



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGON

LA DESPROTECCION JURIDICA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DOMESTICOS EN MEXICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIBEL ZARATE GARCIA

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MEXICO.

2005

0350331

LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN MÉXICO.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

1.1. En el mundo antiguo.	1
1.1.1 Grecia.	1
1.1.2. Roma.	3
1.2. Época Medieval.	11
1.3. En México.	15
1.3.1 Época Prehispánica.	15
1.3.2 Época Colonial.	17
1.3.3. Época Contemporánea.	21

CAPITULO SEGUNDO

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. Concepto de relación individual de trabajo	25
2.2. Duración de la relación de trabajo.	33
2.3. Rescisión de la relación individual de trabajo.	37
2.3.1. Rescisión sin responsabilidad para el patrón.	40
2.3.2. Rescisión sin responsabilidad para el trabajador.	46
2.4. Término de la relación individual de trabajo.	49
2.5. Condiciones de trabajo.	51

2.6. Obligaciones y Derechos de los patrones.	66
2.7. Obligaciones y Derechos de los trabajadores.	72

CAPITULO TERCERO

PRINCIPALES VIOLACIONES A LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1. Omisión al pago de vacaciones.	76
3.2. Limitación en la jornada de trabajo.	77
3.3. Omisión al pago de primas laborales.	81

CAPITULO CUARTO

FACTORES PARA LA EXPLOTACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO.

4.1. El uso de menores.	84
4.2. Trabajo de mujeres.	87
4.3. Poder discrecional del patrón sobre el trabajador.	89
4.4. Falta de preparación académica.	91
4.5. Nula participación por las autoridades para la vigilancia y cumplimiento de las normas de trabajo en esta actividad.	92
4.6. Propuesta para reformar el Capítulo XIII del Título VI de la Ley Federal del Trabajo.	96

CONCLUSIONES	101
---------------------	------------

ANEXOS.	105
----------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	114
----------------------	------------

AGRADECIMIENTOS.

A Dios.

Por alumbrar mi sendero en la vida
y darme esa fuerza interior para salir adelante.

A mi Madre:

Esta tesis te la dedico, porque significa todos y cada uno de tus esfuerzos, sacrificios, consejos, desvelos, apoyo y sobre todo es el resultado de la confianza que tuviste en mí.

Todavía recuerdo que tenías mucha ilusión de ver realizado este sueño y aún cuando Dios te llamó antes y a pesar del tiempo transcurrido quiero que sepas que este triunfo también es tuyo. Lamento que no te encuentres conmigo para compartir esto contigo, pero sabes mamá, es homenaje a ti.

Tu fortaleza y tu fuerza de carácter, me han servido de mucho para no desfallecer ante las dificultades de la vida. Te recuerdo siempre y te extraño. Lo cierto mamá, es que me dejaste mucho, mucho más. Te Quiero y siempre existirás en mi corazón.

Gracias por todo, por darme la vida, por ser tu confidente, pero sobre todo por ser una gran mujer y madre. Me haces mucha falta. Y que donde quiera que te encuentren estés orgullosa de mí.

A mi Padre:

Gracias por acordarte de mí en cada una de tus oraciones, por convivir con nosotros, por querernos, que aunque no lo demuestres yo se que es así. Te Quiero Mucho.

A Alex:

Admiró tu alegría, tu entereza, tú nobleza esa forma de salir adelante, te doy las inmensas gracias por el apoyo brindado. Recuerda que ahora me toca a mí ayudarte. Te Quiero mucho, hermano.

A mi hermana Gaby:

Gracias por tus consejos, por tu apoyo durante la carrera y cuando lo he necesitado. Échale muchas ganas no importa las dificultades que se nos presenten, recuerda que yo estaré ahí , para apoyarte cuando lo necesites. Te Quiero hermana.

A Toño:

Te agradezco infinitamente el apoyo durante toda mi carrera. Tus comentarios me han servido de mucho y me han hecho saber que es lo que en verdad vale al pena. Quiero decirte que aunque no nos veamos muy frecuentemente, tu hermana Maribel te quiere mucho.

A mis hermanos Julio y Gabriel:

Me gustaría que nuestra convivencia fuera más armoniosa y pareja, que ambos pusieran su granito de arena para lograrlo .Espero que comprendan porque a veces me pongo de malas, no es fácil tener la responsabilidad de dos adolescentes. Sin embargo recuerden que a los dos los quiero muchísimo y que gracias a ustedes que aprendido una gran lección.

A Gustavo:

Gracias mi vida por alentarme a realizar este proyecto, por tu amor, apoyo, comprensión, porque fueron partes esenciales para lograr alcanzar esta meta. Eres una persona muy especial en mi vida y en todos mis logros. Te Amo Mucho.

A mis amigas de toda la vida:

Margarita, Alejandra y Diana aun recuerdo que soñamos juntas alcanzar esta meta cada una en sus respectivas carreras, hoy lo he logrado, gracias por sus consejos, ideas, regaños pero sobre todo por esa amistad que nos a unido a través de los años. Y que a pesar de la distancia siga presente. Las quiero mucho.

A Perla:

Gracias por tu apoyo y ayuda en la realización de este trabajo, por ser una gran amiga, por compartir tantas cosas a lo largo de la carrera, por escucharme cuando lo he necesitado.

A mi Asesor, Lic. Froylan:

Le agradezco su tiempo, orientación, apoyo y sobre todo aceptar asesorarme para la realización de esta tesis, a pesar de la carga de trabajo que tiene.

A la UNAM- FES Aragón:

Por permitirme alcanzar el sueño de formar parte de ella y de la cual me siento muy orgullosa, en donde curse mi carrera y que durante su transcurso viví buenos y malos momentos, pero sobre todo por permitirme realizarme como profesionista.

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de tesis es un trabajo de investigación que tiene como finalidad hacer un análisis concienzudo de la desprotección jurídica laboral de los trabajadores domésticos, principalmente el trabajo doméstico desarrollado por las mujeres, mismo que se presenta por el bajo nivel de educación, la ignorancia, la falta de conocimientos de sus derechos, pero sobre todo de las lagunas que existen en la ley.

El trabajo doméstico es una actividad laboral que no necesita de ningún arte, ciencia, o profesión para realizarlo, por lo tanto su demanda es alta; se trata de un oficio digno que sirve para que muchas mujeres e incluso su familia puedan subsistir.

Abarcaremos los antecedentes del trabajo doméstico en las principales culturas antiguas; en Roma esa actividad era desempeñada por los esclavos, quienes eran considerados como simples objetos u cosas, con el paso del tiempo y con el nacimiento de la figura jurídica de la manumisión pudieron ser libres (libertos).

En el Medioevo se le consideró como una actividad honrosa y de gran calidad pues se servía a personas con título de nobleza (reyes y señores feudales); pero las mujeres que servían en los quehaceres domésticos de las casas de los señores feudales tenían que obedecer sin respingar y soportar miserias y malos tratos.

En México el laborar para el cuidado de la casa y personas más poderosas económicamente estaban a cargo de las mujeres con carácter de esclavas, ya que los esclavos varones servían para el trabajo agrícola; en la Colonia se dio el primer inicio de regulación para la actividad económica del trabajo: las Leyes de Indias surgió para evitar la explotación de los indígenas por los colonizadores;

contenía disposiciones referentes a la jornada máxima de trabajo, a los descansos semanales, el pago del séptimo día, la protección del salario, protección a la maternidad, etc. Pero dicho ordenamiento tuvo un escaso cumplimiento debido a que carecía de sanciones o correctivos intimidatorios. Se da la encomienda, el repartimiento y el peaje como sistemas de trabajo que explotaban a los indios; llenos de injusticias y abusos para ellos.

En la Época Contemporánea se decreta la abolición de la esclavitud, dada por el cura Don Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid; sin embargo se puede ver que los ordenamientos jurídicos de la pasada centuria estaban dirigidos más bien hacia el "manejo" y no al mejoramiento de los trabajadores domésticos varones, cuya ignorancia, pobreza y costumbre a vivir bajo la "protección" de su amo, hacían difícil su sublevación y necesario su manejo; porque en cuanto a la mujer que trabajaba como "criada", no fue objeto particular del pensamiento jurídico de los legisladores, pues la condición jurídica femenina es de total inferioridad respecto al varón, pues todos los documentos legales anunciados en el presente trabajo siempre hacen referencia a la mujer como esposa, hija, madre, hermana; es decir nunca se legisla con fundamento en su condición de mujer si no solo la toman en cuenta como ser dependiente del varón, jamás como sujeto autosuficiente.

Posteriormente en el capítulo segundo; se darán una serie de puntos de suma importancia que con fundamentos legales y doctrinales nos permiten darnos cuenta y comprobar que existe una relación de trabajo entre doméstico y patrón y todas las consecuencias jurídicas que eso conlleva; así como las condiciones de trabajo a que tienen derecho.

Se señala en la tercera parte del contenido de la presente, las principales violaciones a los derechos y principios básicos de la relación de trabajo hechas a los trabajadores domésticos; la omisión al pago de vacaciones ocasionada por la marcada costumbre que se da en lugares o regiones en que se presente el

servicio doméstico, así como que queda al arbitrio del patrón otorgarles este derecho; en cuanto a la jornada de trabajo veremos que es necesario una limitación a la misma; la omisión al pago de primas laborales como es la prima vacacional , la dominical y la prima de antigüedad.

Por último abordaremos en el capítulo cuarto los factores que originan la explotación en el trabajo doméstico; el uso de menores está completamente ligado con el trabajo de mujeres y la falta de preparación académica de los mismos; esto es, que en esta actividad es muy frecuente el uso de menores principalmente mujeres jóvenes mismas que por contar con un bajo nivel de educación se colocan o son recomendadas para dedicarse al servicio doméstico en casas de gente pudiente.

El poder económico del patrón, la necesidad e ignorancia del trabajador doméstico propicia un total dominio patronal sobre éste y quede a su disposición sin problemas. Otro punto importante que se menciona es la nula participación de las autoridades laborales para la vigilancia y cumplimiento de las normas de trabajo que existen en esta actividad.

Es por lo anterior que en este trabajo de tesis se propondrán posibles soluciones a la problemática a la que se enfrentan estos trabajadores; como lo es la propuesta para reformar el Capítulo XIII del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula y reglamenta el trabajo doméstico, propuesta que solo pide una mejor regulación, apegada a la realidad social y económica de nuestro país y sin contradicciones entre las diferentes normas que lo reglamentan, para beneficio de la clase trabajadora, en especial de los trabajadores domésticos.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

1.1. EN EL MUNDO ANTIGUO.

Uno de los trabajos más remotos es el trabajo doméstico o servil, considerado como ocupación vil, indigna, de un ciudadano, por lo que el prisionero de guerra, era convertido en esclavo y era víctima de un trabajo.

Por eso el " el trabajo servil constituye la ley del Mundo Antiguo"¹

Si bien es cierto que todo trabajo posee dos elementos; él que manda y el que obedece nos refleja que hay una clase especialmente afectada; ya que el trabajo ha sido considerado como castigo; que es impuesto del más fuerte al más débil, en donde sin duda la mujer ha llevado la peor parte en donde ha sido sometida en beneficio del hombre, por ser tan fuerte, y él que domina.

Teniendo como base lo anterior, y habiendo hecho uso de la información encontrada; nos enfocaremos a considerar aquellas ciudades de máxima importancia para el mundo del Derecho, refiriéndonos concretamente a la Griega y a la Romana.

1.1.1. GRECIA.

El pueblo griego en sus inicios se dedicó al trabajo familiar y doméstico. Para ellos era muy importante trabajar en unidad y en beneficio de los suyos.

¹ Cabanellas Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Edit. Heliastra, Argentina, 1987, p. 49.

El trabajo familiar se realizaba en casa para su propia subsistencia sin fines de lucro más que el propio; solo existía el cambio y el trueque de productos. Las familias griegas adineradas eran las que se encontraban rodeadas de esclavos y producían para sí lo indispensable para complacer todos sus gustos.

En esta época todos trabajaban manualmente (hasta reyes y dirigentes), el Estado sólo se encargaba de la paz y de la guerra, no se inmiscuía en asuntos privados, por lo tanto, en Grecia antigua existían pocos esclavos así como obreros libres.

Ya en el mundo clásico griego se dio como mayor realce el trabajo servil, debido que el trabajo era sinónimo de castigo al que le correspondía era la clase más débil, los esclavos. La esclavitud se presentó de dos formas, la esclavitud doméstica y la patrimonial. La primera más severa ya que se refería a los prisioneros de guerra que el Estado o el monarca vendía a los particulares y estos a su vez los dedicaban a los quehaceres. La patrimonial es más noble; ya que provenía del jefe de familia que podía vender a su mujer y a sus hijos como esclavos para obtener recursos para el pago de sus deudas; su situación era temporal, porque el esclavo (a) obtenía su libertad al séptimo año, pero, por el contrario en la doméstica el esclavo rara vez era "manumitido".²

Cabe destacar, que al esclavo se le consideraba un ser inferior creado por la naturaleza solo para servir, como Roma el esclavo en Grecia no era considerado como persona, sino como una cosa, propiedad de un ciudadano, y como tal dependía absolutamente de la voluntad de su amo.

Los pensamientos de grandes filósofos griegos sellan en general la opinión que tenían en esa época del trabajo manual, considerándolo como una actividad deshonrosa, vil, indigna, y baja que aunque mala, muy necesaria su existencia, ya que planteaban que en alto rango estaban los individuos que ejercían el poder de

² Manumisión: Figura del Derecho romano en donde el esclavo alcanza la libertad por parte de su amo.

mando, y otros que nacían para obedecer; aunado a esto, Aristóteles asemeja a los esclavos con los "animales domésticos" en donde ambos se encuentran dentro del mismo género. Con esto rechaza rotundamente la manumisión(libertad) ya que los que sirven jamás podrán ser hombres libres, los cuales naturalmente nacen para mandar. A su vez, Platón sustenta lo dicho anteriormente, diciendo que "el esclavo jamás podrá verse como ciudadano libre y que es incapaz de vivir políticamente por ser como un animal que habla. Así se le asimila a una cosa sin discernimiento, sin voluntad, ni libertad; tal al arado que maneja o al buey que tira de éste".³

En cambio, en Atenas el esclavo era considerado parte de la familia, el trato no era duro, ni humillante, si asistía a las oraciones, fiestas de sus amos, ya que así quedaba incorporado al seno familiar.

Tuvo su origen en Grecia, una institución referida a los trabajadores, las asociaciones gremiales o gremios. Congregaban en ellos a las hetairas o mujeres que comerciaban con el amor, he de aquí que conozcamos el antecedente de la prostitución considerados uno de los oficios más antiguos; también se recuerda a los eranes una conglomeración de trabajadores con fines altruistas y fines religiosos y no profesionales.

1.1.2. ROMA.

El trabajo doméstico no aparece como tal en Roma se ve reflejado a la actividad que realizan los esclavos, pero sigue con el criterio llevado en Grecia, el de considerarla como vil e indigna. En donde, al esclavo era tratado como simple objeto o cosa (res) que se puede vender, comprar o alquilar. Debido a la numerosa cantidad de esclavos romanos que existía, así como su gran auge de comercialización, la esclavitud era la institución jurídica en donde una persona era despojada de toda personalidad asimilado como una cosa y como tal pertenecía

³ Despontin Luis. Derecho del Trabajo. Edit. UNC. Argentina, 1980, p. 44.

en plena propiedad a otro ser humano como una bestia de carga, la relación que mantenía el amo y el esclavo era de verdadero dominio, de explotación de esa capacidad física en beneficio del dueño, eran concebidos como "mecanismos vivos"; esta institución fue considerada como Derecho de Gentes (Ius Gentium), al esclavo se le considero un elemento esencial en la sociedad romana, pues en esta se aceptaba esta institución como necesaria y natural, las principales causas que originan la esclavitud en Roma, se clasifican por nacimiento y las creadas por el Derecho de Gentes y el Derecho Civil (Ius Gentium y Ius Civile); por el nacimiento; si la madre es esclava el hijo también es esclavo, si se encontraba dentro del matrimonio seguía la condición del padre, pero si era fuera del matrimonio seguía la condición de la madre, sin embargo por una tendencia a favorecer la libertad (favor libertatis) se señalo que si la madre concebía el hijo libre y daba a luz siendo esclava, el hijo nacería libre, acabándose por aceptar que si la madre fue libre en algún momento de la gestación el hijo también lo era.

Tratándose del Derecho de Gentes eran esclavos los prisioneros de guerra y piratería que siendo enemigos de Roma se convertían en cautivos perdonándoles la vida, estos en principio eran esclavos del estado romano y se les conocían como "servius publicus" y después podían ser vendidos a los particulares.

Una persona caía en la esclavitud por el Derecho Civil, por las siguientes causas:

- 1.- El ladrón encontrado en fragancia del delito.
- 2.- El que no se inscribía en el censo, pues se suponía que con esto renunciaba a su derecho de ser libre.
- 3.- El deudor insolvente.
- 4.- El soldado refractario, pues se le consideraba indigno de una libertad que no defendió.
- 5.- El hombre libre que se hacía pasar como esclavo se hacía vender de una forma fraudulenta para después reclamar su libertad y quedarse con el precio que

se había pagado por su compra, en castigo a este engaño se atribuía como esclavo al comprador.

6.- Como castigo o pena por delitos, se le hacía esclavo y se le daban trabajos forzados en las minas o eran internados en las escuelas de gladiadores y arrojados a las bestias.

7.- La mujer que siendo libre tuviera relaciones sexuales con un esclavo ajeno, y no atendiere a tres solicitudes del dueño del esclavo para que ya no lo hiciera, caía como esclava de éste.

El trabajo del esclavo era propiedad del amo o dueño que ejercía un poder absoluto de vida y muerte sobre éste, por lo cual podía venderlo, alquilarlo, castigarlo, abandonarlo o disponer de su vida, este poder fue en principio una especie de autoridad doméstica que usaba con cierto recato, frente a estos sucesos nació la Ley Pretonia dada bajo el régimen de Augusto Nerón y fue la primera disposición de los poderes públicos en relación con el esclavo y su amo, esta se encargó de prohibirle al amo entregar al esclavo al circo romano para combatir bestias feroces sin ninguna razón justificada, otras medidas que otorgan mayor humanización al trato al esclavo ante los abusos de su amo fueron dadas por Claudio, Adriano y Antonio Pío, señalando que al que matara a un esclavo se le consideraría como criminal y si algún dueño mostraba una excesiva crueldad con sus esclavos, se le podía obligar a venderlos.

El esclavo no tenía capacidad patrimonial, por lo tanto y por el poder absoluto que ejercía el amo contra él, no era propietario de bienes y si en algún momento llegará a heredar o a conseguirlos, éstos automáticamente pasarían al patrimonio de su amo.

Algunas veces se le podía otorgar peculio (conjunto de bienes de su propia administración) al esclavo, consistente en el manejo de bienes dedicados al comercio, y el amo podría darle en algunos casos el peculio al esclavo si lo consideraba pertinente.

En cuanto a la capacidad procesal del esclavo, está era nula no existía ya que éste era considerado como una simple cosa u objeto, no era sujeto de derecho y por lo tanto carecía de derechos sociales, sin embargo poseía civilmente responsabilidad si así lo consideraba su amo, que podía optar por indemnizar el daño o por el abandono noxal (noxae deditio).

Los esclavos no podían contraer matrimonio, la unión de hecho llamada Contubernium, solo engendraba parentesco natural cuyos efectos eran muy limitados, no podía hacer ninguna adquisición, pero en los actos jurídicos puede actuar tomando la personalidad de su dueño con su autorización quien resulta su propietario o acreedor en el negocio y no se obliga civilmente por sus contratos pero si naturalmente, el esclavo no podía actuar en justicia para sí, ni para otro porque como ya se mencionó carecía de capacidad procesal.

EXTINCIÓN DE LA ESCLAVITUD.

La esclavitud en Roma se terminada de dos formas:

- 1) El postilimium.- se daba cuando un esclavo de guerra lograba escapar a su país de origen;
- 2) La manumisión.- Que era el acto mediante el cual el amo le otorgaba la libertad al esclavo de su propiedad.

Existían dos formas de manumisión las solemnes o formales y las privadas

Las formas solemnes de manumisión que en el Derecho antiguo existieron fueron:

- a) El censo.- Implica que el dueño permitía a los esclavos de su propiedad inscribirse en los censos de la ciudad por los cuales se consideraban ciudadanos romanos.

b) La vindicta.- Considerada la forma de manumisión más solemne que existía ya que consistía en un juicio ficticio de libertad, celebrado conforme al ritual *in iure cesio* por el cual el dueño que deseaba la libertad de su esclavo comparecía ante el pretor acompañado de un amigo "*gest or libertatis*", que afirmaba o reivindicaba la libertad, tocando al esclavo con una varita "*vindicta fetusca*", decía —declaró que este hombre es libre, si el dueño no contradecía tal afirmación, el pretor hacía constar que efectivamente adquiría la libertad por medio de este acto.

c) Testamento.- El dueño que fallecía concedía la libertad a su esclavo en su testamento tenía dos opciones, la primera declarar libre al esclavo de un modo directo, ó encargar a su heredero que manumitiera a su esclavo, aunque con esta opción corría el riesgo de no obtener su libertad.

d) Por fideicomiso.- Consistía en otorgar la libertad a un esclavo ajeno, en donde primero hay que adquirirlo en propiedad para posteriormente concederle la manumisión.

