS, Juan; El Derecho Romano; México 1964.
- MENENDEZ PIDAL; Derecho Social Español, Tomo II; Madrid 1952.
- PETIT, Eugene; Tratado Elemental de Derecho Romano; PORRUA; 4 ed; México 1988.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco; Ley Federal del Trabajo; PAC; 9 ed; México 1992.
- TISSEMBAUM, R, Mariano; Derecho Latinoamericano del Trabajo; Tomo I, Cap. II 1974,