



*Universidad Nacional Autónoma
de México*

Facultad de Derecho

*La Necesidad de una Adecuada
Reglamentación del Trabajo a Domicilio*

T E S I S

Que para Obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Enrique Arteaga Bermúdez

MEXICO, D. F.

1975



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

**A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUIENES HAN
COLABORADO PARA LA CULMINACION DE MIS
ESTUDIOS PROFESIONALES EN ESPECIAL A:**

**LIC. ALBERTO TRUEBA URSINA
BR. JUAN GUERRA IGARRA
LIC. JOSE DAVALOS MORALES
LIC. JORGE SKAIP KARAM
DR. FRANCISCO GARCIA OLVERA
DR. RAFAEL ESTRADA VILLA**

ESTA TESIS PROFESIONAL FUE ELABORADA
EN EL SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO
BAJO LA DIRECCION DEL GR. LIC.-
JOSE DAVALOS MORALES.

CON TODO CARÍO:

A MIS PADRES:

SR. RAFAEL ARTEAGA RAMOS.

SRA. LORENZA UERRALDEZ DE ARTEAGA.

A MIS HERMANOS:

MARGARITA

MARIA TERESA

RAFAEL

JAVIER

JORGE

A MI TIA ABUELA:

MARIA ALVARADO HERRERA

CON ADMIRACION Y CARIÑO

AL PUEBLO MEXICANO

A TODOS LOS MIEMBROS DE ESTE H. JUADO

I N D I C E

LA NECESIDAD DE UNA ADECUADA REFORMA DEL TRABAJO A DOMICILIO

CAPITULO I

ORIGENES Y EVOLUCION DEL TRABAJO A DOMICILIO

| | Págs. |
|--|-------|
| Introducción | 1 |
| 1.- Antecedentes Históricos | 3 |
| 2.- Las Industrias Romanas | 7 |
| 3.- El Trabajo A Domicilio en la Edad Media | 10 |
| 4.- El Trabajo A Domicilio a partir de la Revolución Industrial .. | 13 |

CAPITULO II

EL TRABAJO A DOMICILIO EN MEXICO

| | |
|--|----|
| 1.- El Trabajo A Domicilio en la Nueva España | 19 |
| 2.- La Regulación del Código Civil de 1870 del Contrato de Obra - o a Precio Alzado | 26 |
| 3.- La Ley del 18-XII-1911 sobre la Aprobación de las Tarifas Máxi- mas de la Rama de Hilados y Tejidos | 28 |

CAPITULO III

EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA LEGISLACION MEXICANA

| | |
|---|----|
| 1.- Concepto de Trabajador A Domicilio | 30 |
| 2.- Concepto de Patrón a Domicilio | 36 |
| 3.- Concepto de Subordinación | 41 |
| 4.- Definición de Contrato de Trabajo A Domicilio | 45 |
| 5.- Elementos de perfección del Contrato | 53 |
| 6.- Contenido del Contrato | 55 |
| 7.- Elementos del Contrato | 56 |
| 8.- Forma Escrita | 60 |
| 9.- Requisitos de Validez | 61 |

| | Págs. |
|--|-------|
| 10.- Formalidades del Contrato | 64 |
| 11.- Obligaciones de las Partes | 66 |
| 12.- Duración del Contrato | 73 |
| 13.- Suspensión del Contrato | 76 |
| 14.- Reacción y Terminación del Contrato | 79 |
| 15.- Prescripción | 88 |
| 16.- Efectos del Contrato | 88 |
| 17.- Acciones Derivadas del Contrato | 90 |

CAPÍTULO IV

EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

| | |
|---|-----|
| 1.- De acuerdo a las necesidades o recursos del patrón se podrán elaborar dos tipos de órdenes o trabajos | 92 |
| 2.- Forma contractual de esta relación | 94 |
| 3.- Obligaciones de los contratantes de acuerdo a la costumbre - comercial | 98 |
| 4.- Como consecuencia de esta fenómeno existe una cadena de operaciones, siendo la única forma para que la pequeña industria - siga o continúe trabajando | 101 |
| 5.- La Dependencia económica | 103 |

A MANERA DE CONCLUSIONES

1.- Objetivos Principales:

| | |
|---|-----|
| A) Ejercicio de Los Derechos consignados en el art. 123 Constitucional | 105 |
| B) Asociación profesional y contrato Ley | 106 |
| C) Fuertes sanciones a patronos que violen la ley | 107 |
| D) Ampliación del Régimen de Seguridad Social al trabajador - a domicilio | 108 |
| E) Organización Internacional del trabajo | 109 |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 2.- Autoridades Administrativas | 119 |
|---------------------------------------|-----|

| | Págs. |
|---|-------|
| 3.- Adiciones y reformas concernientes a la legislación actual del Trabajo a Domicilio | 123 |
| I).- Creación de un departamento del Trabajo a Domicilio .. | 123 |
| II).- Políticas sociales - laborales, respecto de la pesque- ría y mediana industria | 123 |
| III).- Comentarios a la ley sobre la aprobación de las tari- fas mínimas en la rama de hilados y tejidos | 124 |
| IV).- Diferenciación que pueda hacerse del trabajador a do- micilio propiamente dicho | 124 |

INTRODUCCION

El motivo que me llevó a elegir el Trabajo a Domicilio, es la preocupación por esta clase humilde por donde explotada inicuamente. Después de hacer una somera revisión sobre la Doctrina del Trabajo en general, trataré de referirme a las etapas que lo integran, y posteriormente analizar en especial al Trabajo a Domicilio.

Han pasado muchas años en los que esta clase trabajadora ha tenido que soportar la explotación, y su trabajo estuvo hasta últimas fechas al margen de toda regulamentación, y posteriormente no se le ha dado la importancia socio - económica - laboral que debiera tenerse en cuenta.

Sintiendo el agrorio de que estos trabajadores tienen que prestar este tipo de trabajo, por la única y sencilla razón de que tienen que comer y además tienen que sostener a toda la prole de hijos con que cuentan, ya que son sometidos a una de las formas de explotación sin ninguna justicia social.

Una de las situaciones que me motivaron a llevar a cabo este trabajo, fue la de que sólo viendo y viviendo el problema se puede opinar, ya que en los cuatro años que llevo trabajando en esta rama de la industria textil, que es la de Tejido y Confección de Swesters, me ha dado cuenta que la actual legislación en materia de Trabajo a Domicilio, resulta insuficiente, para poner fin a los abusos que han venido dándose durante casi un siglo.

Como ejemplo puedo insertar el caso del Estado de Aguascalientes - en donde existen más trabajadores a Domicilio, que trabajadores Sindicalizados, y este mismo fenómeno se extiende a las entidades de mayor productividad en materia de tejidos, confección y terminación de prendas de vestir, y sin ahondar más en el aspecto de las condiciones de trabajo e higiene en que se prestan este tipo de trabajos, ni tampoco en los salarios ínfimos con que tienen que afrontar las difíciles condiciones de la vida actual.

Al alcance del presente trabajo, como todo trabajo humano con toda seguridad, tendrá muchas deficiencias, sin embargo espero que el esfuerzo realizado, se refleje aún en su mínima expresión, en beneficio de estos trabajadores, señalaré sus beneficios e inconvenientes, justicias e injusticias, al unísono la situación laboral de este tipo de trabajadores en nuestro país y tratando de mostrar las causas económicas por las que se produce el mismo, aunando a esto las pequeñas sugerencias de mi parte, basadas en mis-

experiencias dirigido a mostrar el panorama sobre un aspecto de nuestra realidad jurídico - económica.

ORIGENES Y EVOLUCION DEL TRABAJO A DOMICILIO.

CAPITULO I

| | Página |
|---|--------|
| 1.- Antecedentes Históricos | 3 |
| 2.- Las Industrias Romanas | 3 |
| 3.- <input type="checkbox"/> Trabajo a Domicilio en la Edad Media | 7 |
| 4.- <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo a Domicilio a partir de la Revolu - 10 ción Industrial | |

CAPITULO I

ORIGENES Y EVOLUCION DEL TRABAJO A DOMICILIO

I - ANTECEDENTES HISTORICOS

En el presente trabajo, trataré los orígenes del derecho del trabajo desde la época antigua, después de una breves muy breves los antecedentes del Derecho del Trabajo durante el Imperio Romano, posteriormente la llamada Edad Media con sus referencias a la esclavitud, y así mismo me ocuparé del Renacimiento, o sea de la época de la aparición de las grandes Industrias y por último, en la que el Derecho del Trabajo aparece propiamente como disciplina jurídica autónoma, de reciente creación.

El derecho del trabajo nace en realidad en el siglo XIX llamado — por Gladstone el "Siglo del Ojerismo".— En él va a surgir, el ojerismo como resultado de la economía contemporánea y sus normas jurídicas que surgen — con la lucha social provocada por su desenvolvimiento.

El maestro Español Alvarez, Alvarez ha definido el Derecho obrero — de la manera siguiente: "Como el conjunto de normas de Derecho Objetivo que regulan las relaciones entre dueños de trabajo y trabajadores, y otras cuestiones afines inspiradas en un fin de tutela para la clase trabajadora — en evitación de conflictos sociales".

El derecho que se ocupa, ha sufrido discrepancias en torno a su denominación. Los autores Alemanes, Italianos e Ingleses, lo llaman "Derecho del Trabajo". El maestro Mario de la Cueva, en México, tal vez influenciado por los autores Alemanes, lo llama así mismo, añadiendo que en México — el título del Capítulo de la Constitución Federal que habla de esta materia es el de "El Trabajo y la Previsión Social". Los tratadistas que así lo denominan se apoyan fundamentalmente en un conjunto de normas que se refieren a las relaciones de trabajo.

Los autores Franceses, entre ellos Paul Pic, lo denomina "Legislación Industrial" ; se apoyan en que fue la gran industria la que dió nacimiento al ojerismo y la que motivó con sus abusos una legislación especial, que resolviera los conflictos entre los industriales y los trabajadores.

Otros autores como García Oviedo, estiman que debía llamarse "De-

recto Social". Consideran estos, que surgió como una necesidad social, como un imperativo social que tiende a favorecer a la clase más numerosa de la sociedad, la proletaria, que habiendo surgido de un problema social y siendo social su contenido, su mejor denominación es la que propone,

Como hacer la objeción a García Oviedo, que todo derecho como el - lo reconoce, es de origen social, por lo tanto su definición es defectuosa - porque abarca, más de lo que comprende la materia, es más, de acuerdo con dicho criterio, tendrá que pensarse, que el Derecho Agrario, por ejemplo, es también Derecho Social, porque sus normas surgen de una necesidad social.

Otra corriente existente actualmente en la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., sostenida principalmente por el Lic. José Dávalos, nos dice, - que el derecho del Trabajo, es su naturaleza intrínseca, viene siendo una disciplina jurídica autónoma por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea, un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad, y que entre los caracteres de la misma rama jurídica, es una fase inconclusa pues crece día a día con la lucha de los trabajadores. El fin primordial del Derecho del Trabajo es el de proteger individual y colectivamente al hombre que trabaja, es decir a la clase trabajadora, mejores condiciones de trabajo, seguridad en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos, vacaciones, en suma garantizar a los trabajadores una vida de ser humano. Cuando se cumple, ese fin - desaparece el derecho del trabajo y nacará un nuevo estudio para el hombre.