Los esclavos que eran manumitidos por las anteriores formas lo hacían de forma solemne y así obtenían ser ciudadanos romanos, otra forma de manumisión considerada solemne, pero que fue introducida por Constantino era la *manumissio in sacrosantis ecclesii* o *in ecclesia*, que consistía en la declaración firme del dueño en donde hiciera constar su voluntad de dejar libre a su esclavo delante de una congregación religiosa.

Las formas privadas de manumisión, eran en las que los dueños concedían su libertad a los esclavos declarando que eran sus amigos (*manumissio interamigos*) o mediante una carta (*per epistola*) o invitando a su esclavo a la mesa para cenar (*per mensan*); a estos esclavos liberados de estas formas privadas no se les consideraban ciudadanos romanos si no latinos y entre algunas restricciones a su libertad tuvieron la obligación de que a su muerte todos sus bienes pasaban a su

antiguo amo, no como herencia si no, como derecho de apropiación, por eso se dice que estos latinos llamados latini iuniani en razón de la ley que creó tal situación vivían como libres y morían como esclavos.

Con el tiempo, Justiniano convirtió las manumisiones por carta y entre amigos en solemnes y solo exigió para su validez la presencia de cinco testigos.

A partir de la época de Augusto se dieron disposiciones jurídicas que limitan el derecho a manumitir.

Una de esas disposiciones fue la Ley Fufia Canina del año 2 a.c. , en particular era su objeto restringir el número de esclavos manumitidos por testamento en detrimento de los herederos.

La Ley Aelia Sentia se promulgó por Augusto en el año 4 a.c. su fin era impedir que se concediera demasiado fácil la libertad a los individuos que no eran digna de ella.

Cabe hacer mención que el amo o antiguo dueño al manumitir a sus esclavos a un tenía ciertos derechos sobre los libertos llamados de patronato y que son los siguientes:

I.- Obsequium.- Que era la obligación de respeto y de consideración que debían a el patrono.

II.- Operare.- Los servicios debidos por el liberto eran unos operare como servicios domésticos, administrativos y de cuidado de su patrón en su persona y propiedades, vemos aquí que el liberto, a pesar de ser libre aún continua bajo los servicios domésticos como una obligación y solo con el derecho de que el patrón lo trate bien, así fue como la mayoría de los libertos se dedicaban a quehaceres domésticos pues ahí encontraban casa y comida y un trato mejor de cuando

fueron esclavos y en particular estos fueron los primeros hombres libres que se dedicaban al trabajo doméstico, que aunque para ellos era una obligación hacia a su patrono, también fue una forma de obtener un salario para vivir.

III.- La Bona.- Cuando el liberto moría, sus bienes los heredaba su antiguo dueño.

Además de estos derechos sobre el liberto el patrón y éste tenía la obligación recíproca de suministrarse alimentos en caso de necesidad, así como el patrón debía asistir y defender al liberto en caso de juicio.

Había tres clases de libertos ó libertinos; los libertos ciudadanos romanos que eran los que habían sido manumitidos de una forma solemne, los libertos latinus iunanos que eran los manumitidos sin formalidad ó los manumitidos antes de los treinta años, y los libertos dedicticios que eran los esclavos manumitidos pero que habían sufrido una pena infamante; ya bajo el Imperio sólo hubo una clase de libertos a los que se les consideraba como ciudadanos romanos.

Para los casos de ingratitud del liberto se estableció la acción revocati in servitute, que estableció que el liberto ingrato a petición del patrón podía ser repuesto por esclavitud por decisión del magistrado.

Aparte de los esclavos y libertos que se dedicaban a las tareas de cuidado de las casas de sus amos o patronos, también hubo una clase de sirvientes que se les llamó colonos, los cuales se encontraban adscritos permanentemente a la tierra del patrón y servían para ser el trabajo de las tierras, pero esos en particular no desempeñaron actividades domésticas, por lo cual solo se mencionan.

Pasando a otro punto importante para el Derecho del Trabajo, es la creación de los Colegios o Collegia; se establecen en Roma éstas agrupaciones de artesanos o individuos de un mismo oficio con fines religiosos y mutualistas, pero

no profesionales, como consecuencia de que a los esclavos romanos con el objeto de hacerlos trabajar se les especializó en algún arte u oficio, y por lo tanto buscaban ayudarse entre sí.

Inicialmente dichos colegios se desenvolvían libremente, no necesitaban de autorización oficial para poder constituirse, pero el poder político celoso del auge que resulto del nacimiento de estas agrupaciones, crea la Ley Julia como límite al crecimiento de los colegios y ante la preocupación del Estado, los declara como ilegales y ordena su disolución.

Tiempo después, en el Imperio vuelven a reorganizarse, bajo la supervisión de un contralor gubernamental y con el requisito de autorización oficial para poder funcionar.

Habían colegios privados y públicos; los primeros realizaban actividades fundamentales para la vida social y los públicos eran constituidos por trabajadores que ejercían una profesión indispensable (transporte de mar y tierra o fabricación de armas).

Si bien es cierto. "es precisamente en la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia, ahí se encuentran disposiciones que regulan la prestación de trabajo; a éste se le encuadró dentro del Derecho Civil bajo las figuras del arrendamiento y de la compra venta"⁴ debido al nacimiento del trabajo libre se dieron varias instituciones jurídicas.

Que han tenido mucha trascendencia aún en nuestros días tales instituciones son:

⁴ Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Fundación. UNAM, 1988, p. 5.

a) La *Locatio operarum*; en donde el individuo presta su actividad en beneficio de otro por cierto tiempo y mediante paga; lo que más tarde sería el contrato de trabajo; y

b) La *Locatio operis*; locación de obra por medio de la cual el empresario de una obra la encomienda a un tercero o sub-contratista, quien realiza obra por intermedio de su personal pero bajo su dirección y responsabilidad.

Desaparecen los Colegios en el siglo V en la caída del Imperio romano en manos de los bárbaros.

Lo anterior era necesario mencionarlo debido a que es de gran importancia para el Derecho del Trabajo, en concreto en Roma el trabajo doméstico así como otros trabajos que los ciudadanos romanos consideraban despreciables, eran realizados principalmente por los esclavos, pero con la aparición de la institución de la manumisión que era la forma de otorgar la libertad a los esclavos, estos ya libres se dedicaron a las tareas de cuidado y servicio doméstico para sus patrones, primero como obligación recíproca por haberles dado su libertad, pues éste tenía ese derecho sobre ellos y después lo tomaron como una forma de sobrevivir ellos y sus familias y se puede decir que estos fueron los primeros hombres libres en Roma que se dedicaron a esta actividad.

En cuanto a los Colegios romanos se dio un gran paso ya que debido a que el trabajo se hace libre se permite que los trabajadores obtengan remuneración por su esfuerzo físico.

1.2. EPOCA MEDIEVAL

En esta etapa la agricultura y la manufactura, fueron los tipos de actividades laborales que asistieron. Abundó la economía de lo urbano, en los centros sociales, en los grupos campesinos que se conglomeran alrededor de los castillos feudales. Como es sabido el feudalismo arranca del feudo, que no es otra cosa que una parcela de tierra; este sistema aparece en consecuencia a la desintegración del Imperio romano, ya que con esto dio origen a la creación de nuevos pequeños estados, cuyos titulares distribuyen las tierras entre personas que a cambio de estas, ellos se comprometían a servir bajo el mando del señor feudal. El proceso de producción determinó una adscripción de los campesinos a los señores feudales, constituyéndose aquellas bajo la dependencia de estos.

En el Medioevo se crearon como sistema de trabajo los siguientes:

- El vasallaje; que era el vínculo por el cual el vasallo debía a su señor lealtad, fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal; mientras el señor feudal quedaba obligado a respetar la vida y propiedad de su vasallo así como el de defenderlo en caso de invasión o guerra.

- El colonato; constituía un sistema de explotación agrícola mediante cultivadores permanentes. Esta institución, procede de la época bizantina, consistía en la adscripción de un hombre libre (colono) a una finca rústica, que debía labrar obligatoriamente y de la cual, en cierto modo formaba parte. "El colono conservaba libertad personal y jurídica, contaba con ciertos deberes y derechos para con su señor".⁵

- La servidumbre; es la adscripción de un ser humano a la tierra, a la que debe cultivar obligatoriamente y de la que no podrá ser separado, siendo vendido o donado con ella.

⁵ Ibidem, p. 68.

Existían diversas clases de siervos; aquí aparecen en primer lugar:

a) Los siervos domésticos o artesanos que son los que viven en la casa del señor y en poco se diferencian del esclavo; b) Siervos protegidos; cuya familia no podía ser dispersada, siendo sus labores en el campo; c) Siervos reales o eclesiásticos; que son los que habitan en los dominios del soberano o de monasterios o iglesias, contaban con más garantías que los anteriores.

Los hijos de los siervos también seguían esta misma condición, ya que no solamente por nacimiento se convertían en siervos, si no también por obnoxación, que era la aceptación voluntaria de un hombre libre para ser siervo, a causa del hambre, el peligro y la falta de un oficio para poder subsistir.

Por el sólo matrimonio se podía caer en servidumbre, pues se dice que el siervo contaminaba a la pareja libre, y por lo cual automáticamente seguía la suerte de su pareja.

El siervo, obtenía su libertad por los siguientes casos:

1.- Por voluntad del señor o dueño. 2.- Por matrimonio con permiso del señor y mediante pago de un derecho. 3.- Si descubría a un fabricante de moneda. 4.- Si acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte. 5.- Por prescripción, a los 10 años de ser tratado como hombre libre en el lugar que viviera su señor, a los 20 en territorio alejado, y a los 30 si había mala fe.

En la producción manufacturera se originaron jerarquías dentro de los talleres medievales, las cuales se basaron en tres clases:

- a) A los maestros o dueños de los talleres;
- b) Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados; y

c) Los aprendices. Que integrado a la familia de el maestro, esté estaba obligado a educarlo y enseñarle el oficio.

Dentro de estos talleres poco a poco se fueron uniendo las diversas profesiones de artes u oficios con el ánimo de defender, sus intereses y así lograr un equilibrio en el mercado, para lo cual se agruparon en las llamadas corporaciones, esto es, en asociaciones gremiales las cuales llegaron a adquirir enorme poder político y económico, de tal suerte que llegaron a legislar sus propios estatutos, regulando por ende así la vida de los talleres y en general de las profesiones; por lo que determinaron salarios, precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado y su peculiar sistema de tribunales y sanciones, fuera de los poderes del Estado.

Pero estas corporaciones no duraron mucho tiempo en virtud de que los maestros de los talleres querían el monopolio, lo que en definitiva tiempo después se llevo a dar, trayendo como consecuencia la cada día más pronunciada separación entre los maestros y los oficiales, cayendo éstos últimos en la figura de un auténtico proletariado.

La falta de capacidad de los Gremios para adaptarse a las exigencias económicas y sociales que la realidad demandaba, además de las innovaciones técnicas, fueron motivos más que suficientes para ocasionar la gradual desaparición de las asociaciones gremiales.

En esta etapa se consideró al trabajo doméstico o servicio a un señor feudal, como una actividad honrosa y de gran calidad, pues se servía a las personas más importantes de esos momentos como eran los reyes y señores feudales, los cuales siempre tenían un título de nobleza.

En este momento de la historia, las mujeres, las cuales en su mayoría eran las que servían para el trabajo en las propiedades y casas de los señores feudales no

tenían esperanza, ambición así algún derecho, dice la Española Falcón O'Neill, " El ideal de la mujer consistía en el silencio, la sumisión, la obediencia. Obediencia al padre, al marido, al hermano, a los hijos inclusive conseguidas estas tres virtudes, una mujer adquiría fama de discreta y prudente. Nada importaba que el marido gobernara en su casa mal o bien, que su trabajo proporcionará poco a poco nada para subsistir, la mujer asentiría en lo que aquel dispusiera y soportaría en silencio la miseria, las vejaciones, y las imposiciones del amo y del marido".⁶

1.3. EN MÉXICO

El trabajo doméstico en nuestro país se presentó con la existencia, así como en Europa, de sirvientes o esclavos que prestaban sus servicios de las casas de los más poderosos económicamente, así en las culturas prehispánicas se vio una división de clases en donde los guerreros, los sacerdotes y los gobernantes eran los más privilegiados.

Tratándose de la Colonia, está se dio de una manera parecida a la que hubo en Europa, ya que con los colonizadores que contaban con ideas de España las aplicaron en México, por lo que existió un premeditado y deliberado sometimiento de indios considerando la mano de obra de estos la riqueza mas grande de América, ya a partir de México Independiente y del desarrollo del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos se han realizado algunas mejoras en el Derecho del Trabajo y mas específico en la reglamentación del trabajo especial en donde se encuentra la actividad que nos atañe, el trabajo doméstico.

1.3.1. EPOCA PREHISPÁNICA

Las actividades de cuidado y de trabajo doméstico en la época prehispánica de las grandes culturas como la Azteca, Maya y Olmeca, fueron las desarrolladas

⁶ Falcón O'Neill Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Edit. Montecorvo. Madrid, España, 1965. pp. 15 y 16.

por mujeres que en un principio tenían el carácter de esclavas, y los esclavos varones servían para el trabajo agrícola y del campo, y en cuanto a este tema el Maestro Jesús Castorena menciona que; "no había jefe de familia del pueblo azteca que no fuera agricultor, que no poseyera una pequeña heredad para el cultivo, de la que obtenía los medios necesarios para su subsistencia".⁷

A pesar que la división de trabajo, la prestación de servicios personales y la obligación del cultivo de la tierra en beneficio de la comunidad, constituían las bases del sistema económico, los jefes sacerdotes, emperadores y guerreros de alta clase se servían de esclavos o siervos libres para la realización de las faenas domésticas.

Sin embargo, no era la agricultura, su única ocupación. Realizaban otras actividades tales como el comercio y la artesanía, siendo que los mercaderes alcanzaron en un momento cumbre de estas culturas un poder económico y político muy amplio, y por lo mismo tuvieron la facilidad de allegarse de personas libres que le sirvieran, para hacer las labores de su casa y así poderse dedicar a la actividad comercial que les dejaba una gran ganancia.

La condición de esclavo no solo la tenían los esclavos hechos por guerra, si no que se podían llegar a ese estado jurídico, por propia voluntad, por venta de sus padres, o como castigo de ciertos crímenes.

Un escalón social arriba de los esclavos en la cultura azteca se encontraban los tlamanes o tamemes que desempeñaban los menesteres inferiores (cargadores, como simples medios de transporte). Los mayeques que eran los trabajadores del campo, venían a constituir una especie de siervos, ya que no

⁷ Castorena Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México, 1984, p. 36.

poseían bienes, pero quedaban vinculados a las tierras que debían cultivar en beneficio de sus dueños, así como el de realizar servicios personales a éstos.

1.3.2. EPOCA COLONIAL.

Desde el inicio de la Colonia (1550) en donde los españoles empezaron a llegar a las nuevas tierras con la intención de explotar las riquezas naturales de éstas se empezaron a posesionar de grandes extensiones de tierra, su ambición era tal, que ya establecidos desde un principio buscaron las formas de explotar las riquezas encontradas en las nuevas vírgenes, siendo una de las principales las Haciendas, que se caracterizaban por ser el hogar del amo y el lugar desde donde dirigía las labores a todos los indios bajo su dominio, que en un principio fueron esclavos, pero con la llegada de esclavos negros y de ordenanzas reales prohibiendo la esclavitud de los nativos, estos se convirtieron en siervos de los conquistadores, las Haciendas en su mayoría se dedicaban a actividades económicas en particular, pues existían las dedicadas a la agricultura, a la minas, al ganado, etc.

Se dieron los primeros inicios de regulación en materia de trabajo en la Nueva España, sobresaliendo dentro de los ordenamientos jurídicos de la época: Las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de proteger y librar a los indígenas de la ambición conquistadora, entre las disposiciones recopiladas en esta destacaban por su importancia las que se referían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección del salario, debiéndolo recibir su pago en efectivo y no en especie, protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para laborar, la protección en relación a trabajos insalubres, el otorgamiento de asistencia médica y con goce de salario en caso de enfermedad.

Pese a todo el maestro Mario de la Cueva considera "no existen en los cuatro tomos que componen la recopilación, disposiciones que a la igualdad entre el indio

y el amo, si no más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”⁸

Aunque las Leyes de Indias tenían una buena voluntad, para mejorar las condiciones de los indígenas, lo real es que estas no se cumplieron como tal; el escaso cumplimiento se dio porque estas leyes carecían de sanciones o correctivos intimidatorios, así como una gran confabulación entre las autoridades de la Nueva España, los patrones y amos de los indios, aunque en verdad estas leyes fueron iniciadoras para que se fuera reduciendo la explotación del indígena nativo.

Cabe hacer mención en este trabajo la Ley XIV, título 12, libro 6 y la ley XXI, título 13, libro 6, que regulaban la actividad de los trabajadores domésticos (criados) señalando los derechos y obligaciones de las mujeres en el servicio doméstico, como el poder hacer vivir con ellas al marido y la segunda obliga al caso de necesitarla y costear el entierro si muere a su servicio, y establecía también algunas causas de despido.

Existió como forma de trabajo forzoso, la encomienda la cual se implantó por petición real a favor de los conquistadores y pretendían poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que deberían de servirle y tributarle como encomendados a cambio de lo cual el encomendero les debería dar buen trato e impartirles enseñanza cristiana.

Si bien la encomienda tuvo en principio fines proteccionistas, luego se degeneró en un sistema de explotación el cual por diversas cédulas reales se

⁸ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 13ª edición. Edit. Porrúa. México, 1993, p. 40.

convirtió cada vez más y más injusto, llegándole a dar una aplicación muy alejada de los fines con que había nacido, esto en detrimento de los indios.

Otra figura que se dio en la Colonia fue el repartimiento que se estableció a fines del siglo XVI, el cual consistió en la facultad de sacar de sus pueblos de origen a los indios que fueron necesarios, para realizar los rudos trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo, este servicio era obligatorio para los indígenas que caían en el repartimiento, dicho trabajo debía ser pagado justamente y nunca atentar contra el desarrollo del pueblo, pero a pesar del fin de desarrollar los pueblos, el sistema de repartimiento se presto para un gran número de injusticias y abusos, pues si los indígenas no iban a los lugares que se les designaba trabajar, se hacían acreedores a sanciones económicas ó corporales, ante tales injusticias en 1601 una cédula real prohibió el repartimiento, pero se restableció este sistema en el año de 1609, siendo abolido por completo en el año de 1631 por cédula real.

El trabajo por jornal ó peaje, paralelamente a la disminución de la eficacia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como gañanes (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas, domésticas y mineras, en donde los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios para el campo, mina, o la casa de los hacendados, lo cual era más atractivo para los indios que trabajar en los pueblos de origen, en los sistemas de trabajo como el repartimiento ó la encomienda ó en los caminos, pues a parte de tener un salario fijo en que parte se le pagaba con maíz, teniendo con esto por lo menos garantizada la subsistencia de él y de su familia, pero este sistema como los demás se degeneró pues los patrones obligaron a sus trabajadores a arraigarse a la hacienda en donde trabajaban por motivo de deudas con el patrón, así los peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos a su salario, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales, con esto el peaje representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo.

Los obrajes y talleres, al darse el desarrollo manufacturero generado por los colonizadores, en donde se necesitaba mano de obra para la fabricación de objetos de consumo, se crearon los obrajes y talleres, en los cuales hubo una gran explotación de los indígenas, pues los talleres más bien parecían cárceles en donde las puertas estaban cerradas, y los trabajadores casados solo podían salir para ir a ver a sus familias los domingos, los obrajes no lograron el desarrollo y producción esperada por los españoles, pues solo producían artículos de consumo susceptible de consumirse en un perímetro delimitado y cercano a los centros de producción, y la producción nunca fue la esperada, debido al poco desarrollo de maquinaria, pues todo se hacía en mayor escala ocupando solo herramientas rudimentarias, pero en esta forma en este sistema de trabajo dio el nacimiento de dos clases; la de los obreros y la de los empresarios, burgueses dueños de los talleres y obrajes, los cuales a su vez encontraron a trabajadores libres para laborar de sirvientes en sus casas, pero en ocasiones se servían de la familia de sus mismos trabajadores para tenerlos como sus sirvientes, es decir el padre trabajaba en el taller y la madre y las hijas en la casa del patrón, pagándole a los familiares del obrero sólo su alimento y lugar para vivir.

Los talleres se hallaban bajo el sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos, estos gremios restringían la libertad de los trabajadores ya que nadie podía dedicarse a la práctica de un oficio sin estar afiliado al gremio respectivo, dichas ordenanzas y reglamentos los elaboraban los mismos dirigentes del gremio a su conveniencia, y tenían que ser aprobadas por el ayuntamiento de la colonia y confirmadas por el virrey.

El acceso a la "maestría"⁹ en los talleres constituyó un verdadero privilegio, reservado solo los que demostraban su limpieza de sangre y ser "cristianos viejos", con esto surgió una clase social de buena posición económica, representada por los maestros y artesanos españoles, que sirvieron de los indios a

⁹ Maestro o Maestría, era el que tenía el grado máximo de conocimiento de producción y era el encargado del taller y por lo tanto dirigente de la producción y autoridad dentro de éste.

los que dejaban al cuidado y resguardo de su casa y familia pagándoles un salario raquíto.

1.3.3. EPOCA CONTEMPORÁNEA.

Iniciando una etapa de cambios históricos, se presenta al nacimiento de México Independiente el acto legislativo, el mismo que se decretó abolida la esclavitud por el cura Don Miguel Hidalgo en la Ciudad de Valladolid en 1810, que fue confirmado por el bando del generalísimo de América en la Ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810.

El Derecho del trabajo en la primera mitad del siglo XIX no conoció un "remedio eficaz sobre los problemas sociales de México el régimen de libertad que se instauró con la independencia no pudo tener esa consecuencia por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso, el peonaje y de la esclavitud".¹⁰

En los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón también trató legislar en materia laborar al establecer en el Artículo 30 de ese ordenamiento "Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificaran el desempeño de ellos".

La Constitución publicada el 4 de Octubre de 1824, no tuvo un gran beneficio para las clases explotadas, pues en el aspecto social no se dieron grandes cambios pues en nada mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano; muestra de ello , es la existencia de jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario, pero lo más grave aún es que en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en mas de una hora.

¹⁰ Ibidem, p. 42.

En las leyes constitucionales de diciembre de 1836, se incluía como causa de los derechos particulares del ciudadano (votar y ser votado) el ser sirviente doméstico; obviamente la mujer no contaba, dada que está no tenía ningún derecho político y esta medida se corroboró en las "Bases de organización política de la Republica Mexicana" en junio de 1843.

La Constitución de 1857 con una marcada línea individualista-liberal sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria ó trabajo (Artículo 4) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (Artículo 5).

Con un espíritu más humano y basado en el progreso de las naciones y a la no explotación del hombre, el archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social a favor de los trabajadores, el 10 de abril de 1865 creó el Estatuto Provisional del Imperio en donde los artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar a sus servicios temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar los trabajos de los menores.

También expidió, la Ley del trabajo del Imperio que establecía la libertad de los campesinos para separarse cuando quisieran de la finca en donde prestaban sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, descanso semanal obligatorio, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libertad de trabajo a los comerciantes, creación de escuelas en las Haciendas con más de veinte familias trabajadoras, el establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas en caso de violación a estas normas.

El Código Civil de 1870 dignificó el trabajo considerándolo como prestación de servicios y que no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento porque un

ser humano jamás debe de ser tratado como cosa; además reglamentó el "trabajo doméstico", el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado.

En 1879, el 12 de Noviembre apareció el Reglamento de criados, tal reglamento contenía el objetivo principal de proteger a los patrones controlando el movimiento de los trabajadores domésticos, por medio de una libertad de identificación, la cual contenía las calificaciones de conducta, eficacia, recomendación y reprobación del criado hechas por sus anteriores patrones, el criado pagaba 25 centavos por la libreta y el amo recibía la segunda sección dada por el gobierno, la cual contenía toda la información de los generales del criado, este reglamento se reeditó en 1895.

El 31 de Marzo de 1884, se dedicó un capítulo del Código Civil al trabajo doméstico, el articulado no es si no un ordenamiento, numerado de los tácitos acuerdos, reforzados por la costumbre que siempre se habían llevado entre los patrones y sus criados ordenamientos como la determinación del salario por la costumbre del lugar, la obligación del criado de hacer todo lo que sus fuerzas le permitan para la conservación del hogar de su amo, y la obligación del amo de darle un hogar para dormir higiénico, entre otros; veinticinco artículos y ni un cambio substancial en la condición de los sirvientes.

Así se puede ver que los ordenamientos de la pasada centuria estaban dirigidos más bien hacia el "manejo" y no al mejoramiento de un nutrido grupo de trabajadores domésticos masculinos, cuya ignorancia, pobreza y costumbre a vivir bajo la protección de su amo, hacían difícil su sublevación y necesario su manejo, porque en cuanto a la mujer que trabajaba como "criada", no fue objeto particular del pensamiento jurídico de los legisladores, pues la condición jurídica femenina de total inferioridad con respecto al varón, pues todos los documentos legales antes mencionados siempre hacen referencia hacia la mujer como la esposa, hija, madre, hermana, es decir nunca se legisla con fundamento en su condición de mujer si no solo la toman en cuenta como ser dependiente del varón, jamás como

sujeto independiente, siendo que la evolución real hacia la mujer en el derecho laboral, empieza hasta fines de la Revolución Mexicana.

Los Hermanos Flores Magón (Enrique y Ricardo), en 1906, junto con un grupo de correligionarios(Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera y Rosalio Bustamante) suscriben el programa del partido Liberal Mexicano, el 1 de Julio del mismo año, programa que condensaba la ideología de la Revolución Mexicana, así como las bases generales para una legislación humana del trabajo: igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; pago del salario en efectivo; reglamentación del servicio doméstico; y en lo referente a materia laborar constituye un valioso antecedente del artículo 123 Constitucional.

CAPITULO SEGUNDO.

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO.

2.1. CONCEPTO DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Como es bien sabido de todos nosotros, las relaciones de trabajo estaban reguladas por el Derecho Civil a la luz de lo que se conocía como la locatio conductio operarum o locación de servicios, siendo este término civilista desechado tiempo después con la aparición de lo que tuvo a bien denominarse como la teoría de la relación de trabajo, la cual se desprende del nacimiento del Derecho del Trabajo en la Asamblea Constituyente de 1917. Ahora bien, para poder explicar lo que es la relación individual de trabajo, y para estar en posibilidades de dar una definición del tema que nos ocupa, es menester analizar esta relación desde el punto de vista contractual civilista, para después poder darle una línea laboral a la cual siempre debió pertenecer, pertenencia que se daría con el antecedente importantísimo de la creación del Derecho Social.

En el tiempo en que se encontraba vigente el pensamiento civilista en cuanto a que solo las cosas que están en el comercio son objeto de contratación, esto incluyendo al hombre desde luego, surgieron varios escritores que se opusieron a este pensamiento ya que consideraban que resultaba repugnante la idea de que el hombre y las bestias de carga y tiro estuvieron regidas por las mismas disposiciones, es decir, considerando al hombre como cosa dentro del comercio, y al hacer esta afirmación se podía libremente contratar a estos como cosas, objetos dentro del comercio, a la luz de cómo ya lo dijimos la figura de la locación de servicios. Por otro lado diferentes escritores como Camelutti asumían y defendían la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra venta, en virtud de la cual los trabajadores vendían su energía física-laboral al dueño de la fuente de

trabajo, quien podía utilizarla en la forma en que estimaba conveniente a sus intereses; por lo que de lo anterior se desprende que aunque se le quería dar otro nombre a la locación de servicios nunca se llegó a nada siguiendo así de manera paulatina una línea civilista.

Tiempo después, entre la lucha de los civilistas que defendían la locación de servicios, surgen juristas y pensadores que defienden otro punto de vista, tal es el caso de Georges Scelle, el cual en su obra denominada Derecho Obrero, manifiesta que "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana. Y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física; así mismo el citado jurista puso de manifiesto que la liberación de trabajo no se lograría mientras se siguiera con el pensamiento civilista de encuadrar a esta relación de trabajo como si fuera un contrato"¹¹

De aquí que se rompería con el subjetivismo del contractualismo civilista, y se daría paso al objetivismo de los hechos reales, es decir desaparecería el contractualismo basado en el acuerdo de voluntades para dar paso al nacimiento de la relación individual de trabajo en atención a la libre voluntad en donde nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, así como la prestación de su energía de trabajo.

Encontramos por otro lado el pensamiento de Erich Molitor, quien haciendo referencia al contrato menciona, que: "Este es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la relación de trabajo, es la prestación efectiva de un trabajo en donde la aplicación del Derecho principia en el momento en que el trabajador ingresa a laborar, lo que efectivamente obliga a la aplicación del ordenamiento laboral.

¹¹Cit, por. De la Cueva Mario, p. 183.

Por lo que a conclusión menciona que “el contrato vive dentro del Derecho Civil, mientras que la relación de trabajo es el todo, en el nuevo derecho” ¹²

Es en base a los pensamientos anteriores como surge la teoría de la relación de trabajo, la cual es fuente de los derechos de los trabajadores e independientemente del acto o causa que le dio origen, es decir esta teoría no protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, no regulando un intercambio de prestaciones, si no asegurando la vida y salud del hombre y proporcionando al trabajador una existencia decorosa.

Ahora bien tomando en cuenta que poco a poco se va dejando atrás el pensamiento civil-contractualista y cada vez se abre paso a la relación; es necesario conocer como se forma esta relación y al respecto nos damos cuenta que el elemento esencial de toda relación de trabajo es la concurrencia de la voluntad del trabajador, lo anterior en concordancia a lo que el artículo quinto de nuestra Constitución nos señala al mencionar que “ a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento”, ya que si no existiera dicha voluntad se caería en el aspecto que se maneja en el antiguo régimen de esclavitud; asimismo otros doctrinarios manifiestan que también es un elemento esencial del acuerdo de voluntades previo al establecimiento de la relación de trabajo, de lo cual nosotros diferimos en cierto modo de esta opinión ya que si esta fuera realmente cierto no se habría salido para nada del pensamiento civilista y como lo veremos mas adelante no es necesario el establecimiento de la relación de trabajo y mucho menos es cierto que este acuerdo de voluntades pudiera ser el rector de la citada relación, ya que la prestación del trabajo por si sola hace que la relación de trabajo adquiera vida propia.

Una vez que hemos anotado el elemento esencial de toda relación de trabajo, es bueno que nos defengamos a tratar de buscar una definición adecuada al tema en comento.

¹² De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 184.

El Maestro De la Cueva define a la relación de trabajo; " es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley de Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contrato-Ley y de sus normas supletorias"¹³

Tomando en cuenta la definición que maneja el maestro De la Cueva, nosotros definimos a la relación de trabajo como: "aquella en virtud de la cual una persona llamada trabajador presta a otra persona física o moral llamado patrón su trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

En relación al concepto anterior transcribiremos lo que dispone nuestra Ley Federal de Trabajo en su artículo 20, el cual dice que. "se entiende por la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.....

De esta definición retomamos lo que mencionábamos en renglones anteriores, en cuanto a que se decía que algunos doctrinarios manifestaban que un elemento esencial para la creación de la relación de trabajo era el acuerdo de voluntades lo cual no es cierto, toda vez que si bien el artículo 20 menciona "..... cualquier acto que le de origen...", es de entenderse que cabe la posibilidad que ese acuerdo de voluntades que se da por el contrato sea el creador de la relación de trabajo, pero esté elemento no es considerado como esencial para la creación de dicha relación y mucho menos considerar que este acuerdo pueda ser regidor de la vida de la relación individual de trabajo.

Además en el párrafo segundo del artículo antes mencionado establece, el contrato individual de trabajo es "aquel en virtud del cual una persona se obliga

¹³ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 187.

aprestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" es necesario constatar que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral, solo obliga a otro prestar un trabajo personal subordinado, pero la relación de trabajo " no solo es esa obligación sino el vínculo entre el patrón y el trabajador; en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los derechos y deberes siguientes: derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derechos a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir un salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual según sea el caso, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades, derecho a capacitarse y adiestrarse, derecho derivado de la antigüedad, derecho a la seguridad e higiene, derecho a habitaciones, etc."¹⁴

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.

Por lo tanto, se puede dar 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.

Para comprender con mayor claridad, imaginemos que una persona celebra un contrato de trabajo para iniciar la prestación de sus servicios quince días después de la fecha de su celebración. Transcurrido ese lapso no se presenta a trabajar. Nos encontramos que, en este caso, si hubo contrato de trabajo pero no una relación laboral puesto que solo se genero la relación de prestar a otro un trabajo personal subordinado, pero no surgieron los derechos y deberes constitutivos de esa relación. Así lo maneja Cavazos Flores al establecer la diferencia entre la relación de trabajo y contrato de trabajo; "la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el

¹⁴ Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. México, 1983. p. 49.

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".¹⁵

Ya establecida la definición de la relación de trabajo y su diferencia con el contrato individual de trabajo y con relación a lo antes mencionado, encontramos a la par del artículo 20, el artículo 21 que hace mención de la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo al disponer que: "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Presunción de la cual podemos destacar que es un verdadero instrumento de defensa para los trabajadores, concepto que los beneficia, ya que si el patrón en algún momento dado llegará a alegar la inexistencia del contrato o de la relación de trabajo, las cuales para efectos de hacer valer derechos surten los mismos efectos, el trabajador por medio de la presunción que maneja la ley y apoyándose en los medios de prueba que juzguen necesarios demostrará que la relación individual de trabajo o en su caso el contrato celebrado si se llevo acabo, por lo que en consecuencia corresponderá al patrón comprobar la inexistencia de uno u otro.

Aunado a esto, los trabajadores se encuentran protegidos por la ley laboral en su artículo 26 que establece que a "falta del escrito en donde deben constar las condiciones de trabajo establecidas en los artículos 24 y 25 no se privará al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Nuestra Legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputará al patrón; de manera que aun cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador. Por ello la misma ley dispone, que se presuma

¹⁵ Cavazos Flores Baltasar. 40 Lecciones de derecho Laboral. 8ª edición. Edit. Trillas. México, 1996. , p. 106.

la existencia del contrato o de la relación de trabajo en todo caso que exista relación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

Para que si se presenta el caso el patrón no podrá violar los derechos del trabajador al escudarse con el tonto pretexto de que como no existe contrato de por medio, la relación laboral nunca se dio, dejando completamente al trabajador en estado de indefensión.

Pasemos ahora a analizar los elementos que integran la relación individual de trabajo, los cuales se desprenden del multicitado artículo 20 de la ley, teniendo en primer lugar al elemento humano en donde encontramos por un lado al denominado trabajador y por el otro al patrón; con respecto a estos elementos nuestra actual legislación laboral hace alusión a ellos al considerar en su artículo 8° como trabajador, a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, mientras que en el artículo 10 establece la figura del patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Con estas definiciones se rompe cualquier laguna que se pudiera presentar en la interpretación del citado artículo 20, ya que a simple lectura es de comprenderse que la prestación de trabajo solo se da entre personas físicas, es decir entre el trabajador y el patrón, este como persona física, lo cual es sumamente ilógico, ya que en el artículo 10, hace mención a que el patrón puede ser una persona moral, por ejemplo: el Señor Macías que trabaja para su patrón (persona moral) BIMBO. S.A. de C.V.

Tenemos como segundo elemento de la relación de trabajo a la prestación de servicios; está es la que efectúa la persona denominada trabajador a favor de un patrono bajo el mando y dirección de éste, tal prestación de trabajo puede consistir en la prestación de una fuerza física o intelectual a favor del patrón siendo persona física o moral; teniendo en cuenta que esta prestación de trabajo ha de

traducirse en un beneficio recíproco de ambos, en donde el trabajador recibe una remuneración económica y el patrón un beneficio económico, ya que al recibir esa fuerza de trabajo, la misma produce y al producir el patrono obtiene más ganancias.

Como tercer elemento tenemos a la subordinación, que no es mas que aquella que se da entre el trabajador y el patrón, elemento riguroso y uno de los mas importantes, el cual es necesario para que nazca la relación individual de trabajo o el contrato de trabajo, ya que si no existiera la subordinación fácilmente podría confundirse con otro tipo de prestación de servicios. Por lo que debe entenderse como subordinación según la exposición de motivos de la ley de 1970 como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, a la prestación de sus servicios y a cumplir sus obligaciones e instrucciones dadas por el patrono para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Así pues en este orden de ideas, de la subordinación se desprenden dos aspectos importantes, siendo el primero de ellos que el patrón pueda dictar lineamientos, instrucciones y ordenes para el cumplimiento de los fines de la empresa y el segundo que el trabajador debe de cumplir con el primer aspecto al momento de prestar su servicio.

Un cuarto elemento es el salario, conceptualizando a esté desde nuestro punto de vista como un derecho que nace por el hecho de una prestación de un trabajo personal subordinado, derecho que nacerá con la simple iniciación de la prestación del trabajo, independientemente de que se haya o no fijado la forma y el monto de este, ya que como es bien sabido toda relación de trabajo debe de ser remunerada de alguna manera, además de ser la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo, así como lo dispone el artículo 82 de la ley en materia.

Haciendo referencia a lo que le concierne al trabajo doméstico, uno de los puntos importantes en cuanto a las relaciones de trabajo es que en este trabajo especial, se regula en forma general por la costumbre y no por lo señalado en la ley, por lo que el trabajo doméstico nunca existirá contrato de trabajo por escrito, y aunque la ley como ya lo dijimos, señalo que la falta de esta formalidad será imputable al patrón, el trabajador doméstico en caso de juicio esta en franca desventaja, dado de que carece de medios de prueba para sustentar la existencia de trabajo en caso de que el patrón niegue la existencia de la misma, que en la práctica es lo que sucede.

2.2. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Cabe destacar que tiempo antes ya existía de cierta manera tipos de duración de trabajo y estos son el contrato de aprendizaje, el contrato a prueba y el contrato por 28 días.

“El contrato de aprendizaje era contemplado por la Ley Federal de Trabajo de 1931 dentro de su artículo 218”,¹⁶ el cual consistía en que una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio la enseñanza en un arte u oficio con la remuneración correspondiente. En este tipo de contrato sus elementos esenciales en cuestión al objeto de la relación de trabajo, la enseñanza y el pago de una remuneración a cargo del patrón y la prestación del servicio personal por parte del aprendiz.

Asimismo el contrato de aprendizaje fue una pauta para dar origen al contrato de trabajo, pero dado que las características del citado contrato, dio a lugar muchos abusos por parte de los patrones ya que estos en vez de emplear verdaderos trabajadores a los cuales se les tenía que cubrir en cierta forma un mínimo de derechos, el patrón empleaba en su mayoría aprendices los cuales ante la ley eran trabajadores, con esto el patrón estaba en ventaja ya que al tener

¹⁶ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. 5ª edición. Edit. Porrúa. México, 1983, p. 38.

el carácter de aprendices se les pagaba sueldos reducidos o no se les retribuía como debía de ser, respaldándose de que como estaban aprendiendo un arte u oficio con la enseñanza quedaban mas que pagados. Por esta razón nuestra Ley Federal del Trabajo ha suprimido este tipo de contrato ya que esta relación laboral atentaba contra el trabajador.

Entre tanto surgió el contrato a prueba el que no podía exceder de treinta días y al llegar el término del contrato se extinguía la relación laboral, este tipo de contrato también fue suprimido ya que afectaba la estabilidad del trabajador en el empleo, toda vez que el patrón protestaba que el trabajador era despedido porque solo había sido contratado por lo que el no tenía ninguna responsabilidad.

En nuestra actual ley el contrato a prueba no existe, pero sin embargo se acepta la prueba dentro del contrato, ejemplo de ello esta en el artículo 47 en su fracción primera al mencionar que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, si el trabajador o el sindicato lo recomendó mediante certificados falsos o falsas referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan; y que esta causa de rescisión, dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador, es decir aquí el periodo de prueba es de treinta días contados a partir de la fecha en que se inicia la prestación de los servicios.

Y también a manera de ejemplo y estableciendo la relación del contrato a prueba con el trabajo doméstico, por ser éste, el trabajo especial en estudio, en el artículo 343 de la ley dispone que: "el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello...", con esto se admite excepcionalmente una especie de contrato a prueba por el término de treinta días, pudiendo el patrón dar por rescindida la relación laboral sin ninguna responsabilidad para él, pero si dicha relación

continúa después de ese término, entonces queda plenamente formalizado el contrato de trabajo, pero en cuanto a esto abordaremos más adelante.

A la par de estos contratos se encontraba el que tenía como término el de veintiocho días, el cual era una especie de contrato a prueba, toda vez que se apoyaba como el anterior contrato en el actual artículo 47 en su fracción primera, ya que si se entendía que el patrón podía rescindir la relación de trabajo durante el primer mes de trabajo la solución era contratar a trabajadores solo por un mes, eligiendo así el mes de febrero que tiene veintiocho días, contrato que siempre le dio derecho al patrón rescindir la relación de trabajo sin tener ninguna responsabilidad. A pesar de que la actual ley del trabajo ya no contempla este tipo de contrato, es triste ver que hasta la fecha en algunos casos se siga utilizando de manera normal por parte de los patrones este tipo de contratos, pero es más triste ver que el trabajador, no haga ni intente nada en contra del patrón, ya que al vencerse su contrato por veintiocho días, este simplemente se haga a un lado por pensar absurda e ignorantemente de que solo por ese término lo contrataron, y que tendrá que esperar un nuevo contrato siendo que en materia de derecho procedería no la indemnización o la liquidación sino la prórroga del contrato por tiempo indefinido.

Ahora bien, conforme a su duración y a lo dispuesto por nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 35 las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Encontramos en primer término a la relación de trabajo para obra determinada, relación que se establece cuando así lo exige la naturaleza de la obra que se va a realizar (artículo 36). La relación para obra determinada solo subsiste mientras se está llevando a cabo la obra a realizar y cuando esta concluya, la relación de trabajo se extinguirá. Para poder comprender con mayor claridad citaremos un ejemplo: El Señor Mario tiene una casa la cual consta de

tres recamaras, pero por el crecimiento de su familia, quiere ampliar y necesita construir otras dos recamaras, por lo que contrata a dos albañiles para que realicen esa obra, de esta manera se establece una relación de trabajo para obra determinada, misma que durará mientras los albañiles construyan las dos recamaras, porque cuando finalicen con la obra, dicha relación se extinguirá automáticamente.