Otros más reconocen en el Derecho del Trabajo la intención de garantizar a los obreros y a sus dependientes económicos una decencia existencial. Pero la gran mayoría, sino es que la totalidad de ellos, quizá con la sola excepción del maestro Trueta Urbina, desconocen o menosprecian el profundo sentido reivindicador que encierra nuestro derecho laboral.

El Derecho Social Reivindicador del Trabajo, no es una norma que - exclusivamente regule relaciones entre los factores de la producción, sino - que es " Estatuto Protector de los Trabajadores; Instrumento de lucha de Clase en manos de todo aquel que preste un servicio a otro".

Ahora bien los derechos Reivindicadores suponen el rescata por parte de la clase trabajadora de la plusvalía, y ello solo es posible realizarlo mediante el cambio de estructuras económicas, que en otros términos significa la democratización de los bienes de la producción.

El derecho del trabajo surgió en el siglo XIX con sus caracteres - actuales, pero es interesante estudiar la forma de prestación de servicios - a través de la historia sin hacer una amplia exposición.

En la India, según Ballela, desde el siglo IV A. J. existían corpo-

relaciones primarias de artesanos; tenían como toda corporación primaria, mucho de religioso, pero también existían las relaciones de trabajo. Estas corporaciones parecen que tuvieron bastante auge y predominaron sobre el trabajo del esclavo que fue la base de prestación de servicios de aquellos tiempos.

En el Antio Medio, se supone que antes de la dominación Romana, existieron también corporaciones de artesanos, trabajadores libres en contra posición con los esclavos.

Herodoto cuenta que Sesostris en Egipto, dividió la tierra y motivó la creación de un impuesto que pesaba sobre los individuos que la cultivaban, lo que trajo consigo una relación de trabajo entre las castas privilegiadas guerreras y sacerdotales, propietarios de la tierra y los arrendatarios de la misma, relación de trabajo que podría equipararla a la de un contrato de aparcería.

Los autores de la materia, están de acuerdo en que en Egipto es el primer lugar, donde se encuentran las corporaciones obligatorias tendiendo algunas de ellas como las de los "embalsamadores" y "constructores" gran influencia, recibiendo además el apoyo oficial y social. También es interesante hacer notar que en Egipto es donde se ve por primera vez con toda claridad, un movimiento de unidad de las clases desposeídas. El Exodo del pueblo Hebreo, Jaramilitas encabezadas por Moisés, buscando nuevas tierras es el primer antecedente del movimiento de huelga del que se puede hablar, porque constituía una unidad social, aunque en verdad era racial.

La historia de Egipto, revela que la gran importancia que se tenía a las profundas convicciones religiosas, vivían anhelando alcanzar la inmortalidad, así pues, al pueblo Egipcio, trabajaba sin descanso para servir a los faraones y a sus armadas, en tanto las jornadas laborales eran infranqueables. Como en Egipto la agricultura era la base de la economía Mesopotámica, aún cuando el comercio estaba tan desarrollado, por las condiciones naturales de ese país, que constituyó uno de los acontecimientos más interesantes de su historia.

Junto a las tierras pertenecientes al Rey, estaban las de los particulares, cuyas obligaciones para con el estado eran el pago de tributos y la prestación personal para cultivar las tierras reales.

Según el Código Hammurabi, la propiedad rústica podía pertenecer a grupos sociales, tribus que se encontraban con una organización colectiva de economía, pero cuya tendencia era a desaparecer; fijaba el salario de los obreros que trabajaban a jornal, así como el de los aprendices; regulamentaba el intercambio mercantil, por lo que se comprueba hoy día, la existencia en aquellos remotos tiempos, de sociedades mercantiles y comi-

sionistas o agentes de negocio; igualmente se encontraban reglamentados, — el alquiler, el préstamo, la prenda e hipoteca, la caución y el depósito.

En Grecia se conocen las organizaciones de Artesanos, en contra — posición al trabajo esclavo y se llaman "Hetairías". Es notable el esfuerzo que hizo Licurgo para comunizar Grecia, Movimiento Comunista pleno, en el que se obligó a los habitantes a comer juntos, entregar sus bienes, a hacer una repartición común de ellos.

Solón legisló entre las relaciones entre propietarios y desposeídos; prueba de ello, en esta sentencia de él, citada por el jurista romano-Gayo: "He dado al pueblo, el poder que convenia, sin atentar contra la dignidad, ni extenderlo demasiado en cuanto a aquellos que detentaban el poder y brillaban por sus riquezas, me he cuidado también de que tampoco sufrisca con nada que fuese contrario a la equidad. Entre los unos y los otros, he puesto el abrigo de un sacudo poderoso, y no he permitido a ninguno de los dos partidos que triunfaran frente a la justicia. He escrito mis leyes para el pobre y para el rico, fijando a cada uno, una regla recta y justa. — Entre los dos grupos en lucha he permanecido como una ferrería infranqueable — ble", esfuerzo que duró bien poco.

Esta sentencia demuestra la lucha de clases desde mucho tiempo — antes del siglo XIX.

2.- LAS INDUSTRIAS ROMANAS

En Roma según Plutarco, aparecen " Los Colegios Romanos " en época de Numa Pompilio, como una manera de unir a los Sabinos y a los Romanos; sin embargo ningún otro historiador sostiene esta tesis, no obstante, se acepta que fue en época de Servio Tulio, quien dividió en seis clases a los Romanos cuando surgieron dichos colegios. Estas eran asociaciones de protección mutua, de apoyo, los artesanos, que tenían fines religiosos de protección al trabajo. Los colegios romanos en época de la República cayeron totalmente en desuso en virtud de que el trabajo esclavo substituyó casi totalmente el trabajo del artesano, ya que las conquistas romanas le dieron a la República con gran cantidad de esclavos.

En tales condiciones, los Colegios se convirtieron en focos de agitación, en partidos políticos, desvirtuando su origen, lo que produjo la ley Julia, publicada por Julio César, aboliéndolos.

A la iniciación del Gobierno de Augusto, se les dió vida de nuevo; pero se les sujetó para su funcionamiento a un permiso previo. Los Emperadores que substituyeron a Augusto, Marco - Aurelio y Antonio-Pío, los llenaron de favores y así subsistieron, hasta que vino la destrucción del Imperio Romano.

En el siglo II A.J. los hermanos Tiberio y Cayo Graco intentaron poner freno a la avaricia de la aristocracia dueña de los grandes terrenos conquistados al enemigo, con una ley Agraria que se refería a las tierras alienadas, proponían que estas pasaran, con carácter de inalienable y hereditario a ser propiedad de los ciudadanos romanos y sus aliados, los que debían ser explotados en beneficio propio y pagar tributo al estado. Desgraciadamente la ley no llegó a ponerse en vigor por la abierta oposición de los latifundistas.

Tiberio Graco logró que se implantara la ley Frumentaria, que obligaba al estado romano a comprar trigo y a venderlo más bajo que el precio normal de todos los necesitados.

Otra ley de Cayo Graco fue la de la Reforma de los Tribunales de Justicia, hasta entonces se componía por miembros de la clase de los Patricios, en lo sucesivo también los Plebeyos intervenirían.

Si por un lado es cierto que Roma no ofreció una legislación de conjunto, por otro lado es real que nos legó una " Locatio Conductio Operarum ", una " Locatio Conductio Operis " y un " Mandatum ".

A ciencia cierta se desconoce el origen de estas tres institucio -

nes para todos los autores coinciden en afirmar que fuere motivo de desahucio o de desahucio de la esclavitud. Vemos que al principio se utilizaron los servicios de los esclavos propios, pero al aumentar las exigencias del trabajo fue necesario tomar en arrendamiento a esclavos ajenos. Ante la gran demanda de trabajo, los hombres libres acudían al mercado público a ofrecer sus servicios.

La Locatio Conductio: Simulando a Bonfante, mencionará que el arrendamiento - la locación - es un contrato consensual, bilateral, por el cual, una de las partes promete a la otra la prestación de una serie de servicios (Operas), o que una de las partes promete a la otra la realización de una obra determinada - (opus), con promesa de recibir algo en compensación.

La Locatio Conductio Operarum: Este contrato consiste en la prestación remunerada del trabajo, como es el caso del jornalero o del sirviente doméstico; por lo demás se aplica a los trabajos liberales, o sea, a los negocios de orden interior, a los que se les puede fijar un precio. Las Operas liberales, servicios profesionales, excluyen toda táxación económica y sólo éstas exigen a los honorarios, - o suero que en el imperio se reclamaban por vía extraordinaria, - cognitio.

El receptor del servicio - Conductor - podía por el ejercicio de la actio conducti, exigir al locator por la actio locati, podía pedir al conductor el pago de la merces.

La Locatio Conductio Operis: Este contrato se distingue del anterior en que el objeto no es la prestación de una simple actividad, dice Santa Cruz Teijeiro, del trabajo como tal sino un cierto resultado obtenido con esta actividad y previamente determinado, como la construcción de una casa. En sus aplicaciones más frecuentes implica una dirección intelectual y coordinación de las actividades materiales propias para la obtención del opus - profijado - empres.

En este contrato se considera Locator a aquel por cuya cuenta se realiza la obra; el conductor es el empresario o receptor operis.

El locator mediante la actio locati puede exigir que se le entregue la obra terminada. El conductor debe personalmente ejecutar el trabajo cuando para contratar, se tuvo en cuenta su habilidad personal; tiene la actio conducti para reclamar la merces convenida.

El Mandato: Es un contrato por el cual una persona, - dominus mandator - encomienda a otra persona - procurator mandatario - que acepta gratuitamente realizar un acto o un conjunto de operaciones.

Es muy difícil este contrato, pues en ausencia de una persona, un-

tercero podrá ocuparse de sus asuntos. Tiene su origen en la amistad y en el deseo de hacer un servicio. Aparece tardíamente en la escena jurídica.

Objeto.- Tres son los elementos del mandato:

- 1.-) El mandatario se compromete a hacer algo por cuenta del mandante; actos referentes al patrimonio, actos de administración en el sentido más amplio de la palabra - este es su objeto -
- 2.-) El mandato, por definición, es esencialmente gratuito, aunque en la época clásica se reconoció que los servicios del mandatario podrían ser remunerados.
- 3.-) Es necesario que el mandante tenga un interés pecuniario en la ejecución del mandato, y que el mandatario no se empobrezca ni se enriquezca por el mandato.

El mandato al igual que la sociedad, es un contrato que se celebra en consideración a la confianza que inspira la otra parte, de ahí que por la muerte del mandante o del mandatario se termine, sin que pueda pasar a los herederos. Otra consecuencia es que el dominus podría darle por terminado - en cuanto perdía la confianza al mandatario, y este debería obrar con toda diligencia y eficacia para hacerse merecedor de la confianza que en él había depositado el mandante.

Aparece en primer término el mandato remunerado, figura en la cual encajaban los servicios de los profesionistas, luego viene el *mandatum gratia* o mandato en interés del mandatario, aunque técnicamente no era mandato, sino un buen consejo dado entre amigos. En tercer término viene el *mandatum credentiae pecuniae* o *mandatum qualificatum*, que es un medio para escapar al rigor de las reglas de la fianza, haciendo que se forme entre ausentes.-(1).