Otro tipo de relación es aquella que se da por tiempo determinado, la cual se estipulará al observar los tres supuestos siguientes: cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar (razón por la cual luego se confunde con la relación de trabajo para obra determinada); un caso puede ser el trabajo sujeto a plazo. El trabajo que se presta en una juguetería en la temporada de reyes, por una vez. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (dicha relación está sujeto a una condición que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo); y en los demás casos que la ley permite (artículo 37 LFT).

Esta clase de duración depende del transcurso del tiempo y es susceptible a plazo y a condición, en donde debe de precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si subsiste la materia de trabajo, como lo dispone el artículo 39 de la ley, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por último abordaremos la relación de trabajo por tiempo indeterminado, la cual aparece en el supuesto caso de que al momento de darse la relación de trabajo no se estableciera su duración, es decir para obra o tiempo determinado esta quedaría sujeta por regla general a tiempo indeterminado. Esta clase de duración forma la regla general, por lo que al establecerse esta no queda sujeta a plazo o a condición y mas aún si el patrón fue omiso al no redactar entre él y el trabajador un contrato de trabajo, en el que se debería estipular cual sería la duración de la relación, existe entonces la presunción, la cual una vez probada y

dada la inexistencia del contrato daría lugar a tener por cierta una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Este tipo de duración de la relación de trabajo la apoyamos por que trae consigo un beneficio al trabajador, una estabilidad económica, emocional y jurídica que se da en el empleo.

2.3. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Así como ya sea a hablado de lo que le da origen a la relación de trabajo, pasemos ahora de cómo dicha relación se ve afectada en cierto momento trayendo como consecuencia que la estabilidad sufra cambios, uno de ellos se manifiesta con la rescisión ya sea por parte del trabajador o en mayor proporción por parte del patrón.

Si bien es cierto, que en nuestra Ley Federal del Trabajo permite que se de la rescisión; esta puede ser ejercitada si existe causa justificada para ello, y no por el capricho de alguna de las partes, en muchas ocasiones al solo capricho del patrón, dado como consecuencia que tanto el patrón como el trabajador no incurran en responsabilidad, pero si el caso fuera a contrario sensu, es decir que tanto uno como el otro hubieren rescindido tendrán que asumir las responsabilidades que deriven de la observancia de la ley en mención.

El vocablo rescisión viene del verbo rescindir que es la acción y efecto de deshacer, de anular, de terminar, dejar sin efecto. El Maestro Dávalos en su obra Derecho del Trabajo expone que la relación individual de trabajo; "es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".¹⁷

¹⁷ Dávalos José. Op. Cit. p. 140.

Nosotros manifestamos que la rescisión de trabajo es la terminación unilateral de la relación de trabajo con base en causas expresamente previstas por la ley. Dichas causas se mencionaran posteriormente.

En el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII manifiesta que en caso de que el patrón despida a un trabajador sin causa justificada para ello, esté tendrá la obligación a elección del trabajador de la reinstalación del empleo o a la indemnización equivalente a tres meses de salario.

Además de que la ley determinará en que casos el patrón quedará eximido de cumplir con el contrato, mediante la reinstalación. Así como tendrá la obligación de indemnizar al trabajador cuando su retiro sea por faltas de probidad causadas por el patrón o malos tratamientos en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. O cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento del patrón.

Con esto, se puede apreciar en primer término que la ley laboral establece el derecho de los trabajadores de conservar su empleo siempre y cuando estos no den motivo alguno para rescindirlo, por lo que el patrón ya no podrá despedirlos por su solo capricho, si no que tiene que existir una causa justificada para ello y si se diera el caso que se presentara un despido injustificado, el trabajador tiene la elección de exigir al patrón el cumplimiento del contrato o la indemnización; es decir que el trabajador puede solicitar la reinstalación, asegurando con ello su estabilidad en el empleo, ya que al no haber causa para el despido, necesariamente debe respetarse la estabilidad del trabajador en su empleo y en último de los casos ejercer la acción de indemnización.

Por otro lado, la ley laboral, establece en que casos opera la excepción de indemnización en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, la cual se puede apreciar de manera estricta y clara en el texto del artículo 49 de la actual ley laboral que menciona: El patrón quedará eximido de la

obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los casos siguientes:

I. Cuando se traten de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza,

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como es de observarse con los supuestos que establece el artículo anterior que por medio de la indemnización el patrón queda desligado de la obligación de reinstalar al trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos que el artículo 49 enuncia.

Como se puede apreciar fuera de los casos concretos que encuadren dentro de las excepciones marcadas por el artículo en cita, el trabajador debe de luchar porque esa estabilidad en el trabajo se respete, ejerciendo de manera enérgica la acción de reinstalación en caso de despido injustificado.

Así como ya se mencionó en que casos el patrón quedará eximido de la reinstalación al trabajador mediante la indemnización; ahora pasemos a analizar lo que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Esté artículo se refiere a que las indemnizaciones consistirán: Si la duración de la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año se deberá de indemnizar con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del

tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario como indemnización constitucional (Art. 123 frac. XXII Constitucional); y salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones; si dicha relación es mayor de un año el importe de los salarios serán de seis meses por el primer año, veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiesen prestado sus servicios; además de los tres meses de salario que por la ley le corresponden como indemnización constitucional y salarios vencidos.

Si la relación de trabajo, se dio por tiempo indeterminado tendrá el trabajador derecho a que se le indemnice con veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, los tres meses de salario que establece la Constitución y salarios caídos.

2.3.1. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

En el artículo 47 de la LFT menciona las causas por las que se puede dar por rescindida la relación de trabajo sin que el patrón incurra en responsabilidad alguna, y así tenemos a las siguientes:

Como primera causal, nos menciona la fracción I, el caso en que el trabajador engañe al patrón, o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; además de que esta causal dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Como se puede apreciar de la lectura de esta fracción y apegándonos a la realidad social, es muy común que todo trabajador al momento de solicitar un empleo y en consecuencia llenar un formato de solicitud de esté, anexe a la misma facultades o capacidades que no reúne o de las cuales carece; pero esto

no lo hace con la estricta intención de engañar al patrón, si no lo hace con la finalidad de poder conseguir ese empleo.

En cuanto a que esta causal dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador, esto debe entenderse como una relación de trabajo que acepta la cláusula a prueba, ya que pasados esos treinta días el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, para lo cual nosotros estamos en total desacuerdo con el último párrafo de esta fracción.

Tratándose de la fracción II del citado artículo menciona el hecho de que el trabajador incurra dentro de sus labores en faltas 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.

La probidad debe de entenderse como la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, así por ejemplo, el trabajador que con sus actos o con sus expresiones dentro del trabajo, pero en relación con terceros desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios comete una falta de probidad, de igual modo si el trabajador cobra el salario por realizar un trabajo y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, es un individuo falta de probidad. En conclusión la falta de probidad debe de entenderse como que el trabajador no proceda rectamente con las funciones encomendadas.

La fracción III, nos menciona como causa de rescisión que el trabajador cometa en contra de 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.

Nos permitiremos citar un caso en concreto por si quedaba alguna duda con respecto a esta causal, teniendo como ejemplo que en una casa-habitación de

gente pudiente una de las empleadas domésticas comienza a insultar y decir de groserías a otra de las empleadas, consecuentemente con esto la empleada doméstica agredida se siente ofendida y contesta su agresión verbal y aquella se le va encima a golpes; tenemos así que se esta alterando la disciplina que se debe de guardar en todo centro de trabajo, por lo que el patrón deberá de rescindir la relación laboral de la primera empleada doméstica, toda vez que fue ella quien inicio con la indisciplina y la otra fue la ofendida.

La fracción IV menciona como causa que el trabajador fuera del lugar de trabajo cometa contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos que señala la fracción II, de tal manera que estos sean graves y que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

A veces la ofensa al honor o a la dignidad se dan de manera tan seria, que haga que en el espíritu del ofendido, el resentimiento no le permita laborar junto con quien lo ofendió y, si en el caso de que en el ofendido es el patrón o miembros del personal directivo o administrativo, es natural que la ley autorice la separación del trabajador culpable.

La fracción V nos dice que si el trabajador ocasiona de manera intencional, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellos, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

La fracción VI se justifica en la negligencia del trabajador como causa única que pudiera ocasionar los daños a que se refiere la fracción antes señalada, siempre y cuando no exista el dolo del trabajador, y que los perjuicios sean graves.

La fracción VII manifiesta que será también causa de rescisión que el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Aquí entendiendo como concepto de imprudencia la carencia de la prudencia, es decir, la carencia de la precaución, la cautela, lo que no hace distinguir lo bueno de lo malo es justificado que si un trabajador no actúa con tal prudencia o por descuidar sin excusa, es decir por estar jugando.

La fracción VIII, menciona como una causa más de rescisión que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellos es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral; en esta fracción se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad. Y como ejemplo de ello; un trabajador que de improviso sale desnudo dentro de las oficinas de una empresa donde labora y comienza a exhibirse delante de todos.

La fracción IX, argumenta que un trabajador se le podrá rescindir su relación de trabajo si este revela secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Desde nuestro punto de vista esta causa es muy importante, toda vez que el trabajador al revelar los secretos de fabricación de algún producto a otra persona o a equis persona, trae consigo consecuencias muy graves ya que a parte del despido a que se hará acreedor también puede ser que al revelar estos secretos y al ser aprovechados por la otra persona o empresa traiga como consecuencia pérdidas de carácter económico en grandes cifras.

La fracción X, nos dice que aquel trabajador que tenga mas de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

En esta fracción el trabajador tiene la obligación de presentarse puntualmente a sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón.

Ya que la inasistencia en un período de treinta días da lugar a la rescisión de la relación laboral.

Asimismo la fracción XI manifiesta que se rescindiré la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, si el patrón desobedece a aquel o a sus representantes, sin causa justificada, siempre y cuando se trate del trabajo contratado.

Para que se dé esta causal es necesario que existan dos condiciones; en primer lugar que la desobediencia sea sin causa justificada, ya que si el trabajador tiene una razón fundada, para no hacer la labor que se le ordena, no sería justo sancionarlo; pero este punto debe quedar plenamente comprobado y la justificación debe ser totalmente razonable ya que de otra manera se rompería la disciplina en el centro de trabajo.

Pero también cabe la posibilidad de que el trabajador correctamente puede negarse a desempeñar una labor que no le corresponda en virtud de ser obligación de un puesto de distinta categoría, porque no esta obligado a ejecutarlo conforme a su contrato.

La fracción XII nos dice que es causa de rescisión que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Se refiere a la prevención de riesgos profesionales a la seguridad en el empleo, ya que las medidas o procedimientos que se implantan en las empresas son para prevenir que se dé un accidente de trabajo o a la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales.

La fracción XIII señala el caso de que el trabajador concurra a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, salvo de que exista prescripción médica para ello; y siendo así antes de iniciar su servicio el trabajador debe de hacerlo del conocimiento del patrón y presentar la prescripción hecha por el médico.

Si bien es cierto que esta fracción señala que no se puede acudir a laborar en estado de ebriedad o drogado; en la realidad sucede en muchos casos que el trabajador llega a laborar ebrio o drogado y más aún si esa droga fuera por prescripción médica, es ilógico pensar que el trabajador va a llegar ante su patrón y le va a mostrar la receta, ya que este al verla simplemente no lo va a dejar trabajar, porque corre el riesgo de que en ese estado sufra un accidente que comprometa al patrón.

Por su parte, la fracción XIV, establece que será rescindida la relación de trabajo, al trabajador que haya sido sentenciado a una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación laboral.

Por último tenemos a la fracción XV, la que menciona que la relación de trabajo se puede rescindir sin responsabilidad para el patrón, por medio de causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere. Aquí encontramos un problema inmerso dentro de esta fracción ya que al mencionar que se pueden invocar causales que sean de igual gravedad a las de las fracciones antes citadas, el patrón podrá invocar cualquier supuesto que a su parecer sea grave, pero no

queda a decisión suya la causa es grave y procede, sino a la Junta que conozca del caso en concreto.

También dentro de esta fracción, se menciona que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa (as) de la rescisión, y la falta de esta formalidad bastará para considerar el despido como injustificado. Si el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión por el patrón; esté dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la misma podrá hacerlo del conocimiento de la Junta.

Con esto, los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, además de ser protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

2.3.2. RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

El trabajador tiene derecho a rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él si incurre en alguna de las causales plasmadas en el artículo 51 de nuestra ley laboral y que a saber son las siguientes:

En primer término encontramos a la fracción I, la que menciona que es causa de rescisión cuando el patrón o la agrupación patronal engaña al trabajador proponiéndole un trabajo respecto a las condiciones del mismo. Dejará de tener efectos dicha causa después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

El engaño por parte del patrón puede radicar en decirle al trabajador que el trabajo que va a desempeñar es fácil y bien remunerador, siendo esté lo contrario, bastante agotador y mal pagado, por lo que el trabajador podrá rescindir esta relación en el término de treinta días.

Un segundo supuesto es la fracción II de dicho artículo, la cual menciona que el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo incurran en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos

tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En este caso se requiere que tales faltas sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

La fracción III expone que cuando el patrón, sus familiares o trabajadores, incurran fuera del servicio en los actos a que se refiere la fracción anterior, se podrá dar por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, toda vez que si se realizan estos actos en contra del trabajador, esto conllevaría a pensar por parte del trabajador que a toda costa lo quieren perjudicar o despedir.

La fracción IV, nos dice que la relación de trabajo se podrá rescindir cuando el patrón reduzca el salario al trabajador. Con relación al salario también encontramos la fracción V que establece que el trabajador no reciba el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados éste podrá invocar esta fracción como causa de rescisión sin responsabilidad para él.

Este derecho de rescisión no solo se refiere al monto de salario, sino a la fecha o lugar convenido o acostumbrado para el pago del mismo. Y se encuentran respaldado en nuestra Carta Magna en el artículo 123 fracción VIII al disponer que el salario no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento; así como en la propia ley de la materia lo señala, al referirse que el salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, el cual debe el trabajador recibirlo en efectivo por los servicios prestados y debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y para promover a la educación obligatoria de los hijos (artículo 90 LFT); por lo que este salario no puede ser objeto de descuentos por parte del patrón, ya que es bien sabido de

todos que el salario mínimo en nuestro país no alcanza para nada; salvo las excepciones marcadas en el artículo 97 de la Ley.

En la fracción VI, se señala que si el trabajador sufre perjuicios causados maliciosamente por parte del patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, aquél podrá utilizar esta causa para dar por rescindida su relación de trabajo.

Claro está, que de esta fracción se desprende que las herramientas o útiles son propiedad del trabajador, pues si fueran del patrón, no tendría objeto de sancionar los perjuicios que en sus propiedades hubiera causado.

En la fracción VII, menciona que se podrá dar por rescindida la relación de trabajo cuando exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y seguridad que las leyes establezcan.

Como es de observarse esta causa de rescisión es totalmente imputable al patrón en virtud de que éste es el encargado de mantener la empresa apegada a las normas de higiene y de seguridad para así, protegerse a sí mismo y a sus trabajadores.

En la fracción VIII se señala algo con la fracción anterior al comprometer al patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, se podrá solicitar la rescisión de la relación laboral. En nuestro particular punto de vista, es de suponerse que el patrón debe de tener una actitud que denote compromiso para con el trabajador, seriedad, prudencia, rectitud; y no por el contrario actué como una persona que cometa actos que comprometan la seguridad y salud del trabajador y así de su misma empresa.

Por último tenemos la fracción IX la que pone de manifiesto que como causas de rescisión de la relación de trabajo también pueden ser las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Es decir, sucede lo mismo que con las causales que puede invocar el patrón; el trabajador podrá por su parte invocar alguna causa que a su parecer sea grave y que pueda dar como consecuencia que la relación de trabajo se rescinda sin que este incurra en responsabilidad, pero esté no es quien decide si la causa invocada es o no procedente, sino la Junta que conozca del litigio.

En conclusión; tanto el trabajador como el patrón pueden invocar causas de rescisión de la relación de trabajo, pero siendo estas de manera justificada, ya que al no ser así, y estas sean de manera injustificada necesariamente tendrán que ser responsables en la medida en que cada uno haya incurrido.

2.4. TÉRMINO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Daremos un concepto de terminación de la relación individual de trabajo; es la disolución del vínculo laboral, es decir de la relación de trabajo que se dan por aquellas causas expresamente señaladas por la ley y que son distintas del despido y retiro.

En el artículo 53 de la LFT nos señala que son causas de terminación de las relaciones de trabajo: La fracción I, el mutuo consentimiento de las partes; tanto el trabajador como el patrón son capaces para disolver el vínculo laboral que los liga mediante el acuerdo de voluntades.

Sin embargo pueden suscitarse problemas por esta causa de tipo probatorio “a veces los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en la que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato por

mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones".¹⁸ Consideramos que lo conveniente, sería acudir ante los Tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, o en su defecto, levantar ante testigos un acto manifestando la voluntad de ambas partes para terminar el contrato.

La fracción II, la muerte del trabajador; esta causa de terminación es el caso típico de disolver la relación de trabajo, debido que en derecho de trabajo establece que es necesario que se presente personalmente el trabajador.

La fracción III, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; es esta causa de terminación es claro de que se trata de trabajadores para obra determinada o tiempo determinado siendo estas las excepciones a la regla general que es por tiempo indeterminado. Pero como ya se mencionó anteriormente, concluida la obra determinada o transcurrido el término de la relación laboral cesa la causa que motivo su realización y por lo tanto se extingue dicha relación.

La fracción IV, dispone que la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, sea tal, que haga imposible la prestación de trabajo; en relación con esta fracción el artículo 54 nos dice que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios (Art. 162 que habla de la prima de antigüedad), o de ser posible, si así lo desea se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

¹⁸Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo 17ª edición, Edit. Porrúa, México, 1990, p. 291.

Cabe destacar que el artículo 54 es la excepción a riesgo de trabajo; es decir, si el riesgo fue profesional este imposibilita al trabajador a prestar sus servicios como corresponde y automáticamente se da por terminada la relación de trabajo, sin embargo no sucede así en el caso de que el riesgo fue no profesional cuyo caso se tiene a lo dispuesto por el artículo 54.

En la realidad resulta difícil encontrar trabajos que se avengan a las incapacidades que hayan sufrido los trabajadores quienes, en tales casos, prefieren ser indemnizados.

Resulta importante señalar que cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundarla en alguna de las causas mencionadas en el artículo 53 de la ley, los trabajadores podrán ejercitar las acciones citadas en el artículo 48 (reinstalación o indemnización) y en su momento exigir el pago de los salarios vencidos y todas las prestaciones a la que tienen derecho, según lo dispuesto en el artículo 55 de la ley.

Ahora pasemos a la última fracción en que se señala, en los casos a que se refiere el artículo 434, esta fracción V del artículo 53 se refiere a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo mismas que sedan como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables (Art. 38 e la ley).

2.5. CONDICIONES DE TRABAJO.

Para poder entender mejor lo que quiere decir el término condiciones de trabajo y lo que estas abarcan, es necesario mencionar algunas definiciones acerca de ellas, tales como la del maestro Mario de la Cueva, quien nos dice que

“Las condiciones de trabajo son el conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico”.¹⁹

El maestro Ramírez Fonseca manifiesta que: “ las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio”.²⁰

Por su parte Dávalos expone que: “ las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.²¹

Nosotros daremos una definición del tema en cuestión, considerando que “ las condiciones de trabajo son un conjunto de disposiciones que la ley señala que tanto los trabajadores como los patrones deben de realizar para llevar a cabo la relación laboral”.

Desde nuestro punto de vista las condiciones de trabajo se deberían dar a conocer al posible trabajador desde el momento en que esté solicita el trabajo y una vez que el patrón lo considera apto para el empleo; lo cual pone al trabajador en la situación de aceptar o no el empleo, ya que como se puede observar en la realidad el dueño de la fuente de trabajo al momento de contratar al trabajador en la mayoría de los casos no hace del conocimiento del trabajador las condiciones de trabajo bajo las cuales va a estar laborando en la empresa, sino que es durante el desarrollo de la relación de trabajo y si solo el trabajador se lo pide, que el patrón le explica de manera confusa y aprovechando la ignorancia del trabajador bajo que condiciones labora en la empresa; y mas aún no solo es la cosa de la ignorancia de la clase trabajadora el no conocer las condiciones de trabajo bajo las que labora, sino mas que nada es la costumbre tan arraigada que existe en cuanto a que lo primordial es conseguir un empleo, esto para asegurar la estabilidad en el mismo, dejando así a las condiciones de trabajo en segundo término, es decir, lo mas importante para el trabajador es tener la seguridad de ser

¹⁹ Idem.

²⁰ Ramírez Fonseca Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ª edición, Edit. Porrúa, México, 1985, p. 23.

²¹ Idem, p. 179

contratado y así poder decir “ya conseguí un trabajo”, aunque en este se encuentra inmerso una verdadera inseguridad laboral o un salario de hambre.

Dentro de las condiciones de trabajo en general encontramos que en el artículo 24 de la LFT, nos señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito; y su falta será imputable al patrón (Art. 26), de manera que aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozarán de la protección de la ley. Asimismo en el artículo 25 encierra lo que deben de contener el escrito en que constan las condiciones de trabajo y éstas son:

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

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado;

III.- El servicio (os) que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar (es) donde debe prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y monto del salario;

VII.- El día y el lugar del pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley, y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Es muy importante hacer mención de la igualdad de los trabajadores, que establece la ley laboral, así tenemos que en el párrafo segundo del artículo 3º señala: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”. De esta

manera que se desprende de este párrafo que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa.

Más aún, refiriéndose a la igualdad en las condiciones de trabajo, el artículo 56 de la ley, establece al respecto: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

Esta disposición se funda en el contenido del artículo 123 fracción XXVII constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicha fracción o en la Ley Federal del Trabajo, es nula.

También cabe la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo a petición de ambas partes, así lo establece el artículo 57 de la ley laboral; "el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen..." esta primera parte del precepto se ajusta a lo dispuesto por el artículo 123 apartado "A", fracción XXVII inciso b y d, en el sentido de que el trabajador tiene el derecho de que se modifique su contrato o relación de trabajo, haciendo de su conocimiento a las autoridades de trabajo la determinación del salario o de la jornada de trabajo.

"... Por su parte, el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen". Dicha modificación nunca la podrá llevar a cabo si va en contra a lo dispuesto en las normas consignadas en la ley.

Es así como el título tercero de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, contempla las condiciones de trabajo que se deben de observar y que van a ser bajo las cuales el trabajador va a prestar su servicio; teniendo en este orden de ideas a la jornada, vacaciones, salario y participación en las utilidades de la empresa. Pero para efectos de estudio y haciendo referencia al trabajo doméstico que es la actividad que nos tañe, analizaremos las cuatro primeras ya que recordemos que los domésticos no tienen derecho a participar en el reparto de utilidades(artículo 127 fracción VI).

Así pues tenemos en primer lugar a la jornada de trabajo, misma, que "fue uno de los derechos prominentes que se conquistaron con los movimientos obreros de principio de siglo, ya que las jornadas eran infrahumanas, excesivas que consistían de doce, dieciocho o hasta veinte horas diarias, las cuales eran conocidas como de sol a sol"²²

Al surgir los grandes movimientos tanto políticos, económicos como trabajadores de principio de siglo, los trabajadores mexicanos pidieron una jornada de trabajo mas justa y fue en la Constitución de 1917 cuando se regula que fuera de ocho horas.

Así como lo dispone el artículo 58 de nuestra LFT, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Una vez ya establecido el concepto de la jornada de trabajo, es menester hacer notar que para está, existen por disposición de la ley máximos legales de los cuales la jornada no puede exceder, y así tenemos a la jornada diurna la cual no podrá exceder de ocho horas diarias y la cual esta comprendida entre las siete y las veinte horas, la jornada nocturna, que no podrá exceder de siete horas diarias y que es la comprendida entre las veinte y las seis horas y la mixta que no podrá

²² Lemus Raya Patricia. Derecho del Trabajo. Edit. Mc Graw Hill, México, 1997, p. 31.

exceder de siete horas y media diarias y que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el lapso nocturno sea menos de tres horas y media, pues de no ser así, se considerará como jornada nocturna.

Es así, que la restricción de la jornada laboral responde a razones de diversa índole: médicas, psicológicas, económicas, sociales etc. Por tanto, no es un simple capricho de los trabajadores luchar por su reducción. Lo que se pretende es preparar la salud del trabajador, evitando accidentes de trabajo, disturbios emocionales originados por el cansancio; mantener un elevado nivel de profundidad observando en plenitud de facultades; permitir al trabajador tener una vida familiar y social, dar al trabajador posibilidad de divertirse de cultivar su espíritu, de seguirse preparando, etc.

Ahora bien se puede dar el caso en que la jornada de trabajo se prolongue a causa de un siniestro en la empresa o que se ponga en peligro la vida de un trabajador, de sus compañeros o del patrón, para la cual los trabajadores tendrán la obligación de laborar horas extras las cuales les serán pagadas a razón de una cantidad igual al importe de cada una de las horas de la jornada (artículos 65 y 67). Reforzando todo lo antes expuesto, presentamos una jurisprudencia que respalda las modalidades que existen acerca de la jornada de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR.

De la interpretación de los artículos 59 al 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se pueden desarrollar la jornada de trabajo, la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende períodos de las jornadas diurna u nocturna siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media, la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la

continua, que la ley no define pero no significa interrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente que beneficie al trabajador, la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por sus circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o de su patrón. O la existencia misma de centro de trabajo.

Novena época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Octubre 1995, Pág. 310.

Otro caso , es la denominada jornada extraordinaria que no es más que la "prolongación de la jornada ordinaria; legal o contractual, por motivos técnicos o económicos"²³

Por esto, nuestra ley laboral establece que la prolongación de la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (artículo 66).

Lo dispuesto en este precepto el contenido en la fracción XI , apartado "A" del artículo 123 constitucional, que en la parte referida, señala: "En ningún caso... podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

Consideramos que la jornada extraordinaria va en detrimento del descanso, de la seguridad, y de la salud del trabajador, por tal razón se busca compensar

²³ Dávalos, José. Tópicos Laborales. Segunda edición. Edit. Porrúa .México, 1998, p. 107.

está situación mediante un pago especial. La Ley laboral dispone que el tiempo extraordinario debe pagarse al doble de las horas ordinarias de la jornada (artículo 67, segundo párrafo). Siendo que si esté excediera de las nueve horas semanales debe remunerarse con un salario triple (artículo 68).

Ahora bien, ya vimos que la jornada de trabajo es ordinaria, extraordinaria y de emergencia refinándonos al trabajo doméstico, no se podrá considerar por ningún motivo extraordinaria, ya que como se desprende del estudio del artículo 333; el trabajador doméstico no tiene una jornada de trabajo determinada.

Analicemos ahora, los días de descanso, mismos que definiremos como aquellos días en los que el trabajador no presta sus servicios, ya sea porque estos sean semanales u obligatorios. Su principal finalidad es la protección de la salud del trabajador, ya que el trabajo sin descanso agota el cuerpo y aniquila al espíritu, y al contrario; la labor con descanso se reafirma como instrumento de relación del ser humano.

Así nuestra ley laboral estableció los días de descanso respondiendo a la necesidad de que el trabajador disponga de tiempo libre y pueda convivir con su familia y el mundo que lo rodea.

Es así como la Constitución en su artículo 123 apartado "A" fracción IV y el artículo 69 de la LFT, manifiesta que por cada seis días de trabajo, el trabajador deberá disfrutar por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro, y que éste sea de preferencia el domingo, si se presta el servicio ese día el trabajador tendrá derecho a una prima de un veinticinco por ciento sobre el salario ordinario de trabajo (artículo 71).

Además, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso semanal, en el supuesto de que lo hagan, recibirán un salario doble por el servicio prestado (artículo 73).

Tratándose de los descansos obligatorios que muchas denominaciones han adquirido como descansos cívicos, días festivos, descansos legales; tienen como fin común al mismo, enaltecer nuestro espíritu cívico ya que, “la conmemoración de determinados acontecimientos a llevado a legisladores a declara ciertos días como de fiesta nacional, en donde es obligatorio, el descanso”²⁴

El artículo 74 marca como días de descanso obligatorio; el 1 de enero, por las festividades del inicio de año; el 5 de febrero, aniversario de la promulgación de la Constitución vigente de 1917; el 21 de marzo, aniversario del natalicio del presidente Benito Juárez; el 1 de mayo, día del trabajo; el 16 de septiembre, aniversario de la Independencia de México; el 20 de noviembre aniversario del inicio de la Revolución social de 1910; el 1 de diciembre, cuando coincida con la transmisión del Poder ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, por las festividades navideñas (no es acto cívico, sino religioso); y el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. Así lo expresa la jurisprudencia que habla del descanso semanal y obligatorio.

DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO. Los artículos 69 al 73 de la Ley Federal del Trabajo establece el descanso semanal, que consiste en un día de reposo, con goce de sueldo. Por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que éstos no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y cuando lo hagan en forma voluntaria, tendrán derecho a percibir un salario triple, independientemente a la sanción a la que se hará acreedor el patrón en los términos del artículo 994, fracción I, por no cumplir la disposición contenida en el artículo 69. Tal rigor pretende evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador, aunque éste reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha

²⁴ Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Novena edición. Edit. Porrúa, México, 1977, p. 193.

sufrido después de seis días de servicios prestados. Por otra parte, además del descanso semanal o séptimo día, la ley señala los días que denomina de descanso obligatorio, cuyo establecimiento no está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores, sino en permitirle contar con el tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas. Así los artículos 74 y 75 de la ley laboral establecen cuales son los días de descanso obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligatorios a laborar en esos días, con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Gaceta del Seminario Judicial de la Federación No. 72, diciembre de 1993, p. 53.

Las necesidades de las empresas pueden requerir el servicio de algunos trabajadores en estos días. De común acuerdo se establecerá el número de trabajadores. Cuando no se pueda convenir en ello, las autoridades, tomando en cuenta las circunstancias que concurran, pueden ordenarlo. Los trabajadores deberán prestar sus servicios en los días que se determinen y recibirán independientemente del salario por el descanso obligatorio, el salario doble por su labor (Art. 75).

En el caso del trabajo doméstico, el día de descanso a veces no se le respeta, ya que el patrón le puede cambiar su descanso al doméstico para ocuparlo en servicios personales o para compromisos sociales, sin pagarle tiempo extraordinario, ni prima dominical.

En cuanto a los descansos obligatorios estipulados en la ley, son verdaderamente excepcionales que se respeten por los patrones de los trabajadores domésticos y a veces se les paga el sueldo extra mencionado por el artículo 75.

Otra condición de trabajo no menos importante, en la concerniente a las vacaciones las cuales debemos entender como la interrupción lícita del trabajo y por el tiempo que autoriza la ley. Y éstas, "forman parte de un interés recíproco del patrón y del trabajador, ya que, para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso más o menos prolongado para la conservación de su salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso. Por otro lado, la renovación de la capacidad laboral del trabajador favorece al empleador. Por esa razón se justifica que el empleador tenga que seguir pagando la remuneración, aunque el trabajo temporariamente no se presta."²⁵

Como señala José Dávalos ... " con las vacaciones se busca que el trabajador se recupere de la fatiga acumulada luego de un amplio período de servicios. La intención de las vacaciones es que durante un tiempo determinado el trabajador se olvide por completo de su quehacer de todos los días; mediante esta forma de desintoxicación, el empleado recuperará el gusto por el trabajo."²⁶

El artículo 76 determina que los trabajadores que tengan un año de servicios gozarán de un período anual de vacaciones que será de seis días, período que aumentará en dos días por cada año subsecuente de servicio hasta llegar a doce días. A partir del cuarto año, el lapso vacacional se incrementa en dos días por cada cinco años de servicios; esto es así; el primer año, seis días; el segundo año, ocho días; el tercer año, diez días; el cuarto año, doce días; el noveno año, catorce días; el catorceavo año, dieciséis días y así sucesivamente. La siguiente jurisprudencia afirma lo mencionado anteriormente.

VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO.

De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios; y así

²⁵ Briceño, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. México, 1985, p. 198-199.

²⁶ *Ibidem*, p. 116.

obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos de seis días laborables y aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez, y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Novena época, Segunda Sala del Semanario judicial de la Federación, 1996. Tomo III, pág 245.

El trabajador podrá gozar de vacaciones fraccionadas, pero en todo caso tendrá un período no menor de seis días en forma continua (Art. 78).

Las vacaciones, además del descanso, conllevan al pago íntegro de los salarios que le corresponden al trabajador en esos días de asueto. La idea es que el trabajador pueda olvidarse del trabajo por varios días, sin tener la preocupación de su subsistencia y la de su familia. Así pues, los trabajadores tienen derecho al pago de una prima vacacional de por lo menos de un veinticinco por ciento del salario ordinario, así lo dispone el artículo 80 de la ley laboral.

Frecuentemente se da el caso, que el trabajador orillado por la necesidad prefiera renunciar al descanso y seguir laborando, con la intención de obtener un ingreso adicional. Esto desvirtúa la finalidad del descanso. El artículo 79 ordena que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Las vacaciones son obligatorias, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; además las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo.

Por tal razón, las vacaciones de algunos trabajadores domésticos no son respetadas por el patrón, ya que siempre quedan a su criterio y no a lo dispuesto por la ley; siendo que en muchas ocasiones los patrones no les otorgan a sus trabajadores el número real de días a que tienen derecho a descansar por concepto de vacaciones o en el peor de los casos a otros domésticos sus patrones ni siquiera se las otorgan o se las conceden pero sin retribución de salario y sin la prima vacacional, ya que la relación doméstico-patrón está regida más por la costumbre que por lo que se establece en la ley.

Tenemos por último, al salario nuestra Ley Federal del Trabajo lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 80).

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca el salario es: "La retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado."²⁷

Nosotros estamos de acuerdo con el criterio del maestro Fonseca, ya que no solo por la realización de un trabajo puede ser retribuido el trabajador con un salario, toda vez que estaríamos dejando fuera las vacaciones, los descansos semanales, que si bien no se trabajan si se están pagando por ellos un salario, de manera que este pago de salario es como consecuencia de la prestación del servicio.

Así mismo el artículo 84 de la ley laboral menciona que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

²⁷ Ibidem, p. 78.

El salario como tal debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo, entendiendo como salario mínimo la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, mismo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos (Art. 123 Constitucional, fracción VI párrafo segundo; así como el artículo 85 y 90 LFT).

Así lo dispone el maestro Javier Patiño Camarena ... "el trabajador tiene derecho a recibir por sus servicios una retribución que, por lo menos, sea suficiente para asegurar la satisfacción de sus necesidades vitales, la educación de los hijos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho."²⁸

Si los trabajadores entregan en su trabajo todo cuanto tienen, deben recibir a cambio, todo lo que necesitan para vivir con dignidad ellos y su familia. Pero en muchas ocasiones esto no es así ya que el salario en la actualidad ya no alcanza para cubrir las necesidades más básicas de un jefe de familia y mucho menos de su demás integrantes.

Con relación a los trabajadores domésticos, estos deberán percibir un salario mínimo profesional dado por localidades, en consideración con los artículos 335 y 336 de la ley; de acuerdo también, con lo dispuesto por el artículo 85; pero hasta el momento no se ha determinado por la Comisión de Salarios Mínimos, por lo que se toma como base el salario mínimo general o el marcado por la costumbre entre las personas que ocupan a estos trabajadores bajo el servicio doméstico, los estudiosos del derecho laboral señalan, que en este trabajo especial no se tendría que señalar solo un salario mínimo profesional, si no un salario mínimo profesional y otro general, es decir que a los trabajadores domésticos que estuvieran

²⁸ Patiño, Camarena Javier. E. Instituciones del Derecho y de la Seguridad Social. Edit. Oxford. México, 1999, p 55.

especializados en una actividad, como los chóferes, cocineros, etc; se les diera un salario especial, y a los que hicieran labores varias de aseo, y demás en la casa del patrón se les otorgará un salario mínimo profesional general.

Tratándose del artículo 87, aunque todos los trabajadores tienen derecho al aguinaldo el cual deberá pagarse antes del día veinte de diciembre con quince días de salario por lo menos; los trabajadores domésticos también tienen derecho a él, ya que la obligación dada por este artículo es de carácter general.

Pero por lo general se rige por la costumbre del patrón; el de darle a su trabajador solo una cantidad que el determina como para “navidad”, sin apearse al monto y término estipulado por el artículo antes señalado.

Entendiéndose que el aguinaldo es parte del salario y que por lo tanto, también el trabajador doméstico tiene derecho a que se le pague, presentamos la siguiente jurisprudencia que explica, que todo trabajador en general debe de percibirlo.

SALARIO. EL AGUINALDO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.

De lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador de su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se suma a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención e, incluso, de la costumbre. Ahora bien, si se toma en consideración que, por un lado, ante la necesidad de los trabajadores de hacer frente a los gastos de fin de año, en el artículo 87 de la ley citada se consagró el derecho de los trabajadores a percibir el aguinaldo anual o su parte proporcional, y se fijaron las condiciones mínimas para su otorgamiento,

esto es, que se pague antes del veinte de diciembre de cada año una cantidad equivalente cuando menos a quince días de salario, la cual puede ser mayor si así lo acuerdan las partes y, por otro, que al ser una prestación creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, su pago es un derecho de los trabajadores, que como tal, es irrenunciable, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5º, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el pago de esta percepción forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo primeramente invocado y, por tanto, es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios provenientes de un reajuste de personal cuando existe convenio entre las partes. En consecuencia, las cláusulas de los convenios individuales o colectivos de trabajo que no respeten este derecho o cualquier otro beneficio que como mínimo establezca la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores, se entenderán sustituidas por lo previsto en este ordenamiento legal, por así disponerlo el primer párrafo de su artículo transitorio, y sólo quedarán vigentes las cláusulas que superen esos mínimos, en términos del segundo párrafo de ese numeral.

Novena época, Segunda Sala, Mayo de 2002, pág. 269.

Pasemos ahora al último punto de este capítulo; el que se refiere a las obligaciones y derechos de tanto de los patrones como de los trabajadores.

2.6. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES.

“ La utilidad del Derecho es la de servir para organizar la convivencia social humana dentro de cierto grado de armonía garantizando la paz, la seguridad y el orden social sobre bases de equidad y de justicia. Claro está que la existencia del derecho no logra evitar los conflictos humanos, pero sí disminuye su número y de las bases necesarias para la solución de los que inevitablemente se presenten.

Sin el imperio del derecho, haciendo cada cual lo que le viniere en gana, sólo se llegaría a la destrucción de la sociedad, al caos".²⁹

Existen disposiciones legales en el Derecho, mismas que consagran derechos y obligaciones, las cuales aseguran y garantizan la paz social; en la relación de trabajo también se ven reflejados estos principios, ya que tanto el patrón como el trabajador deben sujetarse a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo I y II del Título Cuarto denominado derechos y Obligaciones de los Patrones y trabajadores, ya que sin su existencia sería imposible llevar a cabo la actividad productiva.

Así pues, estamos de acuerdo con lo que menciona el maestro Ramírez Fonseca en que existen derechos y obligaciones con bilateralidad y unilateralidad, es decir que en algunas obligaciones existe por parte del patrón la necesidad de cumplirlas y a su vez el trabajador también, un ejemplo de ello es cuando el patrón tiene la obligación de dar vacaciones pagadas al trabajador y a su vez el trabajador tiene la obligación de haber laborado más de un año. Y en el supuesto de la unilateralidad como lo menciona el autor antes mencionado, cuando el patrón está obligado a conceder el tiempo necesario para el ejercicio de voto. Lo que trae como consecuencia en la mayoría de las ocasiones que estas obligaciones de los patrones se vean traducidas en derechos para el trabajador y las obligaciones del trabajador sean traducidas en derechos para el patrón, por eso es que bajo el rubro de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones se consignan las obligaciones de ambos, en atención a lo antes señalado. Es así como señalaremos las obligaciones de los patrones.

En el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo dispone como obligaciones de los patrones:

²⁹ Ramírez Fonseca Francisco. Obligaciones y Derechos de patrones y trabajadores. Edit. Pac. México, 1985, p. 79

1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

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

3.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo debiendo darlos de buena calidad y reponerlos cuando ya no sean suficientes, siempre que el trabajador no se haya comprometido a usar su propia herramienta, por lo que el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste de los mismos.

4.- Proporcionar un local seguro para que el trabajador guarde sus instrumentos y útiles de trabajo , siempre y cuando pertenezcan al trabajador y que deban permanecer en el lugar en donde presten sus servicios, sin que el patrón pueda retenerlos a título de indemnización, garantía u otro.

5.- Mantener un número de asientos o sillas suficientes para los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros análogos, así como en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6.- Abstenerse de maltratar al trabajador ya sea de palabra u obra, guardando la consideración en su calidad de trabajadores y por ende de seres humanos.

7.- Expedir a solicitud del trabajador una constancia, cada quince días de los días laborados y del salario percibido.

8.- El patrón deberá expedir si el trabajador se lo solicita una constancia escrita sobre sus servicios, dentro el término de tres días, es decir un escrito en el

cual consten su fecha de ingreso, su puesto, su salario y la fecha de terminación de la relación laboral.

9.- Conceder al trabajador el tiempo necesario para ejercer derechos cívicos como lo es el voto en elecciones populares, o para el cumplimiento de los servicios de jurado electorales o censales, siempre y cuando esas actividades deban cumplirse dentro de la jornada.

10.- Permitir faltar a los trabajadores a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de un sindicato o del Estado, siempre que avisen con anticipación; pudiendo descontar el tiempo perdido al trabajador o compensándolo con igual tiempo de trabajo efectivo.

11.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de los trabajadores de categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, así como las vacantes nuevas y temporales que deban cubrirse.

12.- El establecer y sostener escuelas, siendo está una obligación patronal de acuerdo a lo establecido por el artículo 123, el cual menciona que tendrán esta obligación aquellos patrones que tengan un número mayor de cien trabajadores y cuya empresa se encuentre dentro de un centro de población.

13.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de las de educación con la finalidad de lograr la alfabetización de los trabajadores.

14.- Cuando el patrón emplea a más de cien y menos de mil trabajadores, este tendrá que hacer los gastos necesarios para otorgar beca a uno de sus trabajadores, o al hijo de uno de estos, para su desarrollo en estudios técnicos, industriales o prácticos y cuando tenga a su servicio a más de mil trabajadores deberá sostener las becas de tres becarios.

15.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, con el fin de que permita a estos elevar su nivel de vida y productividad.

16.- Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así mismo adoptando medidas necesarias para que los contaminantes no excedan del máximo permitido por las autoridades; por lo que para tales efectos deberán modificar en su caso las instalaciones del centro de trabajo, en los términos en que las autoridades lo señalen.