Dichas instituciones laborales que en conjunción con otras forman las bases de nuestro actual Derecho.

(1) Lic. Bialostocki Bars.- Compendio de Derecho Romano. México. 1970. - - P.P. 114 y 8.8.

3.- EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA EDAD MEDIA

Durante esta época surgen las "Corporaciones", cosa curiosa, con caracteres de integración del Municipio. Aparecen como organizaciones mixtas, pero con fines de actualidad al principio y de organización de trabajo. En la Edad Media, al referirse al Duracho Obrero, fundamentalmente a las relaciones de trabajo entre los maestros, los oficiales y los aprendices que integraban toda corporación. Estas tenían una reglamentación rígida y casi perfecta en su funcionamiento, reglamentaban sus horas de trabajo, la manera de realizar sus obras, y el número de ellas que debían hacer. De manera que la Corporación era una fusión entre patronos que eran los maestros y los oficiales y aprendices que representaban a los trabajadores, en la que no había lucha entre sus componentes.

Todas las causas que motivaron el Renacimiento, no fueron capaces para destruir el régimen corporativo, que perduró con todo su poderío hasta los siglos XV y XVI, en los que fue su auge. En el siglo XVIII comienza la descomposición de estas corporaciones que impiden el trabajo libre.

En 1776, Turgot las quiso no por dictar una medida legislativa sin importancia, sino que comprendió que para el desenvolvimiento de la economía de Francia, era necesaria la medida.

La Corporación se justifica en un régimen en el que el trabajo, la manufactura de la obra se realiza para una ciudad, pero al surgir las necesidades de comunicación de un pueblo con otro; al aparecer el maquinismo, en el que la producción ya no se conforma con ser como la del taller urbano, si no que pretende llenar necesidades mayores, no solo la de una, sino de varias ciudades, la corporación resulta inútil y estorbara señalando requisitos complicados que impiden el libre fundamento de todo trabajo, y que obligaba a que este se hiciera bajo reglas determinadas, obstaculizando al libre desarrollo de la manufactura de los productos. Sin embargo, en la época de Turgot no estaba suficientemente madura la desaparición de las corporaciones. La influencia de los maestros era preponderante aún y motivó que se derogara la ley. No obstante, las corporaciones habían comenzado definitivamente decadencia y no tardarían en desaparecer.

Las corporaciones se normaban por las siguientes reglas:

- I.-) Nadie podía ejercer un oficio sin pertenecer a su respectiva corporación o gremio.
- II.-) Existía un escalafón que iba del maestro al aprendiz pasando por el compañero y operario.
- III.-) El Gobierno de la Corporación estaba en manos de los maestros

IV.-) La reglamentación era formada por los maestros y aprobada por la autoridad.

Las Asambleas de los maestros tenían la facultad de designar el — cuerpo de veedores, rectores o cónsules que velaban por el estricto cumplimiento de las ordenanzas, juzgaban las faltas e imponían sanciones.

Para llegar a ser maestros debían tener solvencia económica para instalar taller o tienda, a la vez que se les obligaba a obtener autorización para ejercer el oficio.

A los maestros les seguían en grado inferior, los compañeros que — firmaban con aquellos un verdadero contrato de trabajo. En último término — estaban los aprendices cuyo contrato estipulaba que el maestro debía enseñar su oficio al novicio, período que duraba de cuatro a seis años.

En este régimen se establecía el descanso semanal dominical, las — jornadas, los despidos, y el salario era fijado por la corporación o gremio, con la asesoría del Poder Público.

La íntima relación de los compañeros y aprendices y las conviccio- — nes profundamente cristianas de la época hicieron florecer este sistema.

En estas condiciones aparecen las ideas liberales e individualis- — tas; surge como un derecho del hombre el dedicarse al trabajo que le conviene sin necesidad de sujetarse a nadie; así como la tesis liberal económica de — que las relaciones de " Economía " son leyes Naturales y Divinas a las que el hombre debe de sujetarse. Adam Smith con su escuela Clásica y los individualistas franceses con sus doctrinas de los derechos del hombre, destruyen de- — finitivamente el régimen corporativo.

Con el transcurso del tiempo, las necesidades de la humanidad fue- — ron creciendo y las corporaciones fueron insuficientes para satisfacerlas. — Por otro lado el descubrimiento del Nuevo Mundo, el hallazgo de rutas maríti- — mas y la técnica produjeron un cambio en la estructura económica y pusieron — de manifiesto lo obsoleto del régimen corporativo.

El primer país que lo destruyó fue Inglaterra en el año de 1515, — y posteriormente durante los siglos XVII y XVIII todos los países siguieron — el ejemplo de la Gran Bretaña, unos en forma violenta, otros paulatinamente. — (2).

Entre los primeros destacó Francia, el edicto de Turgot en 1776 su

(2) Trueba Urbina Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. — Editorial Porrúa. — México 1970. Págs. 319 y 8. 8.

primó momentáneamente, la Asamblea de los maestros. Después la ideología - de los Enciclopedistas, el Absolutismo Real y los privilegios de la Noblaza - prendieron la mecha que hizo estallar al polvo en la Bastilla, el 14 de - Julio de 1789, y que culminó con la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano el 2 de octubre del mismo año. En 1791 la ley Chapelier, en- - quilló el régimen Corporativo en Francia, desajando las ideas individualistas- y liberales.

Así aparece en el siglo XIX, el Abstencionismo Absoluto del Estado en materia de relación de trabajo; se dice con razón que Napoleón Bonaparte - olvidó que existían los obreros como clase necesitada de protección; su famo - so código civil, solo contiene unos cuantos artículos referentes al contrato de prestación de servicios, en el que se adopta la norma de derecho civil, - en que la voluntad, de las partes es la ley suprema en los contratos. (Pac- ta Sunt Servanda), apoyando con esta la explotación de las clases huérfas y sin recursos.

4.- EL TRABAJO A DOMICILIO A PARTIR DE LA REVOLUCION

INDUSTRIAL

Bajo el Régimen liberal, se considera el trabajo como una mercancía sujeta a leyes económicas de la oferta y de la demanda y se olvida la diferencia de posición de trabajador y patrono, permitiéndose que se contrate libremente; lo que ocasiona, el abuso del patrón que se encuentra colocado en situación de privilegio con respecto al trabajador que solo ofrece su fuerza de trabajo, y para equivar al problema, el "Maquinismo" hace su aparición.

La producción en gran escala hace desaparecer el taller familiar.- Inglaterra y Francia se llenan de grandes fábricas, lo que motiva que los trabajadores del campo, considerando que en la ciudad ganarán más, trabajan menos, abandonan sus tierras y ocurren a las grandes fábricas, por lo que se provocan aglomeraciones de gente, más o menos de igual condición económica, que trabajan para personas que ni conocen y que les pagan mal y los hacen trabajar excesivamente, bajo un régimen de explotación infame.

Las relaciones familiares existentes en los viejos talleres, entre maestros, oficiales y aprendices, desaparecen, formándose por el contrario, un odio de los trabajadores para sus explotadores que arruinan sus servicios cada vez con menores salarios y mayores obligaciones.

Hasta el momento he esbozado un cuadro histórico de cómo fueron desarrollándose las teorías económico - laborales, en el desarrollo del trabajo trataré de exponer los antecedentes y modalidades históricas del trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio, con el sentido que lo concibe el Derecho - Laboral moderno, surge en la realidad social contemporánea a consecuencia de la Revolución Industrial, en el último tercio del siglo XIX. Pues tampoco puede confundirse el denominado trabajo a domicilio, como categoría profesional, con el trabajo doméstico, cuyos primeros esbozos, se manifiestan por la misma época, en la Industria Textil, cuando tenemos comerciantes dedicados al tráfico de tejidos, se ocupaban en distribuir a domicilio por las villas y aldeas, el lino, la lana y el algodón, en el seno de cuyos hogares, sus familias se entregaban a la tarea de preparar el hilado, mediante el uso de las ruecas tradicionales, llegando algunos urtidores a ser famosos en el desempeño de esa actividad por la calidad del producto. En este caso, se trataba de empresarios, quienes encargaban el trabajo y luego de aprobado, abonaban el salario convenido.

El hilo, una vez elaborado era colocado en carretas que los empresarios vendían a los fabricantes de tejidos o eran destinados a sus propias talleres para la confección de los paños. (3).

Pero si bien estas manifestaciones de la actividad doméstica puede considerarse como antecedente del trabajo a domicilio, no llegaba a revestir las características del trabajo a domicilio actual, pues ante todo carecería de la reglamentación legal por tratarse, de una actividad esporádica que iniciaba y se suprimía, según las necesidades del mercado y, por otra parte, no siempre eran los mismos empresarios los que encomendaban el trabajo.

La Industria Doméstica, desde el momento en que sobrepasa las necesidades del consumo local, no puede subsistir más que con una condición; el fabricante incapaz de dar salida por sí solo a sus mercaderías, debe entrar en relación con un comerciante que las compra e intenta venderlas, o bien en el mercado nacional, o bien en el extranjero. (4). Para esta solución, no siempre se conseguía en la industria doméstica y de ahí entonces se veía obligada para realizar sus tareas.

Por otra parte en aquella época, " la agricultura y la industria - estaban tan estrechamente ligadas entre sí, que todo aumento de actividad de una parte, suponía una disminución equivalente de la otra. Sólo en el invierno cuando el trabajo en los campos se interrumpía, se podía dar en todas las zonas, el amor a la lumbre, el trabajo diligente de la rueca.

En la época de la recolección, en cambio la rueca descansaba en - los mismos talleres, por falta de hilo, cesaban de golpear: " Desde tiempo inmemorial, dice el preámbulo de una ley de 1662, se ha conservado la costumbre de interrumpir cada año la tejeduría durante la recolección a causa de - que los hilanderos proveen de hilo a los tejedores, y que en esta estación, se hallan ocupados todas las labores del campo " (5).

" Generalmente la lana de ovina de los hiladores, se confiaba al - tejedor para que fabricara el paño, quien lo hacía en su propia casa y en - su propio taller. De tal manera asumían el papel de empresario el encargado, en muchos casos, no solamente de la organización y dirección de las tareas, sino además, del cargado de la hilatura proporcionando las herramientas y algunos materiales secundarios de la producción ". (6).

(3). Anderson A. "Factory and Workshop laws". London 1908 P. 151.

(4). Mantoux Paul "La Revolución Industrial en el siglo XVIII. Edif. Aguilar Madrid 1940. P.D. 401 y S. 5.

(5). Redcliffe: "Origin of the new system of manufacture, commonly called - power loom" Manning St. Dockport 1828, citada por Mantoux. Pág. 42 nota 2

(6). Butterwood E: "An historical account of the towns of Ashton. Butterwood E; Underline, Gtaly bridge and Dukinfield" Ashton. 1842. citada por Mantoux. P. 43

Que se ve se trataba de un empresario, pero en cuanto a los resultados de la industria, en la práctica de su realización de un obrero más pues, luego de pagar los salarios al personal ocupado en su taller, la que daba muy poca utilidad.

Las distintas modalidades reseñadas más arriba ponen de manifiesto que no se pueden confundir tanto las actividades artesanales como las domésticas, con las características que presenta el trabajo a domicilio de la era industrial de nuestros días.