17.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo; así como tener los medicamentos necesarios para prestar los primeros auxilios y comunicar a la autoridad competente los riesgos de trabajo que ocurran.

18.- Fijar en lugar visible las disposiciones a acatar sobre los reglamentos de trabajo y de seguridad e higiene.

19.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que la autoridad sanitaria determine en los lugares, en que exista enfermedades tropicales o peligro de epidemia, esto es, se deben dar medicamentos tanto para combatir la enfermedad, como para prevenirla.

20.- Reservar un terreno no menor de cinco kilómetros cuadrados, para el establecimientos de mercados públicos, edificios de servicios municipales y centros recreativos, cuando la población fija de un centro de trabajo rural exceda de doscientos habitantes.

21.- Proporcionar a los sindicatos, si es que lo solicitan un local para que estos instalen sus oficinas, y a falta de esté, cualquier lugar de los asignados para el alojamiento de los trabajadores.

22.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que encuentren previstas en los estatutos de los mismos.

23.- Hacer las deducciones de las cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre y cuando el trabajador esté conforme y que esta deducción no sea mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

24.- Permitir que las autoridades del trabajo realicen inspecciones y vigilancia en los centros de trabajo con la finalidad de cerciorarse que se están cumpliendo las normas de trabajo, así como para darles informes sobre las mismas.

25.- Fomentar las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores proporcionando así el equipo indispensable.

26.- Hacer las deducciones por el pago de abonos de créditos o para créditos, otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios y enterar dichos descuentos al banco acreedor o a la institución mencionada.

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

28.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo que establezca la ley laboral.

2.7. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Hemos señalado, las obligaciones de los patrones que la mayoría de las veces se traducen en derechos para los trabajadores, ahora pasemos a las obligaciones de los trabajadores que se traducen a su vez en derechos para el patrón, mismos que se establecen en el artículo 134 de la ley:

1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, incluyendo en estas no solo los de la ley laboral, sino la de los reglamentos emanados del poder ejecutivo, así como los reglamentos interiores de los centros de trabajo.

2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas para la seguridad y protección personal de los trabajadores que acuerden las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones.

3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o el representante de éste, a cuya autoridad deberán de estar subordinados, en todo lo concerniente al trabajo, ya que esta subordinación es el elemento de mayor importancia en toda relación de trabajo.

4.- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Desde nuestro punto de vista para que el trabajador pueda cumplir con esta obligación es menester haber celebrado el contrato de trabajo por escrito, en el cual quedarán asentadas estas circunstancias, porque de lo contrario el trabajador solo tendrá que desempeñar un trabajo que sea acorde a su fuerza física, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo género de las que formen el objeto de la empresa o establecimiento, ya que si no fuera así el trabajador no tiene la obligación de prestar el servicio.

5.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo, porque de lo contrario, el trabajador se estaría arriesgando a cumplir más de tres faltas en un período de treinta días, y así poder ser despedido mediante causa justificada.

6.- Restituir al patrón los materiales que el trabajador no haya usado y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, sin ser responsables del desgaste que el uso origine a estos, ni el ocasionado por caso fortuito , fuerza mayor, mala calidad o defecto de construcción.

7.- Observar buenas costumbres durante el servicio. Sobre esta fracción nosotros pensamos que aquí deberá de conducirse el trabajador de acuerdo a la conducta que debe ser seria y respetuosa y la cual se debe de observar en todo centro de trabajo.

8.-Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo, lo que este auxilio necesariamente implica que el trabajador este, mayor tiempo a disposición del patrón, lo que no quiere decir que el trabajador no será remunerado, sino que por el contrario ese tiempo será pagado.

9.- Integrar las comisiones tales como la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la Comisión para el Reparto de Utilidades, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

10.- Someterse a exámenes médicos, de acuerdo al reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento de que se trate, para que se compruebe que el trabajador padece alguna enfermedad contagiosa o incurable o alguna incapacidad de trabajo.

11.- Y en dado caso de que el trabajador sea conciente de que tiene alguna enfermedad debe de ponerlo en conocimiento inmediato de su patrón.

12.- Comunicar a los patrones cualquier deficiencia que observen, con la finalidad de evitar un daño ó perjuicio en los intereses o vida del patrón o de sus compañeros de trabajo, ya sea de carácter económico o material, por ejemplo en la maquinaria, la que puede que tenga un desperfecto que a parte de llevar inmersa una pérdida económica, también puede que uno de los trabajadores se accidente por esta causa.

13.- Asimismo tiene la obligación de no andar divulgando los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, en los que él forme parte por razón de su trabajo, así como los asuntos administrativos que puedan causar perjuicio a la empresa.

14.- No realizar actos que hagan peligrar la seguridad de él mismo, de sus compañeros o de terceras personas, así como la de establecimiento o lugar de trabajo.

15.- No sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada, ya que de lo contrario se estaría encuadrando dentro de la fracción II del artículo 47 de la LFT, siendo esta una causa de rescisión de la relación de trabajo, toda vez que esta incurriendo en faltas de probidad y honradez.

16.- Presentarse a laborar en estado ebrio.

17.- No presentarse a laborar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, y siendo así el trabajador antes de iniciar su trabajo deberá hacerlo del conocimiento del patrón y enseñarle la prescripción suscrita por un médico.

18.- No portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, salvo que la naturaleza de este las exija.

19.- Laborar su jornada en forma continua, sin suspender esta, salvo que el patrón ordene otra cosa.

20.- No hacer colectas en los establecimientos o lugares de trabajo.

21.- Utilizar los útiles y herramientas que fueron dadas por el patrón, para el uso exclusivo que tiene estas y para el trabajo desempeñado.

22.- No hacer propaganda de ningún tipo en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

CAPITULO TERCERO.
PRINCIPALES VIOLACIONES A LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS
BÁSICOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1. OMISIÓN AL PAGO DE VACACIONES.

Si bien es cierto. Que los trabajadores en general tienen derecho a que les otorguen y paguen las vacaciones y que dentro de ese derecho se encuadra el trabajo de los domésticos, por no contrariar a las disposiciones reguladoras de este trabajo especial (arts. 331 al 343 de la LFT); es lógico que estos trabajadores deban de gozar también de vacaciones; pero es muy decepcionante ver, que en la realidad social existe la omisión al pago de este derecho a esta clase de trabajadores; como ya se mencionó en el capítulo anterior, se da por la reiterada y marcada costumbre que se presenta en lugares o regiones en las que se rige esta relación de trabajo.

Cabe aclarar, que la omisión del pago de esta clase de descanso al servicio doméstico, no se da porque no este obligado el patrón a hacerlo o porque estos trabajadores no gocen de este derecho señalado por la ley; sino que los patrones no llevan acabo el cumplimiento de esta obligación, claro en algunos casos mínimos los patrones de los trabajadores domésticos si otorgan este derecho, pero es reinante la mayoría de patrones que se abstienen de otorgárselo a sus trabajadores, y sólo los dejan descansar por un cierto número de días, y sin goce de sueldo, esto es, que en muy pocos casos si se les paga por parte del patrón las vacaciones, sin embargo no les dan el número de días y cantidad de pago estipulado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, sino queda al arbitrio del patrón el otorgamiento de los días y el pago basándose en casos que conoce o que se ha enterado que sus familias, amigos les dan a sus empleados domésticos,

por lo tanto se atienden más a la costumbre en la ciudad que a lo establecido legalmente.

Es así, como se presenta automáticamente una violación a los derechos de algunos trabajadores domésticos; las vacaciones a estos trabajadores, son obligatorias, porque así lo señala la Ley Federal del Trabajo y es necesario que los patrones se las otorguen para que ellos se "desintoxiquen" del trabajo acumulado y descansen, además de gozar del pago correspondiente. Pero que es lo que pasa, que no cumplen con lo marcado por la norma jurídica y en específico el derecho a este descanso que es obligatorio para todo trabajador.

3.2. LIMITACIÓN EN LA JORNADA DE TRABAJO.

Debido a que al trabajador doméstico no cuenta con una determinada jornada de trabajo, como lo señala el artículo 333 de la LFT "Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche", es más factible que se viole este derecho y principio básico de una relación de trabajo en la que se da una completa disponibilidad del patrón hacia el doméstico, además de dar la posibilidad de que se presenten jornadas inhumanas y excesivas. Lo dicho, contraviene a lo dispuesto por nuestra Constitución Política en su artículo 123 apartado A, fracción I, así como lo dispuesto por los artículos 61, 5°, fracción II y III de la LFT, pues en cuanto al artículo 123 de la Carta Magna y 61 de la precitada ley laboral, el artículo 333 contradice la jornada máxima de trabajo señalada por estos artículos; y en relación con el artículo 5° de la ley laboral vigente, por lo tanto, quedaría sin efecto legal alguno lo estipulado por el artículo 333, pues el artículo 5° le da esta sanción a todo lo señalado y que contravenga los derechos sociales y de orden público, dispuestos por la precitada ley, así como lo señalado en el dispositivo que reglamenta el trabajo doméstico en su jornada, es contrario y anticonstitucional, en cuanto al término de duración diaria de la jornada de trabajo, y conforme a lo señalado en el artículo 5° de la ley laboral, y en especial con fundamento en las

fracciones II y III de este artículo, se tendría que sancionar con la nulidad de la jornada determinada por el artículo 333, y estar a lo dispuesto en esta relación de trabajo a lo señalado como jornada máxima de trabajo de ocho horas dispuestas por el artículo 123 constitucional y por el artículo 61 de la LFT, pues como se mencionó anteriormente, una jornada indeterminada de trabajo, como la que existe en el trabajo doméstico, aparte de contravenir los ordenamientos de orden público y social, se podrá caer en jornadas de trabajo excesivas e inhumanas.

La falta de limitación en la jornada de trabajo dentro de los trabajos especiales y en concreto en el trabajo doméstico, acarrea además de lo antes señalado; que el trabajador de esta actividad nunca podrá hacer cobro de horas extras, que en esta relación de trabajo también se da, ya que es común que su trabajo se exceda de las ocho horas reglamentarias para la jornada máxima constitucional, y por lo tanto también el artículo 333, contraviene a lo dispuesto por los artículos 64 al 68 de la misma ley (hablan acerca del tiempo extraordinario); pues a pesar de que el empleado no sale del lugar del trabajo, que es la casa de su patrón, éste no se lo cuenta como tiempo efectivo de trabajo, debido a que no es necesario para él, pues tiene una jornada indeterminada de trabajo, así mismo por circunstancias extraordinarias, el patrón tiene alguna reunión o fiesta, el empleado tendrá que trabajar hasta que se termine, sin importar las horas de la noche que sean, y sin tener una retribución extra por ese tiempo trabajado, pues el patrón piensa que su trabajador tendrá que laborar hasta que él le ordene ir a descansar, a pesar que estas disposiciones señalan que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor a lo señalado como jornada extraordinaria, solo están obligados a trabajar tres horas diarias, sin exceder de tres veces por semana; lo antes explicado, también cae en contradicción a lo estipulado por el artículo 123 constitucional, fracciones XI y XXVII, en el cual se señalan las mismas reglas para la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo.

Así lo menciona el autor Dávalos al exponer que; "el trabajador doméstico no es dueño de su tiempo, la ley no limita la duración de su jornada de trabajo;

solamente señala que estos trabajadores deberán disfrutar reposos suficientes ...” y prosigue cuestionando ... ¿Acaso se pretende que el trabajador doméstico este a disposición del patrón 12, 14, 16 o más horas diarias? ¿Y qué es más frecuente que el doméstico tenga que arrancarle horas al sueño para atender a las visitas de la familia, o que el patrón aligere en alguna medida la pesada carga que soportan sobre sus espaldas estos trabajadores?”³⁰

Ahora bien, a través del análisis del artículo 123 constitucional se ha llegado a establecer que los legisladores al regular la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos, en el artículo 333 de la LFT, no estuvieron a lo señalado por la ley, ya que en el artículo antes expuesto en su párrafo segundo, textualmente expresa que; “ El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán; encontrándose una de ellas la siguiente:

Fracción I, La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

Claramente, se puede observar que el Congreso de la Unión viola este principio constitucional, al promulgar y expedir leyes sobre trabajo; que son contrarias a las bases o principios sociales que precisa la Constitución en materia de trabajo, creando con esto un perjuicio y estado de indefensión de la clase trabajadora, fundamentalmente la de algunos trabajadores domésticos.

Ya que, la fracción XI del artículo 123 constitucional es precisa, congruente y general; es precisa al establecer con toda exactitud la jornada máxima de trabajo señalando un término exacto de ocho horas, esto es, un límite determinado de tiempo de duración de la jornada del trabajador; es congruente toda vez que el constituyente al plasmar este principio básico social, estuvo presente en el ánimo de los constituyentes, todos los abusos y jornadas excesivas para los trabajadores, los cuales terminaron hasta la promulgación de la Constitución de

³⁰ Ibidem, p.249.

1917, asentándose en esta y en particular en el artículo 123 los derechos sociales ganados por el pueblo trabajador, exigiendo con esto que se señalará una jornada máxima de ocho horas, para que el trabajador tuviera tiempo libre dedicándolo al descanso físico, por lo que el constituyente previniendo todo esto y en base que el día consta de veinticuatro horas dividió el mismo en tres términos iguales de ocho horas; en el primero el trabajador laboraría su jornada de ocho horas, en el segundo el trabajador tendría tiempo de convivir con su familia y en el tercero y último período de ocho horas; el trabajador descansaría plenamente para laborar con más ahínco su nueva jornada al siguiente día.

Es general el principio máximo de la jornada de trabajo, ya que el mismo constituyente no señala algún tipo de trabajo o trabajador para el cual se otorga este derecho, es decir señala este principio básico como un derecho de todos los trabajadores, sin importar sexo, salario, estado social o tipo de trabajo; y por lo mismo el texto no excluye a ningún tipo de trabajador, por lo cual este derecho emanado de esta fracción constitucional, se extiende y es aplicable a los trabajadores domésticos; además como ya se expuso anteriormente, el artículo 333 de la ley obrera al señalar una jornada indeterminada de trabajo para este tipo de trabajadores, contraviene lo establecido por el artículo 123 de la Constitución, fracción primera y por lo mismo se debe estar a lo señalado por la Carta Magna, ya que a pesar de que las normas establecidas en el Capítulo de Trabajos Especiales, tienden a regular un trabajo de características especiales en la relación de trabajo, ya sea por el contacto directo del patrón con el trabajador, por lo tanto el legislador violó la obligación expresa que señaló el constituyente en el párrafo segundo del artículo 123, para poder legislar en materia de trabajo, es decir, la violación al principio básico, a favor de los trabajadores, no la realiza el patrón, ya que éste está facultado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 333 para que el trabajador doméstico esté a su disposición todo el día, sólo dejándolo descansar por la noche, sino que la violación en este caso, hace por el no cumplimiento a una limitante que estableció el constituyente para que fuera acatado por los legisladores al expedir leyes en materia de trabajo, esto es, dicha

violación fue de los legisladores al crear y expedir este artículo en contravención a los principios básicos señalados por el artículo 123 constitucional.

La limitación de la jornada de trabajo debe atender a la naturaleza de cada trabajo y a las circunstancias de prestación del mismo; ya que resulta evidente que no produce igual desgaste de ocho horas de trabajo en una mina que una jornada semejante dando informes en un módulo.

3.3. OMISIÓN AL PAGO DE PRIMAS LABORALES.

A lo largo del presente trabajo manifestamos que los trabajadores domésticos, tienen derecho al goce y pago de vacaciones, derecho a descanso y pago dominical, así como también el disfrute de la prima vacacional del veinticinco por ciento sobre el pago de dichas vacaciones que le corresponden según el tiempo de prestación de servicios, la cual está establecida en el artículo 80 de la ley laboral, también tienen derecho al pago de la prima dominical establecida por el artículo 71 de la misma ley, ya que estos artículos no expresan criterios contrarios a las normas especiales que rigen el trabajo doméstico, por no tener una reglamentación especial, serán aplicables estos principios y reglas generales a este trabajo en particular.

En cuanto a la prima de antigüedad el trabajador doméstico tiene todo el derecho de percibirla, ya que las normas esenciales contenidas en el capítulo VI del Código Obrero, no limita este derecho; por lo que se estará a lo dispuesto por las reglas generales de la ley, en concreto lo regulado por el artículo 162, el cual establece los lineamientos para el pago de la prima de antigüedad consistente a doce días por cada año de servicios prestados; así mismo el monto del salario con que se debe pagar la prima al trabajador no debe ser inferior al salario mínimo diario vigente, y el máximo será el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación que corresponda en el lugar de prestación del trabajo. Así lo interpreta y sustenta la jurisprudencia relativa a la cuantificación de la prima de antigüedad.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANTIFICACION DE LA.

De la sana interpretación de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo a que hace remisión el artículo 162, fracción II, de esa legislación, para determinar el salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad, se evidencia que el salario para fijar el importe de esa prima no puede ser inferior al mínimo general vigente en el lugar de prestación de servicios del trabajador (485), y el máximo, de ninguna manera puede exceder del doble de aquel salario mínimo, salvo pacto en contrario (486), además; cuando el trabajador percibe un salario que exceda del doble del mínimo, la autoridad laboral no tiene facultades para fijar un monto de salario base, sino que deberá considerar el doble del mínimo como salario máximo, el que debe servirle para cuantificar la prima en comento, máxime que la propia ley no le faculta para determinar entre un mínimo y un máximo, ni le da las bases para ello, ni poder discrecional al respecto.

Octava época, Semanario Judicial de la Federación, julio de 1994, página 725.

Los empleados domésticos se les otorgará la prima de antigüedad cuando se separen voluntariamente de su empleo y que hayan por lo menos cumplido quince años de servicio; cuando exista causa justificada o cuando sean despedidos independientemente de la causa; en caso de muerte los beneficiarios del mismo tendrán derecho a su cobro.

A pesar de que los patrones están obligados por la ley a otorgar el pago de las primas laborales antes señaladas a todo trabajador y en específico a los domésticos, por ser éste el empleo que nos atañe; es alarmante darnos cuenta que no hagan el pago de las mismas, pues como se ha expresado en algunos casos si se les pagan las vacaciones, pero sin apearse a lo señalado por la ley, subrayando que el pago que se les realiza en esta clase de trabajo esta basado en la costumbre que se da en un círculo social o a criterio propio, sin embargo debemos recordar que los trabajadores domésticos tienen derecho al pago de la prima vacacional del veinticinco por ciento sobre el pago de vacaciones respectiva; a la prima dominical del veinticinco por ciento sobre el salario diario; ya

que en ocasiones, los patrones necesitan el servicio de aseo y asistencia en los días domingos para cubrir compromisos sociales (fiestas, comidas o reuniones) y solamente se les cambia el día de descanso por otro de la semana; sin respetar las normas laborales, ni los derechos básicos a que tienen derecho todos los trabajadores. Y ni que decir de la prima de antigüedad, misma que es verdaderamente inoperante en la realidad ya que el patrón que se siente a disgusto con algún criado, lo despide, pero en el peor de los casos, le carga el trabajo, lo maltrata, lo acusa de un robo menor, por lo cual el trabajador para no tener problemas legales y personales opta por irse por voluntad propia.

Entonces, tenemos que solo queda al arbitrio del patrón el pago de las primas laborales, en donde la relación laboral patrón-trabajador esta basada por la costumbre del lugar o la clase social a la que pertenece y por lo mismo cae en una violación a los derechos de los trabajadores y en especial de los domésticos.

CAPITULO CUARTO

FACTORES PARA LA EXPLOTACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO.

4.1. EL USO DE MENORES.

Es importante saber que se entiende por el vocablo "menor". Esta palabra proviene del latín "minor- minoris", "pequeño".

En nuestro estudio y en general en la ciencia del Derecho, menor es todo aquel que no a alcanzado cierta edad, así por ejemplo, en nuestro país la mayoría de edad se determina hasta los dieciocho años, aunque esta edad no refleje un mismo desarrollo y mental de todas las personas. Dentro del Derecho del Trabajo se puede empezar a trabajar legalmente a partir de los dieciséis años cumplidos y en algunos casos de los catorce; siempre que se cumpla con determinadas disposiciones señaladas en la LFT, como lo son los permisos de los padres, tutores o de la Junta de Conciliación y Arbitraje acreditando que el trabajo del menor es compatible con sus estudios y certificado médico en el que conste el estado de salud del menor.

A los menores que estén en el supuesto de trabajadores tienen todos los derechos y beneficios que se deriven de la relación o contrato individual de trabajo, el contrato colectivo o el contrato ley y de la LFT; en todo lo que pueda mejorarlo, beneficiarlo y protegerlo.

A los menores de dieciséis años les está prohibido legalmente trabajar horas extras, domingos o días de descanso semanario u obligatorios; sus jornadas diarias de trabajo serán de seis horas, debe dividirse en períodos máximos de tres horas, disfrutando entre sus períodos de trabajo de reposo de una hora por lo

horas, disfrutando entre sus períodos de trabajo de reposo de una hora por lo menos, en vez de media hora que se otorga a los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, disfrutando de un período anual de vacaciones de dieciocho días laborales por lo menos por el primer año de servicio.

Todos los menores que tengan edad legal para trabajar se encuentran capacitados legalmente para cobrar sus prestaciones y ejercitar todas las acciones legales derivadas de su actividad laboral, ya que son sujetos de derecho en la relación laboral.