El trabajo a domicilio como una de las manifestaciones de la actividad laboratriz, en el sentido que le concede el actual derecho del trabajo, constituye un fenómeno de nuestro tiempo.

Aun cuando sus orígenes remotos pueden encontrarse en la actividad doméstica, ejecutada en el seno de la familia, esa actividad con el tiempo va transformándose gradualmente en la industria artesana a impulsos de las existencias del consumo, la expansión de la producción dentro de una organización social a tono con la evolución económica. Pero tanto la actividad doméstica como la artesanal no pueden confundirse con el verdadero trabajo a domicilio, fenómeno típico de la era industrial capitalista.

En mi modesta opinión el trabajo a domicilio, como una modalidad del trabajo asalariado, aparece en las prácticas de las relaciones laborales como una consecuencia de la Revolución Industrial, por lo que esta forma de actividad, como expresión de una realidad sociológica se desarrolla con ritmo acelerado, a mediados del siglo pasado a influencias del maquinismo.

Tanto así, que contemplando aquella realidad sociológica menciona CARLOS MARX: " Que el proceso del Maquinismo invade la industria manufacturera, apropiándose de la misma, ya del otro proceso parcial, desarrollo — viendo la cristalización de sus miembros, resultado de la antigua división del trabajo, sustituyéndolo por un cambio continuo. De esta manera se revoluciona radicalmente la composición del obrero total o del personal obrero combinando. A diferencia del período de la manufacturera, la división del trabajo, se basa a partir de entonces del empleo del trabajo de los hombres, de las mujeres y de los niños de todas las edades, y del obrero no calificado, siempre que sea posible hacerlo, es decir del " CHEAP LABOUR " es decir del trabajo barato, como una manera tan característica se le llama en Inglés. Lo dicho no solo se aplica a toda la producción combinada en gran escala, emplea o no maquinaria, sino también a la llamada industria a domicilio, ya se practique en el domicilio del obrero ya en pequeños talleres".

" La Moderna Industria a domicilio no tiene en común más que el nombre con la antigua, con el oficio urbano, con la familia campesina inde-

pendiente, que ante todo supone una cosa de familia obrera. Se convierte ahora en departamento separado de la fábrica de la manufacturera o del depósito. Junto a los obreros fabriles manufactureros y oficiales, maneja el capital, por hilos invisibles, otro ejército de obreros dispersos por las grandes ciudades y por los campos " (7).

El progreso técnico aplicado a las distintas actividades industriales y comerciales contribuye a la creación de formas de producción esencialmente modernas, desconocidas hasta entonces.

El maquinismo, favoreciendo la concentración industrial, absorbe progresivamente la mayor parte de los pequeños talleres independientes; pero al mismo tiempo, en contra de las predicciones de Marx, provoca la creación de numerosas industrias llamadas " a Domicilio ". La fábrica colectiva, dice Boyaval, fue un tipo intermedio entre el antiguo estado de cosas y la nueva situación.

Mientras los capitales se concentran, los trabajadores permanecen dispersos; bajo el imperio de causas múltiples, ella se desarrolla considerablemente en todas sus consecuencias.

Por las condiciones en que se desarrolla, el trabajo a domicilio adquirió en un comienzo contornos realmente alarmantes. Encontráronse los trabajadores aislados y al margen de toda protección, legal, eran víctimas de toda clase de abusos por parte de patronos, irrescrupulosos y de intermediarios rapaces. De ahí la proviene la calificación atroz del " SWEATING SYSTEM " o sea sistema de hacer sudar, pues la vileza de su remuneración expone a los trabajadores a jornadas prolongadas y agotadoras.

La insuficiencia de los salarios señala Boyaval, llamadas comúnmente " Salarios de Hambre ", obligaba a trabajar a domicilio, a extender su labor a jornadas interminables, a fin de obtener los medios indispensables para sus subsistencia aunque ese esfuerzo sólo los permitiera vivir en condiciones inhumanas (8).

Por lo tanto el sistema del Sweating System, aplicado al régimen del trabajo a domicilio, podría representarse en sus términos extremos como el mínimo de salario y el máximo de jornada.

Los trabajadores a domicilio, en concurrencia con los obreros de-

- (7). CARLOS MARX - " El Capital " Traducción especial, Manuel Pedrozo, - - Ed. Aguilar, S. A. - Madrid 1931 - P. 341 y S. S.
- (8). Boyaval Paul.- " La lutte contre le sweating system." Paris 1911. - - P. 21 y S. S.

fábrica se veían obligados, lógicamente a salarios mucho más bajos, sin contar con las prestaciones de los otros. Entonces, los empresarios, según sus convenciones, empleaban esta forma de mano de obra, la que los obreros cumplían fuera del taller o de la fábrica, en verdaderas tuberdillas, donde era deprimente comprobar el hacinamiento en que se desenvolvía esta cavidad, por falta de espacio a causa de la cual se ha comprobado un porcentaje elevado de tuberculosis, según estadísticas de la época, esta enfermedad está provocada principalmente por la insalubridad de los locales " (9).

Así Mentoux nos dice, " Es una ilusión común bastante natural a representantes al trabajo a domicilio como menos penoso, más sano, más libre, sobre todo que el trabajo de fábrica, bajo la mirada del capataz, al ritmo jadeante del vapor. Sin embargo es en ciertas industrias caseras donde se perpetúan, en nuestro tiempo, los procedimientos de explotación más despiadados. Es en ellas donde se ha llevado a cabo y a la perfección el arte de privar de una criatura humana, la suma de trabajo más abundante que frente al más reducido salario.

La Industria de la confección barata en el este de Londres ha sido, citada con frecuencia como la que ofrece los ejemplos más típicos de este régimen de opresión económica al que se le ha dado el nombre de " Sweating System ". Ahora bien esta industria no está concentrada en grandes establecimientos. Apenas hace uso de máquinas; el nivel irrisorio de los salarios, los hace casi inútiles. Estos hechos son hoy, en día conocidos por que sea necesario insistir sobre ellos; y las descripciones que nos han dado sobre los tugurios horribles donde viven y trabajan los obreros del " Sweating System ", constituyen la mejor apología de la manufactura y de la fábrica. En las industrias domiciliarias donde se mantienen durante más tiempo los antiguos abusos; por ejemplo, el pago de los salarios en especie prohibido desde 1701, por un acto del Parlamento, subsistió en la industria del vestido, durante cerca de ochenta años, para poner fin a esta práctica abusiva que privaba a los encajeras de una parte de su ganancia. (10)

" Marx, luego de criticar acertadamente las condiciones de explotación humana en la llamada manufactura casera, dice: " Esta explotación es la Industria a Domicilio, aún más vergonzosa que en la manufactura; -- porque la fuerza de resistencia de los trabajadores se aminora estando dispersos, y de lugar a que prosperen una serie de voraces parásitos intestinales entre el patrono propiamente dicho y el obrero; porque el trabajador a domicilio lucha siempre con la explotación manufacturera en la misma arena; porque la pobreza impone al obrero las condiciones más miserables de explotación. (9). Pérez Benito: Aportaciones a la ley Italiana sobre trabajo a Domicilio.

En Rev. Derecho del Trabajo 1959 P. 417 y 8. 8.

(10) Mentoux Paul. Op. cit. P. 82 y 8. 8.

ció, luz, ventilación, etc.- Porque aumenta la irregularidad de la ocupación y finalmente porque el número de obreros convertidos en "supérfluo", en la gran industria, en la agricultura, busca aquí su último refugio haciendo que la competencia entre los mismos obreros llegue al máximo" (1).

Por eso a fin de evitar todos estos abusos, muchos autores y sectores de opinión eran partidarios de la abolición del trabajo a domicilio y otros como yo en una real y sincera opinión, por el contrario, con el propósito de prevenirlos y reprimirlos soy partidario de una severa reglamentación legal, el autor del presente, considerando que las ventajas que presenta esta forma de prestación de la actividad laboral excede a sus inconvenientes, soy partidario de su mantenimiento sobre la base de una severa legislación y una reglamentación adecuada, para la defensa de esta categoría de trabajadores.

(1).- Marx Carlos. Op. Cit. P. 378 y S. B. (Libro I Cap. XIII).

EL TRABAJO A DOMICILIO EN MEXICO

CAPITULO II

| | Págs. |
|---|-------|
| 1.- El Trabajo a Domicilio en la Edad Media | 19 |
| 2.- La regulación del Código Civil de 1870 del Contrato de Obras o a Precio Alzado | 26 |
| 3.- La ley del 18-XII-1911 sobre la Aprobación de las Tarifas Mínimas de la Rama de Hilados y Tejidos . | 20 |

C A P I T U L O I I .

EL TRABAJO A DOMICILIO EN MEXICO.

I.- EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA NUEVA ESPAÑA.

Hasta el momento he tratado de desarrollar un panorama histórico del denominado por los Ingleses, "Beating System", que actualmente conocemos como trabajo a domicilio. En el presente capítulo se referirá a algunos aspectos del derecho social en la época prehispánica, para luego adentrarme en las Instituciones laborales imperantes durante la colonia.

Primariamente toca inferir a la influencia del rudimentario derecho Indio, siendo la génesis del pueblo mexicano, que resulta de difícil comprobación. El derecho aborigen, las ideas jurídicas propiamente indígenas, no tuvieron la suficiente influencia, sobre las legislaciones españolas; pero resulta posible descubrir analogías entre ambos derechos, pero seguramente se debieron al proceso de evolución que en todos los pueblos es semejante.

Entre otras analogías encuentro como ejemplo clásico, la esclavitud, en el pueblo Azteca, al esclavo no se le consideraba como una cosa, o una "res" como se denominaba en lenguaje latino, a diferencia de este pueblo, tenía derecho a comprar su libertad en un momento dado, y que aun así su abso- luta libertad sin sufrir como en el derecho romano, en lo futuro una disminu- ción de su personalidad.

Así como preponderaba el trabajo esclavo, para todas las labores, más rudimentarias, también había artesanos y se conocía, más que en ninguna parte, en la ciudad de Tenochtitlán, capital del Imperio Azteca, el trabajo libre, el artesano podía ir con la mayor facilidad a buscar el barrio respec- tivo al artesano que necesitara, debido a que se encontraban reglamentadas las profesiones. (12)

Tenían una organización de sistema gremial, en realidad los artesanos aztecas, estaban colocados bajo el patrocinio de tal o cual Dios; en el campo existía una especie de trabajo servil, las clases guerreras y sacerdo- tales, eran en general dueños de las tierras, tanto de los aztecas como de los conquistados, pero como esa gente, no podía por sí trabajarlas, entonces se presentaba una especie de arrendamiento. Estas gentes tenían derechos so- bre la tierra para cultivarla. (13).

(12). Macudo Miguel S. Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano, Cultura. México 1931. P. 13 y 8. 8.

(13). Carranza y Trujillo Raúl.- La Organización Social de los Antiguos Mexicanos. Edic. Botes. México 1966. P.P. 8 y 6. 8.

Tal parece que ese tipo de cultivo estaba tan perfectamente bien organizado que con él se mantenía a una población que pasaba de los - - - 700,000 habitantes, según algunos historiadores, además este gran sistema - hacía que otros pueblos por ejemplo, los totonacas, vinieron a ser tributarios del azteca, a manera de grandes servidumbres, enormes terrenos feudales en que el pueblo dominador, sólo iba a recoger el tributo que se había asignado después de una guerra victoriosa.

La base de la organización azteca fué el Calpulli, en donde las - tierras pertenecientes a la comunidad se repartían en tantas fracciones como Calpullis había, estos a su vez se dividían en tres secciones :

- a) La asignada a los miembros del Calpulli a quien tocaba un solar en el pueblo para vivir, y una parcela cultivable en el - campo,
- b) Las tierras para señalar, para cubrir los gastos públicos.
- c) Las que se dedican a usos comunes.

Las tierras asignadas a la nobleza comprendían:

- 1) Las llamadas patrimoniales, por estar adscritas a las familias. Su poseedor era el jefe de familia y podía transmitirla por herencia a sus descendientes.
- 2) Las adscritas a un cargo público.

La iniciación del Contrato Intertribal y el aumento de las necesidades materiales y religiosas, llegaron a la formación de una clase social, la Pochteca, cuyos miembros viajaban por todo el territorio, cambiando productos locales por extranjeros.

Aún cuando el derecho social arranca con las disposiciones contenidas en las "Leyes de Indias", juzgo pertinente presentar una breve descripción histórica de las condiciones en que se desarrolló el trabajo durante las fases más importantes de la época.

Lo más sobresaliente en la estructura azteca del trabajo era el - carácter hereditario de padres a hijos, de los oficios.

MEXICO EPOCA COLONIAL: El arribo de los españoles, lapusieron en

tierras de la Nueva España, cuatro Instituciones fundamentales;

- 1).- La Encomienda
- 2).- La Esclavitud
- 3).- Las Ordenanzas de Grupos
- 4).- Las Cofradías.

En la práctica, las Encomiendas, fueron el abuso más grande, la forma de explotación más vil que se hizo en México, sobre el indio. Para premiar a un español que se había distinguido durante la conquista, se le entregaban lo que se llama Encomiendas, que consistían en proporcionarles al Caudillo, determinado número de indígenas, con la obligación de darles un trabajo humano y un trato también humano, además de enseñarles la religión católica, y que a nombre de este principio se conquistaba un nuevo país, para el Monarca.

El indígena vencido que pertenecía a una Encomienda, tenía por el contrario la obligación de trabajar como le venía en gana al encomendero y trabajar tanto tiempo como el encomendero quisiera, y no contaba con ninguna libertad.

La esclavitud adquirió los caracteres europeos, por lo que nuestros indígenas se resistieron tenazmente a aceptar las exigencias de la vida, los obligaban a obedecer.

Los defensores de los indígenas en México, como Pedro de Gante, y Vasco de Quiroga, hicieron otr su vez en la Corona Española y lograron una legislación abundantísima en la que se fijaba como jornada máxima de los indígenas del país, la del sol a sol, es decir de doce horas, jornada muy inferior a la de Europa y aún más, un monarca español señaló la jornada de ocho horas, cosa excepcional, casi imposible de realizar en aquellos tiempos.

España con esto se enorgullece de ser el primer país del mundo de hablar de una jornada de 8 horas, justo es reconocerlo que legisó primero que ningún otro Estado, en materia de trabajo, no se debió a que existiera un concepto de clase social, como existió, desde el siglo XIV, sino que lo hizo con miras de protección a sus súbditos de América principalmente a los de la Nueva España.

Toda esta legislación de trabajo, se perdió totalmente en la Independencia. La legislación dictada por Los Monarcas Españoles, para la Nueva España, es la más avanzada en materia de trabajo, de aquellos tiempos. - Pero esta legislación en la práctica no respondió a sus fines.

En la Nueva España excepcionalmente, se cumplieron esos principios establecidos por esta legislación. Los Gobiernos Virreinales no tuvieron la suficiente fuerza para aplicarlo en los campos, en las ciudades, el sistema Gremial Corporativo, se estableció como existía en Europa.

Las Ordenanzas de Gremios fueron instituciones hermanas de las -- Corporaciones de la Edad Media; y tienen por objeto reglamentar la mano de obra española; están hechas para asegurar a los Españoles, el ejercicio de ciertas profesiones de las que expresamente excluyeron a los Indios, siempre a los negros, a los mulatos y distribúan entre los maestros de la Ciudad, la capacidad de consumo de sus habitantes en forma equitativa, o -- -- igual, no importan a las ordenanzas, las condiciones de trabajo, abusos de los maestros, en cuanto a la adquisición de materias primas, contratación de aprendices y compañeros, y venta de productos.

Constituyeron un privilegio para los maestros, los que generalmente eran Españoles, las Ordenanzas se crearon en el periodo que medió 1561 y 1769 y ningún oficio quedó al margen de ellas.

Las Cofradías eran asociaciones voluntarias de personas a las que la fé religiosa mantenía unidas. Todos los oficios tenían cofradías, tanto maestros, como compañeros y aprendices tenían el mismo rango.

Después de la Conquista, se organizaron los Oficios en Gremios, -- situando en un plano de igualdad a los maestros respecto a los artesanos; -- reglamentaron la adquisición de materias primas, la mano de obra, los procedimientos técnicos, la inspección y el comercio de los artículos fabricados con el fin de impedir la libre concurrencia de los interesados.

Así nacieron, por inspiración de las órdenes religiosas y por la -- bondad de los Reyes Católicos, las famosas "Leyes de Indias", que como los define el maestro Truba Urbina, "Hermosas letras Muertas" y con estas nace el derecho social.

Mejor los Reyes de Castilla, que nuestros autóctonos gobernantes, tuvieron una clara visión del problema racial en México, y mientras aquellos se preocuparon de buscar soluciones prácticas al problema, éstos trataron de ignorarlo.

El conquistador redujo a condiciones de servidumbre a la raza -- indígena. En el fenómeno operaron las situaciones de vencedores y vencidos, y además los datos físicos, que todavía tienen una influencia innegable: color, raza, etc.

Para elevar las condiciones de los Indios y para protegerlos, fue

que se dictaron disposiciones legales, que a la vez recaían al celo de los -
gobiernos, había de la servidumbre a que se hallaba sometida la pobla-
ción conquistada. Cada ley, lleva el propósito de extinguir un uso, o una -
costumbre, que lesionaba sus intereses o personas.

El principio adoptado por las leyes de Indias, es el de la liber-
tad de trabajo, es decir que solo mediante convenio podía obligarse a los -
indios a prestar trabajos personales.

"En nuestra voluntad y mandamos que a ningún adelantado, goberna-
dor, capitán, alcalde, ni otra persona, de cualquier estado, dignidad, ofi-
cio o calidad, que sea en tiempo, y ocasión de paz o guerra, aunque justa o
mandada, hacer por sus o por quien suya poder hubiere o sea cosa de cau-
tivar indios naturales... (Ley Primera, título segundo, libro sexto. (14).

La confirmación del principio no puede ser más categórica... - -
"Ordenamos y mandamos que los re, artimientos como antes se hacen de indios
e indias, para la labor del campo, edificios, guarda de ganados, servicios
de las Casas y otras cualquiera cosas...

Ordenamos que en todas nuestras Indias se introduzca, observe y -
guarde que los indios se lleven y salgan a las plazas o lugares acostumbrados,
donde con más comodidad suya pueden ir, sin vejación, ni molestias, -
más que obligarlos a que vayan a trabajar para que los cacabales o Minis-
tros ... los concierten y cobren allí por días o por semanas, y ellos vayan
con quien quisiesen, y por el tiempo que les pareciere, sin que nadie les
pueda llevar, ni detener contra su voluntad y de la misma forma sean compe-
lidos los españoles vejados y viciosos... Ley primera, título Quincuésimo,
libro sexto (15).

Trataré de mencionar el carácter tutelar de las leyes de Indias -
estas introducen una serie de condiciones de trabajo, aplicables únicamente
al trabajador indígena, lo mismo se trata de aquel que presta su servicio -
por virtud de un contrato de trabajo, libremente concertado, que de aquel -
que sufre el trabajo en virtud de las instituciones de trabajo forzoso, to-
leradas por las mismas leyes. El propósito de los Reyes Católicos, no es -
diverso de la finalidad que persigue el Legislador Contemporáneo... sobre -
que por muchas Cédulas, Cartas y Provisiones, dadas por los señores Reyes,
nuestros progenitores, está ordenado y mandado, todo lo concerniente a su
bien tratamiento y conservación y que no haya de ser, vicios personales, -
pues éstos los consumen y ocultan Ley Primera, título doce, libro sexto.(16)

(14) Leyes de Indias op. cit. p. 69 y 9. 8.

(15) Leyes de Indias. op. cit. p. 99 y 9. 8.

(16) Leyes de Indias. op. cit. 104 y 9. 8.

Las leyes de Indias, como nuestras leyes de trabajo actuales, protegen y anteceden al interés privado de los particulares, el mejoramiento social, que indiscutiblemente será más grande, si los indios que lo componen no son físicamente sanos.

De la misma manera que nuestras leyes de trabajo han señalado una cierta edad a partir de la cual, los menores pueden ser admitidos en el trabajo, las leyes de Indias, hicieron lo propio...

"Ordonamos que las mujeres e hijos de Indios de estancias, que no lleguen a edad de tributar, no sean obligados a ningún trabajo". La edad de tributar estaba fijada a los 18 años, luego los menores de esa edad, no podían ser obligados a trabajar..

Nuestro Artículo 5º Constitucional, sustenta el principio de que el contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año, en perjuicio del trabajador... Por igual término se declaran las leyes de Indias: "El concierto que los Indios e Indias, hicieren para servir, no pueda exceder de un año que así conviene y es nuestra voluntad. Ley doceava, título trece, libro sexto. (17).

Por más servicios y avío de las haciendas, permitimos que los Indios se puedan alquilar como los españoles, por días o por años, con que siendo por un año no puede bajar el concierto de lo que cada provincia está veyre taxado".

También establecían los ordenamientos de Indias, el salario justo; "a los Indios que se alquilaban para labores de campos o edificios de pueblos y otras cosas necesarias de la Nueva España, por el tiempo que trabajaren y más la ida y vuelta hasta llegar a sus casas los cuales pueuen y vayan de diez leguas de distancias y no más " (Ley tercera, título doce, libro sexto (18)

Consignaban también el salario según el lugar donde se desarrollará el trabajo " el jornal que se ha de pagar a cada Indio de departamento en las cuatro ciudades..., o sea real y medio por día. (Ley catorce, título quince, libro sexto. (19), también se estipuló día de descanso señalando se el domingo para tal efecto.

(17) Leyes de Indias. op. cit. p. 118 y S. 8.

(18) Leyes de Indias op. cit. p. 140 y S. 8.

(19) Leyes de Indias op. cit. p. 164 y S. 8.

He consultado al jurista español F. Gómez del Mercado, (20), y habla acerca de la creación del derecho social, "Nos cabe el honor de que nuestra patria aporte a la cultura universal, las ciencias de incalculable valor; el Derecho Internacional Público, para regular la relaciones entre los estados, y el Derecho Social, para resolver las cuestiones referentes al trabajo, hormentando a los que cooperaron a la producción o tratado de un te último extremo, agrega el autor, en uno de mis modestos libros, señalé y demostré que España había creado un derecho social en las feroces leyes de Indias, dadas para las provincias ultramarinas."