Según lo dispuesto por el artículo 691 de la LFT, tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante coartándoles sus derechos constitucionales de designar representantes.

Se prohíbe a los patrones que utilicen a los menores de dieciséis años en expendios de bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar su moralidad, trabajados ambulantes, subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir su desarrollo físico normal, y en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche (artículo 175 fracción I).

El trabajo de los menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Los menores se enfrentan al trabajo por móviles diversos que son de dos clases: los argumentos de terceros, principalmente los padres o por convicción propia. Estos dos móviles coinciden en la causa primordial aún cuando desgraciadamente no única, del trabajo de los menores. La pobreza.

En cuanto a los motivos por los cuales los menores se dedican a una cierta actividad y no a otra, encontramos lo siguiente:

1. Era la única disponible en el momento en el que se le necesitaba;
2. Uno o varios miembros de la familia ejercían ya el mismo oficio; y
3. Este tipo de trabajo no exigía calificaciones especiales.

En los tres casos, el problema está relacionado con la educación. En la primera situación ni hay preparación ni es determinante si la hay aún cuando es pequeña. En la segunda, se realiza la actividad con posibilidad de aprenderla y poder llegar a practicarla de manera libre, por lo cual es mejor que la primera. Y la tercera es el ejemplo notorio de la falta de preparación.

Los menores trabajadores realizan todo tipo de actividades, desde las propias del hogar, hasta tareas que se creerían indudablemente de adultos e impropias para niños y que sin embargo son realizadas por los menores principalmente son: en tareas domésticas; los pequeños realizan de manera usual labores tales como el aseo de la casa, preparar los alimentos, el cuidado de otros niños, entre algunas otras actividades ya conocidas dentro del hogar. Estas actividades y algunas propias del seno familiar, se dividen habitualmente de acuerdo al sexo del niño, su edad; creándose en algunas sociedades, cargas en lo regular hacia las niñas.

En el trabajo no doméstico, no remunerado; constituido por actividades del campo o comerciales. En el campo los niños cuidan los sembradíos, las aves, siembran y recogen la cosecha etc, en este tipo de actividades, los niños llevan una carga mayor que las niñas a diferencia de las domésticas. En el terreno comercial, ayudan a la producción de bienes en el hogar, así como a su venta, cuidado y acarreo, encontrándose prácticamente una igualdad de circunstancias entre los niños de uno u otro sexo.

En el trabajo forzoso u obligatorio; es frecuente, en estos casos, que los menores trabajen como personal doméstico, percibiendo a cambio alojamiento y comida.

Y dentro del trabajo asalariado puede suceder que los menores trabajen con sus padres o bien para otros parientes siendo peor su situación cuando más alejado es el parentesco. Mientras tanto, existe a un lado la posibilidad del empleo con otras personas físicas o morales, encontrándonos con que el trabajo infantil es muy frecuente dentro de las pequeñas empresas industriales, ya que es más sencillo para éstas ignorar las disposiciones legales protectoras de los menores.

Ahora bien, en la actividad laboral de los domésticos, el uso de menores es muy frecuente, que como es costumbre en esta relación de trabajo, las personas que se desenvuelven dentro de ella, son principalmente mujeres jóvenes, que emigran de las zonas rurales empobrecidas o de lugares marginados cercanos a las grandes ciudades en donde la pobreza es su realidad latente; y por desconocer otro tipo de empleo se colocan de planta o son recomendadas por parientes que se dedican a la misma actividad. Es importante resaltar que éstas menores ya vienen predispuestas a dedicarse al trabajo doméstico. Porque este oficio lo aprendieron en casa y no tuvieron oportunidad de estudiar debido a su miseria.

Por lo tanto, desconocen sus derechos como trabajador; solo conocen obligaciones hacia sus patrones, en donde deben de atender con esmero y cuidado la casa de su patrón; y en general estar al servicio personal de éste, además de que por ser menores tienen que obedecer a las órdenes de una persona adulta sin respingar y más aún si está es su patrón.

4.2. TRABAJO DE MUJERES.

Uno de los sectores laborales de la población, valiosos y deseosos de contribuir con el engrandecimiento de las ciudades, es el trabajo de las mujeres.

La penosa situación económica por la que atraviesa México ha propiciado que más mujeres dediquen más tiempo fuera de sus hogares al servicio ajeno; necesitadas se encuentran para mantener a su familia y poder contrarrestar el hambre y la miseria.

A pesar de la igualdad formal del varón y de la mujer ante la ley; todavía existen distinciones por razón del sexo, edad o condición social.

Los problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras son varios: la negativa patronal de contratarlas si son casadas o si están embarazadas; el despido del trabajo si se embarazan, acoso sexual, jornadas inhumanas y excesivas, etc.

En el trabajo femenino se da un profundo divorcio entre la letra de la ley y la realidad ya que su esfuerzo productivo no es valorado como debiera. Tratándose de la maternidad y con el cuidado de los hijos lactantes es el único aspecto en el que se justifica un trato normativo diferente, la maternidad es fuente de donde brota la vida y como tal debe protegerse, con los reposos a los que tiene derecho, jornadas más benignas y no en una forma más lucrativa de desprotección de trabajadoras.

Cada vez es mayor el número de mujeres que trabajan en prácticamente en todos los tipos de empleo. Es muy lamentable que patrones sin escrúpulos prefieren contratar mujeres no como reconocimiento a su capacidad, sino por considerarlas más dóciles porque aceptan jornadas laborales excesivas o salarios muy bajos a causa de que se encuentran necesitadas de dinero.

El artículo 165 de la ley laboral determina que las modalidades de las normas aplicables al trabajo de las mujeres, tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad; mismas que también son aplicables al trabajo doméstico. Sin que la madre sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos

(artículo 166 LFT), durante el estado de gestación y la lactancia, no se puede utilizar su trabajo en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial.

Las mujeres disfrutan de un descanso de seis semanas anteriores y posteriores al parto; durante la lactancia tienen dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; los períodos de descanso pre y post natales se computan como días trabajados para efectos de pago de salarios y antigüedad.

Los derechos de las mujeres trabajadoras sean domésticas o no, son normas sustanciosas que en la realidad social casi no se aplican. Aún hay muchos hombres machistas que se niegan al trato respetuoso, humano y digno a las mujeres en el trabajo. Ya que en forma general toda trabajadora independientemente del trabajo que realice debe de estar protegida jurídicamente por la ley laboral.

4.3. PODER DISCRECIONAL DEL PATRON SOBRE EL TRABAJADOR.

El poder que tiene el patrón sobre su trabajador doméstico, se complementa con el uso de menores, la mayoría mujeres y con la falta de preparación académica que tienen los trabajadores en esta actividad, para que se de la desprotección laboral de los mismos por sus patrones.

En algunas ocasiones, el dominio patronal sobre el trabajador nace a causa del alto poder económico que tiene éste, así como por la precaria situación económica y social en que se encuentra el trabajador, pues en la vida cotidiana se podrá ver que el patrón entre mayor poder económico tenga, será más rígido en su trato para con sus trabajadores, incluyendo entre estos a algunos trabajadores domésticos que estén a su servicio, porque los considera de una condición social más baja que la suya y por lo tanto no los tratará como iguales sino como meros empleados, pero hay otro factor muy importante que es la sumisión y la obediencia

ante la autoridad patronal y que en la mayoría de las veces se va generando poco a poco, esto es, el doméstico cuando llega a la ciudad y se coloca para laborar en una casa de gente pudiente, de principio no tiene esa sumisión, hacia su patrón, sino que el patrón lo va condicionando día con día para que el trabajador esté bajo sus órdenes libremente y sin problemas.

Se podrá decir que el empleado doméstico labora para esto, es decir, trabaja para recibir órdenes expresas de su patrón para el cuidado y mantenimiento de su casa y persona; pero en algunos casos en la realidad esas órdenes lentamente se van degenerándose convirtiéndose en autoritarias, y con esto creando un vínculo de sumisión tácita a cada una de sus órdenes, trayendo en consecuencia abusos laborales del patrón hacia su trabajador; sin embargo como todo ser humano el dueño también tiende a equivocarse y reconocer sus errores, agregando que en muchas ocasiones sus órdenes pueden ser no conforme a derecho o en contradicción del mismo, o conforme a lo estipulado al inicio de la relación de trabajo, pues verbigracia; un doméstico que trabaja para su patrón desde que era soltero y después esté se casa y tiene hijos, en este caso la sirvienta tendrá que hacer una doble función de trabajo, pues ahora no solo atenderá a una sola persona si no que deberá cuidar a los hijos del patrón y a su esposa; también es muy común que cuando un pariente, vecino o amigo cercano al patrón tenga una reunión o fiesta, le pida a esté le preste a su personal de servicio, para que le auxilie en lo que necesite al suyo para el cuidado y atención de su evento; y el patrón sólo ordena a sus trabajadores domésticos lo que quiere, sin importarle que ellos estén cansados, o que tienen derecho a descansos obligatorios o si pueden trabajar horas extras.

Sabemos que no todos los trabajadores domésticos le son violados sus derechos básicos en su relación laboral, pero existen casos en que si existe una esfera de desprotección jurídica laboral; que es lo que motivo a la realización de este estudio en esta actividad en especial.

4.4. FALTA DE PREPARACIÓN ACADÉMICA Y DESCONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS LABORALES POR EL TRABAJADOR.

Es una realidad concreta que las personas que se dedican al servicio doméstico no cuentan con una preparación académica suficiente que les permita garantizarles otro tipo de empleo. Ya que solo, en la mayoría de los casos, tienen la educación primaria, y en un porcentaje más pequeño estudios de secundaria y resultando nula la existencia de trabajadores que hayan estudiado la educación superior.

Esto se debe a la misma función del sirviente y estado social que guardan en la actualidad ya que dentro de su oficio el mismo no requiere de conocimientos técnicos o científicos especiales para llevar a cabo su trabajo, pues es una actividad que el mismo aprendió desde su hogar y no en la escuela, y con solo saber leer, escribir y contar de manera simple y a veces ni eso, podrá desempeñar su trabajo sin ninguna dificultad.

Debido a su estado social, el trabajador doméstico no es atractivo para otras personas que tengan un nivel de educación más alto de lo que se ha manifestado, pues para ellos laborar como "sirvientes o gatos", no representa una buena oferta de trabajo, y se verán afectados en su estatus social. Por varias razones no es atractivo el trabajo doméstico no es atractiva esta actividad para estas personas y las que señalamos a continuación, que en lo personal pienso son las que más influyen para que no sea atractivo este tipo de empleo.

1.- El tener un nivel de preparación académica mayor, estas personas podrán obtener trabajos mejor remunerados.

2.- En otro trabajo podrán tener una jornada determinada de trabajo, y si trabajan más tiempo que el determinado, será sólo por tener un ingreso extra con el pago de horas extraordinarias, cosa que en el trabajo doméstico no existe.

3.- Otro trabajo le puede dar una expectativa de vida hacia delante con vista al futuro, pues como se ha demostrado en el presente trabajo de investigación, el trabajo de los domésticos tiene un presente inseguro y un futuro incierto, toda vez que este trabajador está muy limitado para tener aumentos de sueldo, no goza del derecho a vacaciones, de días de descanso, de pago de horas extras y todo por no tener una jornada determinada de trabajo; y lo peor es que entra a trabajar a una casa como sirviente y después de veinte o más años sigue dedicándose a esta actividad en la misma casa y con el mismo patrón.

4.5. NULA PARTICIPACIÓN POR LAS AUTORIDADES PARA LA VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN ESTA ACTIVIDAD.

El trabajo doméstico como todo tipo de trabajo debe de estar vigilado con estricto apego a las normas protectoras de trabajo por las autoridades laborales competentes, pero es muy triste observar que en la práctica, esto no sucede, la falta de interés social para acatar las disposiciones laborales es enorme, la intervención de las autoridades en los centros de trabajo es nula.

Es necesario que se concienticen que dentro del trabajo doméstico es importante que se vigile el cumplimiento de la ley; en específico de este trabajo especial porque existen anomalías que se presentan en la relación laboral, entre ellas: una jornada indeterminada, falta de pago de vacaciones, de días de descanso, uso de menores (mayoría mujeres jóvenes). Y que llegan a convertirse en verdaderas causas de desprotección jurídica laboral hacia los trabajadores.

La competencia para la aplicación de las normas de trabajo la establecen en los artículos 523 y 526 que facultan a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la vigilancia y buen cumplimiento en el reparto de utilidades en las expresas, punto, que en este trabajo es inoperante, ya que esta actividad no es lucrativa para el patrón y por lo tanto no genera ningún tipo de utilidad económica.

En la materia de las disposiciones para el fomento y protección a la educación, este mismo precepto legal lo rige para que la Secretaría de Educación Pública sea la encargada en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a la vigilancia del trabajo especial en estudio.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un órgano de protección y defensa de los trabajadores, y sirve como defensa en juicio para la clase trabajadora, pero es importante mencionar que esté órgano no vigila el cumplimiento de las normas de trabajo, si no que representa o asesora a los trabajadores para los casos de controversia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y es un órgano que solo actúa a petición de parte; el artículo 530 que a continuación se transcribe da las funciones de este órgano:

“ Artículo 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Entonces, la verdadera autoridad competente para conocer de la vigilancia de las normas de trabajo en esta actividad es la Inspección del Trabajo, pues la misma Ley Federal del Trabajo le señala esta facultad en su artículo 540, que a la letra dice:

“ Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que les confieren las leyes.

“La Inspección del Trabajo es la encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo. Su origen se encuentra en la legislación revolucionaria de 1914 a 1916, precursora de la Constitución de 1917 en que se consigna la primera Carta del Trabajo en el mundo”.³¹

Es de observar que las primeras disposiciones laborales en relación con la Inspección del Trabajo se encuentran establecidas en la ley de 1914 en Jalisco por Manuel Aguirre Berlanga; en la ley de 1915, por el general Salvador Alvarado en el estado de Yucatán.

Con posterioridad al 1° de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución Política Social, las legislaturas de los estados expedieron leyes reglamentarias del artículo 123, en las cuales se reglamentan las facultades de los inspectores de trabajo para vigilar y hacer cumplir las leyes laborales autorizando para imponer sanciones a quienes infrinjan dichas leyes, en función de hacer efectiva la protección de los trabajadores en las relaciones laborales. El Artículo 541 da los deberes para los inspectores del trabajo, quienes son las personas físicas que tienen a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las normas de

³¹ Trueba, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I, 2ª edición. Edit. Porrúa. México, 1979, p. 676.

trabajo, en especial tratándose del trabajo de menores y de las mujeres así como la de visitar los centros de trabajo para que en caso de que hubiera incumplimiento de las disposiciones laborales, sugiera se corrijan estas anomalías y en su caso levante las actas pertinentes sobre estas violaciones para que resuelva la Inspección del Trabajo.

En base al artículo 550 que dice: “ Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo”. Veremos que en el Reglamento de la Inspección del Trabajo, regula también más concretamente deberes de los inspectores en su artículo 13 que señala; “Los inspectores vigilarán el cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornadas de trabajo, descanso y vacaciones, teniendo especial cuidado en;

I.- Que la jornada de trabajo no exceda del máximo señalado por la Ley Federal del Trabajo;

II.- Tratándose del trabajo extraordinario, que esté no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana y que no se ejecute por mujeres o menores de dieciséis años;

III.- Que el trabajo extraordinario, en los casos que proceda, sea pagado al trabajador con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada legal;

IV.- Que se concedan a los trabajadores los descansos semanales, días festivos y las vacaciones a que tengan derecho; y

V.- Que se concedan a las mujeres los descansos a que se refiere el artículo 170 de la ley laboral.

Es necesario que la Inspección del Trabajo atienda las violaciones a los derechos y principios básicos de los trabajadores domésticos, que ordene el

cumplimiento de las normas de trabajo establecidas en la ley y en su caso imponer las sanciones pertinentes a los patrones que las cometan (mismas que se encuentran establecidas en el artículo 548 de la LFT, así como en el artículo 29 del Reglamento General para la Inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral consistentes en: amonestación, suspensión hasta por tres meses o finalmente por la destitución), ya que como se ha dicho, en este trabajo especial, no se ha visto que los inspectores de trabajo visiten los centros de trabajo de los trabajadores domésticos, ni mucho menos que se vigile las disposiciones laborales en esta actividad, por lo que la autoridad competente por falta de vigilancia no se da cuenta de las violaciones a las normas de trabajo que se dan en este tipo de trabajo, pero todo esto, es debido a la falta de interés por las autoridades antes mencionadas a que para la Inspección del Trabajo esta actividad tiene poca importancia económica para el Estado, ya que de haber una mejor vigilancia en cualquier trabajo, se podría detectar o prevenir las violaciones a los derechos de los trabajadores y por lo tanto sancionar a los patrones que las realizan.

4.6. PROPUESTA PARA REFORMAR EL CAPITULO XIII DEL TITULO VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La propuesta que se establece como punto último del presente capítulo tiene como razón de ser a los principios básicos de protección y tutela a los derechos de todos los trabajadores dados por nuestra Constitución Política y por la Ley Federal del Trabajo, esto es, que las normas especiales que reglamentan al trabajo doméstico no contraríen a las disposiciones generales de la Carta Magna y de la ley laboral.

Se debe reformar, a mí particular punto de vista, en este trabajo especial lo concerniente a que:

En el artículo 333 de la LFT, dispone una jornada indeterminada de trabajo para los trabajadores domésticos al establecer que "deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y descanso durante la noche", es decir, que solo el patrón respetará la hora de sus alimentos y de descanso nocturno, sin importar lo señalado por la Constitución Política como jornada máxima de trabajo que es de ocho horas, es así como se le debe de dar derecho al trabajador y al patrón de que éstas ocho horas puedan ser acomodadas o repartidas por convenio entre las partes para la satisfacción de sus necesidades; por tratarse de una violación de trabajo donde ambas partes se encuentran en trato directo constantemente. Por ejemplo se podría designar las primeras cuatro horas de trabajo por la mañana para que el trabajador pudiera atender al patrón antes de que se salga a trabajar y después tener el tiempo suficiente para tomar sus alimentos, el cuidado y arreglo de la casa; y que las otras cuatro horas restantes pueda atender al patrón cuando esté llegue de trabajar.

Además, dentro de este mismo artículo se debe de establecer el pago de trabajo extraordinario, ya que es injusto que no se les pague dicho pago, que en realidad si se ganaron por su trabajo, pero como la ley no determina la jornada no se puede cobrar tal retribución.

En cuanto al artículo 335, se debe de establecer dos tipos de salario para estos trabajadores uno general y uno especial para aquellos trabajadores que tengan una actividad especializada, como por ejemplo los chóferes, las nanas, cocineras, etc; y tratar que la Comisión de Salarios Mínimos lleve acabo la fijación de los salarios mínimos especializados respectivos.

Por lo que se refiere al artículo 337, se debe apegar a las obligaciones señaladas por el artículo 132 de la LFT, que son las generales para todos los patrones y agregar las establecidas por el artículo 337, debido esto a lo especial del trabajo que existe en esta actividad.

En el artículo 339 de la citada ley, se debe de determinar si los gastos funerarios a los que tiene obligación el patrón de pagar para el sepelio de su trabajador, son porque este falleció de enfermedad general o por accidente de trabajo, por lo que se cree, se debe obligar al patrón a los gastos funerarios cuando el trabajador murió de enfermedad general y esté haya estado a su servicio por un período no menor de un año, y en caso, de que haya sido por accidente de trabajo se debe de estar a lo señalado por los artículos 500 al 503 de la ley laboral y el precitado artículo concretamente.

Tratándose del artículo 341 debe de señalarse como causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones generales y de las especiales de trabajo, pues unas son complementarias de las otras, y no solo de las especiales, como lo establece este artículo, además de que el mismo artículo, debe de mencionar el derecho a rescindir la relación de trabajo en equidad y reciprocidad para ambas partes, es decir también especificar que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo en caso de incumplimiento o violación a las obligaciones por parte del patrón.

En lo que se refiere al artículo 342 , se debe de señalar que si existe causa justificada para que el trabajador rescinda la relación de trabajo con el patrón no se necesita que se avise a esté con ocho días de anticipación.

En cuanto al artículo 343 el patrón que rescinda la relación de trabajo debe de comprobar la causa de la misma y sino lo hace debe de indemnizar al trabajador y no como lo señala este artículo, pues establece que el patrón podrá terminar la relación de trabajo sin responsabilidad para él en los primeros días de iniciado el servicio, dejando en estado de indefensión y sin garantía a ser indemnizado al trabajador.

Como se trata de un trabajo en el que hay trato directo entre el trabajador y el patrón, se debe de señalar que se podrá rescindir la relación de trabajo en

cualquier momento por ambas partes, claro, con causa justificada y en caso de no probarla se indemnizará al trabajador o al contrario si el trabajador no comprueba la causa de rescisión se absuelva al patrón, y no tenga derecho el trabajador a la reinstalación debido a el contacto directo entre el trabajador y el patrón; según lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la ley laboral.