El mismo autor asegura que el origen del derecho social, se encuentra clasificado en la cláusula XIII del código de la Reina Católica que dice:

"Quiero al rey, mi señor, afectuosamente mandar a la di-
cha princesa mi hija el príncipe su marido... no consentir, ni dar lugar -
que los Indios y Tierras firmes penales y por venir, reciban agravio alguno
en sus personas y bienes; más antes que sean bien y justamente tratados, y
si algún agravio han recibido lo remedien y provean".

Esta norma marca la dirección de una política tutelar de los trabajadores inspirada en el evangelio; se inspiró en la doctrina del universalismo jurídico social; destruye la tendencia de razas privilegiadas y de linajes, y afirma la fraternidad de todo el linaje humano con sus hermanos divinos del padre que está en los cielos.

El maestro Truaba Urbina, nos habla del Derecho social en la Colonia fue un notable intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en viejos folios. (21).

(20) Gómez del Mercado F. "España Creadora y Maestra del Derecho Social. Madrid, 1941. p. 203 y S. S.

(21) Truaba Urbina Alberto; Nuevo Derecho del Indio, c. op. cit. p. 185 y S. S.

2.- LA REGULACION DEL CODIGO CIVIL DE 1870
DEL CONTRATO DE DIARIAS O A PRECIO ALZADO.

Nuestro Código Civil de 1870, continúa con el sistema adoptado por el Código Portugués, y consagra el título octavo del libro segundo a las reglas que rigen la aplicación de las facultades intelectuales y físicas del hombre, en sus diversas manifestaciones, garantizando los productos del trabajo, el más legítimo noble de los medios de adquisición de cuantos reconoce la ley.

Montluc, en su examen crítico al Código Civil mexicano, dice:

Llegamos por fin al título VII con el que los legisladores Mexicanos, terminan el libro de los bienes y la propiedad, y que se intitula "del trabajo".

Los franceses habían usado esta palabra, en una exposición de los motivos de la ley, sobre la propiedad literaria, manifestando su solicitud por todos los obreros del pensamiento y los soldados del trabajo sin distinción.

Continúa Montluc, se hubiera preferido ver que se adoptara la denominación de propiedad intelectual, atendiendo a que la voz "trabajo" conviene más a un tratado de economía política, que a una reunión de leyes positivas, y que se titula VIII del Código mexicano, trata de la propiedad industrial, literaria y artística y no del trabajo en general. (22).

Al hablar del Código de 1870, el maestro Alberto Trueta Urbina, nos dice: que los legisladores de 1870, lucharon por tierra la tradición romana, de que el hombre era una cosa objeto de arrendamiento de servicios — y sigue diciendo, el trabajo en el Código Civil no era objeto de protección, sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe.

El trabajo era artículo de comercio, no reconocíasele al trabajador la calidad de persona en sus relaciones con su patrón como en el derecho civil individualista. (23).

(22). Montluc: Análisis del Código Civil de 1870, Madrid 1884. p. 8.

(23). Trueta Urbina Alberto: Nuevo Derecho del trabajo. Edit. Porrúa México 1970. p. 144.

Es conveniente mencionar que en aquella época, aún no había el trabajo a domicilio, ni como forma de explotación, ni como institución jurídica laboral, del cual no existen antecedentes históricos, para poder enunciarlo dentro de la legislación civilista de 1870, y que generalmente el contrato - de obras o a precio alzado, se utilizará para la construcción de casas, edificios, obras de ingeniería, etc.,

El antecedente histórico del Código Civil de 1870, fue el Código Bonaparte, que tiene como base las instituciones laborales romanas, ya mencionadas al principio del presente trabajo, y en el código de 1870, se toma como nota distintiva y precedente, la división que se hace del contrato de obra, al contrato de arrendamiento de servicios, que en épocas romanas se utilizaba para la construcción de casas, edificios, etc.

Puesto que el presente trabajo, no trata de derecho civil, sino - que es de carácter laboral, y que siendo el inciso correspondiente al contrato de obras o a precio alzado, sería motivo de otra tesis, he hecho referencia de dos criterios, que nos han hecho tomar cuenta del parámetro histórico jurídico que en él se contiene.

3.- LA LEY DEL 10-XII-1911 SOBRE LA AMENAJACION DE LAS TARIFFAS MINIMAS DE LA RAMA DE HILADOS Y TERCIDOS. (PUBLI-CADA EN BOLETIN DE FRANCISCO I. MACEDO).

La preocupación del legislador de aquella época, por este, y todo tipo de trabajadores, lo llevó a la creación del Impartimento del Trabajo - en el año de 1911, y ya en 1912, se vio reflejada el trabajo del Departamento, con la creación de la presente ley, en la cual se nota la especificación de las diversas labores de acuerdo a los diferentes salarios mínimos que debían de percibir este tipo de trabajadores, de acuerdo al estudio socio-económico, que como resultado de éste, los trabajadores debían de percibir para afrontar las condiciones de vida imperante en aquella época, y - se lo especificó según la siguiente tabulación:

Tarifa Mínima:
Uniforme en toda la República.-
Tarifa para Filasación o Hilados.-

Centenas (Arreos en este departamento) § 1.25 diario
Cables.- base (centos para cada correo).

Las fábricas que tuvieran menos de 8 hasta 6 . . . § 1.25 diario
Por cada carta en más de las 6 suéltalas como base. § 0.15 diario

| | | | |
|---|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Pelliclar.- base 80 Malacates Número de hilaza 0.4 al 1 | Promedio ki- lora 640 | Fructo por sea- tajo 14 1/2 cs. | 160 rgs. 20 1/2 cs. |
| Intermedios.- base 120 Malacates Número de hilaza 1.2 al 1 1/2 | 642 | 14 1/2 cs. | 36 1/2 cs. |
| Finos.- base 160 Malacates Número de hilaza 2 al 3 | 240 | 15 cs. | 52 cs. |
| Superfino.- base 195 Malacates Número de hilaza 3 a 5 Promedio 4.0 | 164 | 17 cs. | 0.76 cs. |

La tarifa de veloces está considerada para una máquina y un obrero. Se entiende por obrero al hombre, mujer o joven que tenga a su cargo una o varias máquinas.

El pago por raya a 100 kg. será a elección del fabricante, pudiendo el usuario así como el fabricante, pedir la revisión de las rayas por medio del peso.

En los aumentos y descuentos, tenidos en consideración según el tamaño de la máquina, las fracciones de malacates no especificadas en lo presente, serán pagadas proporcionalmente a lo que les corresponda.

En los precios aquí indicados son sobre base de algodón, cuando se trabaja con otro material, el precio será convencional entre obreros y patronos.

| | |
|--|---------------|
| Ayudantes de batientes. | \$1.00 diario |
| Botero para cards-hombres. | \$0.50 " |
| Botero para cards-veloces-hombres | \$0.75 " |
| Botero para cards-mujeres | \$0.75 " |
| Botero para cards-jóvenes | \$0.50 " |
| Ayudante de estirador, uno cada tres cabezas | \$0.75 " |
| Ayudante de veloces, uno cada 4 máquinas | \$0.75 " |

por pedillo de color, en veloces, se pagará 10% más sobre los precios de esta tarifa.

TARIFA MINIMA UNIFORME PARA TELAS DE ALGODON
STANDARD O "BASE".

Acordada por la convención Iberoamericana, el mes de julio de 1912. La base sobre la cual está formada, es un telar de uso general de 45 pulgadas inglesas de ancho en el espacio del peine, medida desde la entrada del pesetrema por un lado, hasta la tula del cajón por el otro, tejendo una tela en las condiciones siguientes:

Ancho de tela: de 39, a 41 pulgadas inglesas.

Peine.— Cuenta 60, con dos hilos para púa o 60 hilos por pulgada inglesa.

Precio.— \$ 1.57 1/2 cs. o ses 10 1/2 centavos por lucha contenida en 1/2 de - pulgada inglesa.

Luchas.— 15 luchas por cada 1/2 de pulgada inglesa, determinadas por cálculo aritmético, teniendo en cuenta 1 1/2% de aumento por contracción.

Enumeración de telares de 27 " a 72 ".

Ancho de la tela. Descuento por ciento en pulgadas.

- Cláusula 1.-** Standard o base.
- " 2.-) Ancho de telaras.
 - " 3.-) Telas tejidas más anchas que lo admitido en la cláusula 2.
 - " 4.-) Deduciones sobre tejidos de 7 a 15" más angostas que el estándar del peine.
 - " 5.-) Peines.
 - " 6.-) Tejidos con hilo en una púa.
 - " 7.-) Luchas.
 - " 8.-) El pis.
 - " 9.-) Trama.
 - " 10.-) Tejido cruzado de 4 tablas.
 - " 11.-) Tejido de dibujo de palmitas.
 - " 12.-) Orilla de color.
 - " 13.-) Orillas falsas.
 - " 14.-) Tejidos con orillas y trama.
 - " 15.-) Tejidos Cruzados de 4 tablas.
 - " 16.-) Haces hechos con más de 5 tablas.
 - " 17.-) Trabajo de tablas.
 - " 18.-) Aumento para Jacquards.
 - " 19.-) Crepés de algodón.
 - " 20.-) Tejidos cruzados con listas rayas y cordones hechos en telar ordinario.
 - " 21.-) Telas con listas de color.
 - " 22.-) Zeros.
 - " 23.-) Carrejas de trama.
 - " 24.-) Carrejas de trama de oro.
 - " 25.-) Aumentos y Descuentos.
 - " 26.-) Pañuelos de color.
 - " 27.-) Cuadros y dibujo en tela liza.

Tarifa para tejidos de color.-

Base.- La base para tejidos de color, lisos o rayados, es como sigue:

Ancho de tela: de 28, 29 o 30 pulgadas inglesas.

Peine: Cuenta 52 a 64, ambas inclusive, de 25 a 32 púas por pulgada y dos hilos en una púa.

Largo de la pieza: 100 m.

Trama # 16 o más fina.

Precio.- 11 1/4 cs. por cada lucha contenida en 1/4 "inglesa, teniendo en cuenta 1 1/2 por contracción.

Esta tarifa fue aprobada por la Convención Industrial celebrada en México, el mes de julio de 1912, y el Departamento del Trabajo revisó y aprobó su traducción e impresión.

El Departamento del Trabajo hará con gusto la valuación de cualquier tejido, cuando así lo soliciten los señores industriales y obreros.

Tablas de precios por una lucha;

Cuentas de Peines.

| Ancho del telar en pulgadas | 50 | 52 | 54 | 56 | 58 | 60 |
|--------------------------------|-------|------|-------|-------|------|----------|
| | 1 3/4 | 2 | 2 1/4 | 1 1/2 | 3/4 | Standard |
| 24 | 7.79 | 7.88 | 7.97 | 8.03 | 8.09 | 8.15 |
| 25 | 7.88 | 7.94 | 8.06 | 8.13 | 8.19 | 8.25 |
| 26 | 7.93 | 8.05 | 8.18 | 8.24 | 8.30 | 8.36 |
| 27 | 8.09 | 8.15 | 8.27 | 8.34 | 8.40 | 8.47 |
| 28 | 8.19 | 8.25 | 8.38 | 8.45 | 8.51 | 8.57 |

REGLAS PARA ENCONTRAR EL PRECIO DE UN TEJIDO.

Tejidos crudos lisos.

- 1.- Apúntense los datos siguientes:
 # de luchas en un 1/4 de pulgada (1) y (7)
 Ancho del telar en pulgadas (2)
 Cuenta del peine (5)
 Ancho de la tela en el peine (3) o (4)
 Número del pie (8)
 Número de la trama (9)
 Grilla del color (12)
- 2.- Oblíquese el precio en las luchas conforme a la base, multiplicando el número de ellas por 0.10 cs. y medio 10.5
- 3.- Al valor que resulte en la operación anterior se le harán los descuentos y aumentos que cada cláusula de la tarifa requiere. Dichos aumentos o descuentos se harán separadamente.

(Ejemplos:)

de luchas - 12
 ancho del telar - 40"
 cuenta del peine - 56
 ancho de la tela - 28"
 # del pie - 30
 # de la trama - 32 -
 Doce luchas multiplicadas por 10.5 dan \$ 1.26

El telar de 40" tiene 5 1/4 a cuenta de descuento-(según cláusula

2a.) 1.26 multiplicada por 6.25 nos da 7875
que se deducen del precio de las luchas 7875
queda hecha la deducción 1,18125

Siendo la cuenta del peine se deberá hacerse
un descuento del $1\frac{1}{2} \times 1.5 \times 1.10 = 177$ (según cláusula 5a.)

Que deducido de la cantidad anterior de 1.1635
siendo el ancho de la tela 28" le corresponde un
descuento de 5.40% según tabla de deducciones --
5.40 X 1.163 produce 628
que deducido de la cantidad anterior nos da 1,1007

El pie # 30 no tiene descuento ni aumen-
to la trama # 32 tampoco tiene variación. Resulten
por lo tanto 100 m. de tejido a \$ 1.10, los -
25 m. a 27 1/2 centavos.

EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA LEGISLACION MEXICANA

C A P I T U L O I I I

| | Página |
|---|--------|
| 1.- Concepto de Trabajador a Domicilio | 33 |
| 2.- Concepto de Patrón a domicilio | 36 |
| 3.- Concepto de Subordinación | 41 |
| 4.- Definición de Contrato de Trabajo a Domicilio | 45 |
| 5.- Elementos de Perfección del contrato | 53 |
| 6.- Contenido del Contrato | 56 |
| 7.- Elementos del Contrato | 58 |
| 8.- Forma Escrita | 60 |
| 9.- Requisitos de Validez | 61 |
| 10.- Formalidades del Contrato | 61 |
| 11.- Obligaciones de las Partes | 66 |
| 12.- Duración del Contrato | 73 |
| 13.- Suspensión del Contrato | 76 |
| 14.- Rescisión y Terminación del Contrato | 79 |
| 15.- Prescripción | 85 |
| 16.- Efectos del Contrato | 88 |
| 17.- Acciones Derivadas del Contrato | 90 |

C A P I T U L O I I I

EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

I.- CONCEPTO DE TRABAJO A DOMICILIO.

El Art. 303 del proyecto original, actualmente 313, decía que trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente con la ayuda de miembros de su familia, o un máximo de dos ayudantes, para una empresa o es establecimiento.

En las reuniones que tuvo la Comisión para la redacción de la Nueva Ley con los representantes de los trabajadores, se plantearon dos temas que llevaron a otras tantas modificaciones del precepto:

- a) Se observó primeramente, que esa norma podía dar lugar a confusiones, así como también que estaba en contradicción con el artículo 10 del proyecto, según el cual si el trabajador conforme a la costumbre o a la costumbre, utilizaba los servicios de otros trabajadores, el patrón de verdad, lo será también de "estos". Se dijo que de conformidad con el artículo 303 los dos ayudantes eran aparentemente trabajadores del trabajador a domicilio, sin entrar en una relación jurídica con el empresario. La comisión retiró la referencia a los ayudantes, por suyo motivo, si en el mismo local trabajan dos o tres personas - cada una de ellas será un trabajador a domicilio. Únicamente persistió la mención de la ayuda de miembros de la familia, porque esa es la realidad del trabajo a domicilio.
- b) El segundo tema se relacionó con el uso de los términos empresa y establecimiento. Los trabajadores propusieron su substitución, por el término patrón, pues aquellos términos eran poco conocidos de los trabajadores a domicilio, específicamente cuando se trataba de mujeres y niños (24)

Según la nueva ley federal del trabajo, el artículo 313 dice:

"Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón".

- (24). De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Historia, Principios Fundamentales, Derechos Individuales y Trabajos Especiales, Edit. Porrúa, S. A. México 1972. P. 865 y 8. 8.

Para adquirir el carácter de trabajador, tenemos que determinar - que al respecto existen dos criterios:

- 1.-) Trabajar es el que pertenece a la clase trabajadora.
- 2.-) Es el prestador de un servicio personal, en virtud de una relación jurídica contractual de trabajo.

Sin el menor análisis el primer criterio queda desechado por el - concepto de clase social es de naturaleza política, - económica, sin ninguna consecuencia para categorizar jurídicamente al trabajador, esto, forma la - clase trabajadora, y no se podría integrar ésta sino existiera igual.

El segundo criterio es reconocido en todas las legislaciones del mundo.

La denominación de trabajo a domicilio proviene de la circunstancia que la tarca, el operario, la ejecuta " en su propio hogar, o en un local íntegramente alquilado por él" aún cuando la realiza por encargo o por cuenta de un patrón.

Se trata, sin duda de un trabajo asalariado, por el que el dador de trabajo, aparte de suministrar la materia prima, en muchos casos también proporciona los herramientas para la elaboración de la tarca, y por la tarca ejecutada, paga generalmente una remuneración a domicilio.

Cabe señalar de paso, que no debe confundirse el típico trabajo - a domicilio con el artesano, pues este presenta otras modalidades jurídicas, entre las cuales destaca aquella de la independencia del trabajador, al extremo que el artesano en la práctica de su actividad, no se distingue del comerciante, porque a semejanza de este vende lo que produce al mejor - postor.

En cambio el verdadero trabajador a domicilio depende del patrón o donador del trabajo, de un intermediario o de un tallerista, y por consi - guiente se trata de un trabajo subordinado, al tener que ajustar su conducta, en la ejecución de la tarca realizada. (25).

Cabe hacer una objeción a lo que dice el Lic. Pérez en cuando a - la independencia del trabajador, y la diferencia que tiene como consecuen - cia, la división entre trabajador a domicilio y el artesano. Es por más de decir que el trabajador a domicilio, en la práctica de su trabajo, puede llegar a ser tan independiente como el artesano, prestando sus servicios al nú - mero de patrones, que a sus intereses y posibilidades de producción convén -

(25) De-salv M. Tratado del Derecho del Trabajo. Buenos Aires 1970, - - tomo III. pg. 774 y 8. 9.

gónle, en lo que si estoy de acuerdo con el Maestro es en cuanto se refiere a la venta del producto, y por lo que toca a la subordinación, lo trataré más adelante.

Estas circunstancias demuestran claramente, que no pueda confundirse al artesano con el trabajador a domicilio, aún en los casos que ejecuten tareas similares. Por otra parte, la actividad artesanal, se desarrolló durante la época de las Corporaciones, aunque el trabajador a domicilio no existía como categoría profesional y por lo demás, las corporaciones, celosas defensoras de sus privilegios, se hubieran opuesto a su institución y desarrollo.

3.- CONCEPTO DE PATRÓN A DOMICILIO.

Al principio de las relaciones humanas se entendía por patrón, a la persona que vigilaba y protegía a los que los prestaban sus servicios. Poco a poco se fue desvirtuando este concepto en vista de que el patrón se convirtió en el amo absoluto de la esclavitud.

Posteriormente pasó a ser el burócrata que controlaba los servicios de otras personas para existir en beneficio propio. En algunas legislaciones se ha dado en llamar al patrón, empleador o dador de trabajo, como fue en el caso de la legislación argentina, italiana, etc. (26).

El artículo 10, de la nueva ley federal del trabajo, vigente actualmente en nuestro país, en su primera parte, define de la manera siguiente al patrón:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La ley enuncia en el artículo 100 del proyecto original, es idéntica al de la ley vigente, al tocar el concepto de patrón a domicilio, y — que actualmente es el artículo 314:

Artículo 314: "Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo, y — cualquiera que sea la forma de remuneración".

La norma transcrita puede descomponerse en los elementos siguientes:

- a) El patrón es la persona que da trabajo a domicilio. La Comisión modificó muchas veces en tanto al verbo "dar", y en alguna ocasión pareció decidida a reproducir la fórmula de la ley de 1931, cuyo artículo 237 decía que, el trabajo a domicilio es — el que desempeña toda persona a quien se le entregan artículos de fabricación y materias primas para que sean elaboradas en su propio domicilio, ya que en multitud de ocasiones, el — trabajador a domicilio elabora los productos con los útiles y materiales de trabajo que él mismo adquiere.

Recordó la Comisión el debate de principios de siglo, una de cu—

(26) Duvallet L. Mario Op. cit. tomo III, pp. 791 y 8. 8.

yas defensas empresariales consistió, precisamente en que los llamados trabajadores a domicilio, vendían los productos que elaboraban en sus talleres, con útiles y materiales propios, sin vigilancia ni dirección alguna de los empresarios.

Acorde entonces la comisión del diccionario de la Academia:

- a) Encontró que la palabra DAH, es simplemente elástica, pues puede significar: entregar, conferir, ordenar.
- b) La solución anterior explica el segundo de los elementos: los patrones a domicilio conservan la categoría independiente de - que suministran o no los útiles o materiales de trabajo.
- c) Por último la naturaleza del trabajo a domicilio, no cambia -- por "cualquiera que sea la forma de remuneración", un mandato -- que tiende a evitar simulaciones, con apoyo en cualquier forma de retribución que se invente. (27)

En el artículo 312 se contempló una de las formas de simulación -- más frecuentes en relación con el trabajo a domicilio, que consiste en efectuar una venta de los útiles y materiales que habrán de usarse para la confección de los objetos y comprarlos posteriormente quien antes fuera vendedor. Claro está que no es la única forma de simulación, razón por la cual se abrieron las puertas para otros procedimientos simulatorios:

El convenio por virtud del cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los vende al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, a la -- Suprema Corte de Justicia de la Nación eliminar el significado de la fórmula "Convenio u operación semejante", que debe ser todo acto jurídico susceptible de ocultar la realidad de las relaciones entre trabajador y patrón.

Para hablar de la simultaneidad de relaciones de trabajo, que una persona puede llegar a sostener en determinado momento, con distintos patrones, al respecto el artículo 315, dice "La simultaneidad de patrones no -- priva al trabajador a domicilio de los derechos, que le concede este capítulo.

Esto mismo ratifica expresamente esta posibilidad, por lo tanto --

(27) De la Cueva Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Op. Cit. P. 865 y S. S.

Cada trabajador a domicilio podrá prestar sus servicios a cuantos patronos pueda entregarles trabajo.