Propongo también que dentro de este mismo Capítulo XIII del Título VI de los Trabajos Especiales, se establezca concretamente y con relación al artículo 123 apartado "A", fracción V de la Constitución, así como el artículo 170 de la ley laboral; los beneficios a los que tiene derecho las mujeres trabajadoras; y en particular las domésticas que en caso de maternidad tengan la protección de la ley a no ser despedidas por el patrón; que no sean obligadas a realizar trabajos pesados, y especialmente que disfruten de descansos obligatorios dados por la ley y que en el caso de que los trabajadores domésticos sean mayores de catorce años y menores de dieciséis, realmente la Inspección del Trabajo vigile y proteja a los menores en general, pero en particular a aquellos menores (niñas y mujeres jóvenes), que en su mayoría son de sexo femenino que laboran en esta actividad y que provienen de poblados muy pobres y que en muchas ocasiones son tratadas sin consideraciones. Ya que en nuestra opinión deberían quedar incluidos en el rubro de trabajos especiales los contenidos en el Título Quinto de nuestra ley, es decir, el trabajo de las mujeres y de los menores. Ambos participan de las características especiales que motivan también una relación sui generis porque indudablemente las mujeres y los menores no pueden tener las mismas condiciones de trabajo que el común de los trabajadores; debido a la menor capacidad física y mayor necesidad de descansos.

Poner especial atención a la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, que si bien es cierto, en el artículo 177 de la ley laboral, menciona que no podrá exceder de seis horas diarias, ya que existen casos en que no se aplica la regla a la jornada indeterminada sin importar la edad de los trabajadores.

Por estas razones es de suma importancia e interés personal que dentro del Capítulo de Trabajos Especiales se señale específicamente la protección a la que tienen derecho las mujeres trabajadoras que se dedican al servicio doméstico, así como el trabajo de menores, ya que dentro de esta actividad existe gran cantidad de mujeres y menores que no gozan de los beneficios a los que tienen derecho.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El trabajo doméstico no aparece como tal en las culturas antiguas sino que se ve reflejado hacia la figura de la esclavitud, pues el mismo nombre antiguo de esos trabajadores (sirvientes) nació de la raíz latina de servitus, que significa persona sometida al poder discrecional de su amo; así es como los esclavos eran considerados como simples objetos o cosas y su actividad era rechazada por ser indigna e humillante.

SEGUNDA.- Se considera que hasta la época del medioevo del trabajo servil se le considero como actividad honrosa y de gran calidad realizada principalmente por el varón; sin embargo la participación de las mujeres en el servicio doméstico era de un completo silencio, sumisión y obediencia hacia el varón (padre, marido, hermano e inclusive los hijos).

TERCERA.- La primera base jurídica que reglamenta el trabajo doméstico como prestación de servicios y ya no como contrato de arrendamiento fue el Código Civil de 1870; en donde se establece que el ser humano debe de ser tratado como persona y no como cosa. Pero la condición jurídica femenina en este tiempo era de total inferioridad con respecto al varón, ya que en el pensamiento jurídico de los legisladores hacia la mujer no es de igualdad; ya que siempre como un ser dependiente totalmente del hombre, incapaz de tener derechos laborales.

CUARTA.- La relación de trabajo en el servicio doméstico se rige no por lo señalado en la ley, sino por la costumbre del círculo social al que pertenece pues los mismos patrones desconocen que esté trabajo ya está regulado por un conjunto de disposiciones jurídicas señaladas por la ley laboral, y aún es más preocupantes que los mismos trabajadores ignoren sus derechos laborales y no puedan hacer nada por terminar y dar fin a está situación.

QUINTA.- Es una realidad que existen violaciones a los derechos básicos de trabajo de los empleados domésticos que contravienen los ordenamientos legales generales (Constitución y la Ley Federal del Trabajo) tales como; la omisión al pago y otorgamiento de vacaciones, una completa disponibilidad de horario del trabajador hacia el patrón, por falta de limitación a la jornada de trabajo del doméstico; y la omisión al pago de primas laborales que dejan en una total desprotección jurídica laboral a esta clase de trabajadores. Debido a que de manera especial y no general algunos empleados domésticos se ven afectados en sus derechos básicos de trabajo por lo tanto, hay que observar en específico a aquellos trabajadores que sufren estas violaciones en su esfera laboral.

SEXTA.- El trabajador doméstico no es dueño de su tiempo; ya que después de un estudio analítico de las normas que regulan este trabajo y en especial las que regulan el trabajo doméstico, en el apartado de trabajos especiales se concluyó que el fallo importante, que contradice uno de los principios básicos de la

Constitución y de la Ley Federal el Trabajo, es; el que establece el artículo 333 de la ley mencionada, el cual da una jornada indeterminada de trabajo para esta actividad, y que por lo tanto no permite que el empleado doméstico haga efectivo el cobro de horas extraordinarias de trabajo, dejando al trabajador a merced de una jornada inhumana y excesiva violatoria de la jornada señalada como máxima de trabajo por la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- El uso de menores en su gran mayoría niñas y mujeres jóvenes es muy frecuente en el trabajo doméstico; son personas que emigran de zonas rurales pobres cercanas a las ciudades o de provincia que se dedican a esta actividad porque es lo único que saben hacer y porque necesitan trabajar para poder subsistir.

A pesar de que en la ley se establece la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer aún existen problemas con que se enfrenta el trabajo de las mujeres,

mismas que se traducen en la negativa patronal de contratarlas si están casadas o embarazadas, a no respetar el derecho a la maternidad; porque todavía existen distinciones a razón del sexo, edad o condición social.

OCTAVA.- El dominio patronal surge a causa del poder económico que tiene el patrón sobre su trabajador y la precaria situación económica y social en que vive esté, aunado con el uso de menores-mujeres jóvenes que no cuentan con preparación académica suficiente para hacer valer sus derechos, los desconocen, así como las formas para reclamarlos en caso de violación, no saben con quien , ni a donde acudir y que instituciones son las adecuadas para la protección de sus derechos, además en la realidad los trabajadores domésticos cuando se les habla de un juicio o litigio para el cumplimiento de sus derechos se dan por vencidos antes de iniciarlo, por lo cual es raro ver casos de juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre trabajadores domésticos y sus patrones.

NOVENA.- La intervención de las autoridades laborales, que en esté caso le corresponde a la Inspección del Trabajo, es nula; las mismas no vigilan las violaciones que se realizan a los derechos de los trabajadores, no se les imponen sanciones; deberían de dar difusión de sus derechos a los trabajadores domésticos, mediante folletos, los cuales se podrían distribuir en los centros de diversión o de esparcimiento o en los colectivos donde concurren estos trabajadores y también dar información a los patrones y concientizarlos que al contratar a una persona para el cuidado y arreglo de su casa, no solo está aceptando a un simple "criado" sino a un trabajador que es una persona que tiene derechos y obligaciones como cualquier otro trabajador, y por lo tanto, debe ser tratado con humildad y respeto.

DÉCIMA.- Es necesario y resulta urgente que las autoridades de trabajo vigilen el cumplimiento de las normas laborales protectoras sobre este trabajo especial; ya que en el mismo hay más gente ocupada que de lo que se pueda pensar, y como se estableció a lo largo de este trabajo, no se les respetan los

pocos derechos que la ley les concede, y por tratarse de una clase de trabajador económicamente y educacionalmente de un nivel muy bajo son blanco de muchos abusos por parte de algunos patrones, no habiendo autoridad que trate de marcar un freno a esto. Y en especial al trabajo de las mujeres y de los menores respectivamente.

DÉCIMA PRIMERA.- Las reformas que se proponen de las normas jurídicas de trabajo que tratan de reglamentar el trabajo doméstico tienden a proteger a las personas que se dedican a esta actividad, ya que estos trabajadores si deben de gozar de estos derechos, es decir contar con una jornada determinada de trabajo, al pago de vacaciones, al pago de primas laborales que todos los trabajadores sin excepción deben de disfrutar. Porque existen en la realidad social trabajadores domésticos que en específico carecen y se ven afectados al no contar con los principios básicos que todo trabajador debe de tener.

DÉCIMA SEGUNDA.- Es de suma importancia que dentro del trabajo doméstico se señale concretamente la protección a la que tienen derecho el trabajo de las mujeres; así como el trabajo de menores, ya que dentro de esta actividad existe gran cantidad de mujeres-menores que no gozan de los beneficios que la ley les otorga.

Ya que ambos participan de las condiciones especiales que motivan también una relación sui generis, porque no se puede negar que tanto las mujeres como los menores no cuentan con las mismas condiciones de trabajo que el común de los trabajadores, debido a la menor capacidad física y a la mayor necesidad de descansos.

ANEXOS.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: II.1o.C.T.34 L

Página: 413

JORNADA LABORAL. EXCEPCION AL ARTICULO 784, FRACCION VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La regla establecida en la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, determina que la carga probatoria del horario incumbe al patrón. Sin embargo, cobra excepción, en tratándose de trabajadores como los domésticos o los dedicados a actividades a bordo de buques en grandes travesías, autobuses, etcétera, porque se desarrollan durante un tiempo prolongado y en esas condiciones, resultaría excesivo gravar a los patrones, con el pago de jornada extra no laborada.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 259

DOMESTICOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL SALARIO MINIMO GENERAL. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION. Es improcedente la acción de rescisión de la relación laboral que ejercita el trabajador doméstico, basada en el hecho de que no se le cubrió el salario mínimo general, porque dichos trabajadores no tienen derecho a percibir tal salario, pues atendiendo a la naturaleza de los servicios que prestan, su actividad se encuentra regulada por el capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, y así el artículo 335 de

dicho ordenamiento establece que las comisiones regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a estos trabajadores, y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que significa que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se está en condiciones de determinar cuál será ese salario, y por lo tanto ante esa ausencia es lógico que no puede aplicarse lo establecido por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al pago del salario mínimo, sino que se debe estar a lo expresamente convenido entre las partes, máxime que el artículo 334 de la citada ley establece que la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los que se tomarán como equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 127-132 Sexta Parte

Página: 123

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRABAJADORES DOMESTICOS. De conformidad con los diversos supuestos que contemplan al efecto los artículos 162 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por no contrariar las disposiciones especiales que se contienen en el título VI, capítulo XIII (Trabajadores domésticos de la indicada ley), debiendo estarse a lo dispuesto por el artículo 181 contenido en el capítulo I del título mencionado que dispone que "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen", es claro que si siempre se ha reconocido que los trabajadores domésticos tienen derecho al pago de séptimos días, vacaciones y aguinaldo, por la misma razón tienen derecho al pago de prima de antigüedad, en atención a los servicios que hayan prestado, pues todas estas prestaciones son de carácter general.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 97-102 Sexta Parte

Página: 91

DOMESTICOS, JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores domésticos están sujetos al capítulo XIII, del título segundo, de la Ley Federal del Trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquellos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aun cuando el patrón tiene la obligación, según el artículo 333 del citado ordenamiento legal, de proporcionarles reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 69 Sexta Parte

Página: 26

DOMESTICAS. IMPROCEDENCIA DE LA RECLAMACION DE DIFERENCIA DE SALARIOS AL MINIMO LEGAL. La petición que se hace del pago de diferencias de salarios por una doméstica es inoperante en virtud de que debe estarse al pactado por las partes, por ser verdad, que hasta el momento, no existe base legal para considerar que los trabajadores domésticos sean sujetos del salario mínimo general, porque la comisión respectiva no ha fijado el salario que les corresponde, advirtiéndose que como los servicios de los indicados trabajadores son de especial naturaleza; por ello, el legislador reglamentó sus actividades y sus derechos en el capítulo XIII de la actual Ley Federal del Trabajo,

cuyos preceptos deben tomarse en cuenta para entender que conforme a dicho capítulo y atendiendo a las reglas que el mismo establece, es como se tiene que determinar cual es el salario legal que les corresponde, y si el artículo 335 de dicho ordenamiento establece, dentro del capítulo mencionado, que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, esto quiere decir que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se puede estar en condiciones de determinar cuál será ese salario, siendo el caso de interpretar que ante esa situación no debe aplicarse lo establecido en el artículo 85 de la propia Ley Federal del Trabajo, que determina que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por esta ley, dado que tal precepto se refiere a las condiciones a que deben estar sujetos los trabajadores en general y no a los trabajadores domésticos, que tienen regulada su situación en un capítulo específico según el cual la retribución para estos trabajadores comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, según lo previene el artículo 334, disponiéndose en el artículo 336 que para la fijación de los salarios mínimos se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse, lo que quiere decir que todas estas percepciones, en su caso, deben ser tomadas en cuenta para que en su oportunidad se fijen los salarios mínimos que les correspondan y, por lo tanto, no es el caso de considerar en tanto no exista la determinación respectiva por parte de la Comisión de Salarios Mínimos Generales.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXXIII

Página: 19

DOMESTICOS. NO LO SON LOS MOZOS DE HOTEL. SALARIOS. El artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo define el doméstico como trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás, pero del servicio interior de un casa u otro lugar de residencia o habitación. Y el artículo 131 del propio ordenamiento establece que, salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación, los que se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba en numerario. Ahora bien, si un trabajador no tuvo el carácter de doméstico, sino que ingresó al servicio del patrón como mozo, pero no en su casa habitación, sino en un hotel de su propiedad, esto le dio características distintas a su contrato de trabajo; además porque aun dentro del supuesto que le hubiese proporcionado alimentos a dicho trabajador, ello no podría computarse como parte del pago de su salario y en la proporción de un cincuenta por ciento de dicha percepción, pues tal sistema no es permitido tratándose de establecimientos como el mencionado en el que sería indispensable pactar, en cualquier eventualidad, con el trabajador, la compensación que pueda representar la proporción de uno, dos o los tres alimentos por día, como parte del salario.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXI

Página: 16

DOMESTICOS, NATURALEZA DEL CONTRATO DE LOS. De conformidad con el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los servicios prestados por una trabajadora son de doméstica, si ésta afirma que las labores de lavandera y planchadora, las desempeñaba en el domicilio de la demandada y no en un hotel, fonda, hospital o establecimiento comercial análogo.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XLVIII

Página: 49

TRABAJADORES DOMESTICOS. Las disposiciones relativas a trabajadores domésticos no son aplicables cuando se trata de labores consistentes en el aseo de oficinas públicas o privadas que no pueden considerarse relacionadas con el servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, quedando así quienes los hacen, colocados en el caso de excepción que respecto a los trabajadores de que se trata, establece el artículo 129 de la ley laboral.

Quinta Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XXXVIII

Página: 2840

SALARIOS POR HORAS EXTRAS A LOS DOMESTICOS. Si el trabajador desempeña un trabajo que se equipara al que tiene un doméstico, como acontece con los veladores, y no prueba haber trabajado horas extras y los domingos, debe absolverse al patrono de la reclamación que se le haga, por los conceptos antes expresados.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: C

Página: 363

DOMESTICOS DE CASAS PARTICULARES, NO DEBE PAGARSELES SALARIO DOBLE EN EL SEPTIMO Y LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. De los términos en que está concebido el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, claramente se deduce que las relaciones contractuales entre los patrones y los domésticos que trabajan en casa particulares, se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo de la Ley Federal del Trabajo, relativo al servicio doméstico, y como en el artículo 130 que forma parte de ese capítulo en el que se señalan cuáles son las obligaciones del patrón para el doméstico, no se establece que aquél tenga que pagarle los séptimos días y los días de descanso obligatorio, en la forma en que se cubren a trabajadores no domésticos, debe concluirse que la Junta responsable no infringió los artículos 78 y 80 de la Ley Federal del Trabajo, al absolver al demandado, del pago de los séptimos días de descanso obligatorio, que la actora le demandó.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXI

Página: 5732

DOMESTICOS, ACCION DE LOS. Cuando con esta calidad se reclaman derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, es menester justificar plenamente, que se es trabajador de este género, porque de otra suerte, si en la reclamación se justifica que el reclamante no fue sirviente, sino persona recogida y que vivía al lado de la parte demandada con calidad de pariente, la acción ejercitada no prospera y el laudo absolutorio aplica legalmente los preceptos relativos de la Ley del Trabajo.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

DOMESTICOS, SALARIOS DE LOS. Si una Junta llega a la conclusión de que un trabajador sólo desempeñó trabajos como doméstico de casa particular, procede, conforme a derecho, al establecer, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, que dicho trabajador solamente estuvo amparado por las disposiciones del capítulo relativo al trabajo de los domésticos, dentro del cual se encuentra dicho precepto, y que, por tanto, no procede en relación con la demanda formulada, estimar que al reclamante se le apliquen las disposiciones relacionadas con el salario y horas de jornada legal, establecidas con referencia al contrato de trabajo en general, siendo esta la razón en que debe fundarse la absolución de la demandada, respecto del pago de las prestaciones que sobre ese particular se exijan; y aun cuando la Junta incurra en un error, al citar el importe que asigna a los alimentos y habitación que disfrutaba el doméstico, interpretando equivocadamente lo dispuesto en la parte final del artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo, esto no puede, por sí solo, determinar que se conceda por ese capítulo, el amparo que se solicite, pues aun rectificando el error de la Junta, resulta que el doméstico obtenía un salario que, desde luego, puede considerarse como remunerador, para un trabajador de esa especie, con más razón, si se tiene en cuenta la libertad que existe para fijar salarios a los domésticos.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Tesis: 705

Página: 438

DOMÉSTICOS. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL. IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN.-

Es improcedente la acción de rescisión de la relación laboral que ejercita el trabajador doméstico, basada en el hecho de que no se le cubrió el salario mínimo general, porque dichos trabajadores no tienen derecho a percibir tal salario, pues atendiendo a la naturaleza de los servicios que prestan, su actividad se encuentra regulada por el capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, y así el artículo 335 de dicho ordenamiento establece que las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deben pagarse a estos trabajadores, y los someterán a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que significa que en tanto no se realice la fijación correspondiente, no se está en condiciones de determinar cuál será ese salario, y por lo tanto ante esa ausencia es lógico que no puede aplicarse lo establecido por el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al pago del salario mínimo, sino que se debe estar a lo expresamente convenido entre las partes, máxime que el artículo 334 de la citada ley establece que la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los que se tomarán como equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

BIBLIOGRAFÍA.

1.- ALONSO Olea, Manuel. De la Servidumbre al Contrato de Trabajo. Madrid, 1989. 2ª. Edición. Editorial Tecnos. 137 pp.

2.- BARAJAS Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo. México, 1985. Editorial Porrúa. 264 pp.

3.- BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. México, 1996, 5ta. Edición. Editorial Harla. 643 pp.

4.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, IV Tomos. 3era Edición. Buenos Aires, Argentina 1988. Editorial Heliastra.

5.- CANTON Moller, Miguel. Trabajos Especiales en la Legislación Mexicana. México 1989, 2ª Edición. Editorial Porrúa. 225 pp.

6.- CASTOREÑA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. México, 1984. Sexta edición. Sin editorial..... 317 pp.

7.- CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. México, 1996. Octava edición. Editorial Trillas. 395 pp.

8.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, II Tomos. 13ª Edición, México, 1993. Editorial Porrúa.

9.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. II Tomos. México, 1997. 7ª Edición. Editorial Porrúa. 474 pp.

10.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 2ª edición. Editorial Porrúa. México, 1998. 736 pp.

- 11.- DESPONTIN, Luis. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1980. Editorial UNC. 374 pp.
- 12.- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, II Tomos. México, 1997. 10ª Edición. Editorial Porrúa. 282 pp.
- 13.- FALCON O' Neill, Lidia. Los Derechos laborales de la Mujer. Editorial Monte corvo. Madrid, España, 1965. 511 pp.
- 14.- FIRTH Cozens, Jenny. La Mujer en el Mundo del Trabajo. Inglaterra, 1986. Editorial Morata. 282 pp.
- 15.- GOMEZ, Orlando y Otros. Curso del Derecho del Trabajo. México, 1991. Editorial Cárdenas. 6ta. edición. 463 pp.
- 16.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 19ª Edición, México, 1996. Editorial Porrúa. 393 pp.
- 17.- LEMUS Raya, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw Hill. México, 1997. 113 pp.
- 18.- MUÑOZ, Roberto, Ramón. Derecho del Trabajo, II Tomos. México, 1983. Editorial Porrúa.
- 19.- PATIÑO Camarena, Javier E. Instituciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Oxford. México, 1999. 229 pp.
- 20.- RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ª edición. Editorial Pac. México, 1985. 141 pp.

21.- RAMÍREZ, Fonseca, Francisco. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores y Patronos. 4ª Edición, México, 1991. Editorial Pac. 154 pp.

22.- SOTO Cerbón, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial. Trillas. México, 1992. 283 pp.

23.- TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 10ª Edición, México, 1990. Editorial Porrúa. 862 pp.

24.- VALENCIA Barragán, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. 9ª Edición, México, 1990. Editorial Porrúa. 355 pp.

25.- ZAVALA, Julio. Ordenanzas de Trabajo de los Siglos XVI y XVII. 2ª Edición, México 1980. Editorial Cehsmo. 318 pp.

LEGISLACIÓN.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- 4.- Reglamento de la Inspección del Trabajo.
- 5.- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.
- 6.- Jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación.

METODOLOGÍA.

- 1.- ECO, Humberto. Cómo se hace una tesis. 17ª edición. Barcelona, España, 1995. Editorial Gedisa. 267 pp.

2.- LÓPEZ, Durán Rosalio. Metodología Jurídica. México, 2002. Editorial IURE. 286 pp.

3.- LUNA, Castillo Antonio. Metodología de la Tesis. México, 1996. Editorial Trillas. 130 pp.

4.- MUÑOZ, Razo Carlos. Como elaborar y asesorar una investigación de tesis. México, 1998. Editorial Pearson, Educación. 300 pp.

5.- ZORRILLA, Arena Santiago. Introducción a la Metodología de Investigación. 14ª edición. México, 1998. Sin editorial, 372 pp.