Durante todo el siglo XIX, y en el presente, los trabajadores, - sociólogos y los juristas de buena voluntad, han juzgado a la intermediación, como una de las formas más viles de los métodos de explotación de los trabajadores.

La Comisión quiso poner un remedio final a este lastre a cuyo efecto redactó el artículo 316, y que dice:

Queda prohibida la utilización de intermediarios, en el caso de - la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, según lo dispuesto en el artículo 13.

Y el artículo 13 dice:

No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Hasta el momento he hecho referencia a las reformas introducidas por el Congreso de la Unión a la iniciativa que le envió el Poder Ejecutivo, he comprobado dolorosamente que la Cámara de Diputados cedió con suma facilidad a los requerimientos de los empresarios. En el memorándum que presentó la CONCAMIN a la Cámara se encuentra en el párrafo siguiente:

"El artículo 316 considere como patrón a domicilio, a la empresa que vende el producto realizado, así como la empresa que lo aprovecha. - - (Concepto sumamente vago y de un alcance exagerado y casi ilimitado) viene a eliminar la posibilidad de comerciar debido a los riesgos involucrados, con productos donde haya intervenido en su elaboración del trabajo a domicilio".

Haciéndose eco del propósito manifiesto de los empresarios de - continuar explotando el trabajo a domicilio, en el dictamen de la Cámara de Diputados, quedando transcrito en el artículo 316 la prohibición de utilización de intermediarios, y en el caso de la empresa que aproveche o venda - los productos del trabajo a domicilio, se regirá por lo dispuesto en el artículo 13, anteriormente transcrito.

Conociendo los anteriores datos, ahora se debe buscar el significado del nuevo artículo 316; el refrendo personaje de la ley de 1913, que se conocía con el nombre de contratista, hubo de ser suprimido y en su lugar se colocó el de "EMPRESA"; que dispone de elementos propios suficientes.

El artículo 16, define a la empresa y al establecimiento;

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal o agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La empresa o el establecimiento se convierte en sujeto de la relación de trabajo cuando utilice el trabajo ajeno en forma continua.

Ahora bien, la modificación introducida por la Cámara, para no — desalentar el comercio de los productos del trabajo a domicilio, al remitir el artículo 13, no llenó aquel propósito y más bien, ratificó el de la iniciativa, porque bastará que el trabajador a domicilio demuestre que quien materialmente le da trabajo, no satisface las exigencias del artículo 13, — para que la empresa que como dice el artículo 13, para que la empresa que — como dice el artículo 316, aprovecha o vende los productos del trabajo a domicilio, sea considerado como el verdadero patrón.

Por otra parte deberá aplicarse el artículo 14, con todas las consecuencias que este produce, y que dice:

Art. 14: Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I.-) Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II.-) Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Si el intermediario es cualquier persona particular, puede encuadrarse, en dos casos diferentes:

- 40 -

- 1.-) O es empleado del patrón, o
- 2.-) trabaja por su cuenta,

y en los dos casos serán igualmente responsables de las obligaciones con -
los trabajadores.

3.- CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, señala en el artículo 311 que, "trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador, o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección, inmediata de quien proporciona el trabajo".

En el párrafo final consigna el artículo referido que, "Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta ley".

Posteriormente analizaré más detenidamente el concepto de contrato de trabajo a domicilio, únicamente menciono el precepto para la introducción al tema de la subordinación en el trabajo a domicilio.

El hecho de que el trabajo a domicilio se incluye dentro de las leyes laborales se debió a la defensa que los tratadistas elaboraron, para que se considerara trabajo subordinado.

Los debates más connotados se suscitaron en Alemania, Italia y posteriormente en Argentina. Los partidarios de la tesis autonomista, está en oposición con los que le adjudicaban el carácter de subordinación; citaré algunos autores, y las tesis más discutidas respecto a la subordinación.

Según el jurista italiano Barassi, ha existido una técnica legislativa deficiente en la sanción de las leyes que reglamentaban el trabajo a domicilio, esto ha suscitado en la doctrina jurídica las tesis más dispares (28).

"Así mientras unos autores sostienen en el vínculo jurídico que une al dator de trabajo, (síndico de patrón) con el trabajador, configura una relación de dador o sea un trabajo independiente.

Otros, en cambio propugnan a una relación de trabajo subordinado, o sea una variedad del contrato de trabajo.

He sostenido que el auténtico trabajador a domicilio se encuentra vinculado con su dator de trabajo mediante un contrato de trabajo.

(28) Barassi L.: "El contrato di lavoro nel diritto positivo italiano" Milán 1915. Tomo I, pag. 600 y sig. Paul Pic. "Traité élémentaire de — Legislation Industrielle. "Paris 1900— pag. 654 y sig.

Unsaín, opina en forma análoga, al referirse a la naturaleza jurídica del vínculo, entre el tenedor, y el dador de trabajo a domicilio, y dice que ambos contratantes se hayan unidos por un contrato de locación de obra" (29).

Las dudas de Unsaín como las de Anastasi, se basan preferentemente en que el trabajador a domicilio, no está sujeto a un horario fijo de entrada y salida del taller; que la prestación pueda ejecutarse personalmente y también con la ayuda de sus familiares, y sobre todo que en forma la cumple fuera de la vigilancia del dador de trabajo.

Para Binshemer, también por la modalidad en que se ejecuta la prestación de trabajo, el trabajo a domicilio, es un trabajo libre del poder de mando del patrón, ejecutado para una negociación, fuera de sus talleres (30) de acuerdo con tal definición faltaría la subordinación como elemento esencial tipificante del contrato de trabajo (31).

Las diversas circunstancias anotadas por quienes sostienen que el trabajo a domicilio constituye un trabajo autónomo, no son suficientes y por demás dejan de ser convincentes para desestimar, sin más la existencia de un contrato de trabajo entre el tenedor y el dador de trabajo a domicilio.

Primariamente se debe de partir de la base de que el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o el pequeño industrial, sino para otro, debe decir para un patrón, o para un intermediario.

No se está en presencia de una relación entre productor o consumidor, al no disponer el trabajador libremente del producto de su esfuerzo, porque, aunque ejecute la prestación en su propio domicilio, lo hace siempre cumpliendo, las direcciones técnicas y las instrucciones del dador de trabajo, para la perfecta elaboración del producto, y en consecuencia se haya sometido a su poder jurídico de mando.

Para esclarecer el párrafo anterior, puede decirse que, además del poder jurídico de mando que tiene el patrón o dador, sobre el trabajador a domicilio, puede ejemplificarse de la manera siguiente: cualquier falte, ya sea porque el trabajo, no está bien terminado, tejido o confeccionado, el patrón tenga el único derecho de terminar con la relación de trabajo, o devolver en cualquier momento la prenda o artículo, y el trabajador tenga de nuevo que realizar la tarea, sin que se le pague por volverla a realizar. Lo que trato de demostrar, es que el patrón tiene dos poderes, -

(29) Unsaín Alejandro. "Trabajo a domicilio. Buenos Aires 1942 p. 141

(30) E. Binshemer; Grundzüge des Arbeitsrechts" Berlin 1936 p. 142

(31) Pérez Benito. "Caracteres particulares del contrato de trabajo". Buenos Aires 1943. p. 745 y 8. Se.

sobre el trabajador a domicilio;

- 1.-) El poder jurídico de mando que viene siendo como en otras épocas, el patrón dictamina la norma a seguir, dentro de su factoría y fuera de él.
- 2.-) El segundo poder que tiene el patrón, es el poder económico, que tiene sobre él y su familia, o sea la dependencia económica de la que me ocupare posteriormente.

Tomando en consideración la forma de remuneración por algunos autores, para sostener que ella es la base a un resultado de la tarea encomendada y, entonces se daría en presencia de una locación de obras, como al punto lo sostienen; es un argumento jurídicamente razonable porque se trata de una remuneración por obra elaborada, o sea del pago de un salario o destajo, máxime si la ley establece que las Comisiones de Salarios para fijar el salario mínimo del obrero a domicilio deberán tener en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y la remuneración en las fábricas por trabajos similares.

En tanto, el argumento de que la actividad del trabajador la presta fuera de la vigilancia directa del patrón, y que la prestación puede ejecutarse personalmente o con la ayuda de un miembro de la familia, no lo con sidero decisivo para negarle al obrero a domicilio el amparo de las leyes sociales y considerarlo un trabajador autónomo y consecuentemente para no negarle el derecho que tiene, en considerarse la relación contractual.

Ahora bien, me ocupa en el presente, la obligación personal de la prestación, dada la modalidad de ejecutarse en el domicilio del trabajador, y cuya obligación principal es la de entregar el producto elaborado en la forma y tiempo convenidos, no juzgo que esa sola eventualidad sea suficiente para negar la existencia de un contrato de trabajo.

"Así como la sostuvieron en su época entre otros, Garza, Paul - Pic., Anastasi, Ussaln, Binshelmer, influidos quizá por el formalismo individualista, imperante en el derecho civil, en las relaciones de carácter patrimonial. En cambio, el autor influido, quizá por un criterio más social que económico, me sostiene que el vínculo entre el verdadero trabajador a domicilio y el lugar de trabajo a domicilio configura una relación de trabajo subordinada, semejante al contrato de una fábrica". (31) (A)

Para ahondar un poco más en la relación de subordinación en el trabajo a domicilio, ya el ilustre jurista Saleilles sostuvo que el trabajador a domicilio, que pone a disposición del patrón su capacidad de producción -

económica, es un asalariado (32) y Marcocini, aún cuando no se ocupa de la naturalización jurídica de la relación, concluye que el trabajador a domicilio debe concebirse como un asalariado por su similitud con el obrero industrial" (33).

El Código Civil italiano incluye el trabajo a domicilio en el ámbito de la disciplina del trabajo subordinado, cuando le hace aplicables — las disposiciones relativas en cuanto son compatibles con la especialidad de esta relación laboral, y a propósito, la exposición de motivos del Código Civil esclarece que el trabajo a domicilio, si bien no presenta los extremos del trabajo subordinado, se proyecta sobre los principios que regulan a este último. Es esta una exigencia que se ha impuesto por el tiempo en la legislación de todos los países civilizados y que la declaración de la Carta de Trabajo, ya tuvo presente al extender el trabajo a domicilio, en la aplicación de los contratos colectivos (34).

Por lo demás toda la legislación moderna tiende a comprender al trabajador a domicilio dentro del contrato de trabajo.

El artículo 123-Constitucional y a la luz de la teoría Integral — del Derecho del Trabajo, nos explica el maestro Trubea Urbina (35) que con su alcance universal, el derecho laboral incluye a todos los prestadores de servicios, esto es a toda la clase trabajadora, a los empleados públicos y a los privados, a los trabajadores libres y en el presente caso a los trabajadores especiales.

Como corolario del presente inciso, de acuerdo a los anteriores — conceptos, resulta que la relación de trabajo a domicilio, reúne los requisitos jurídicos, necesarios para constituir un contrato de trabajo.

(32) Saleilles R. "Bulletin de la Société des études législatives". Paris. 1906 p. 499 y S. B.

(33) Marcocini F. "L'industria domestica a domicilio". Torino 1914. p. 26 y S. B.

(34) Biblióni Juan A. "Reforma al Código Civil" Buenos Aires 1939 tomo II. pag. 372 y S. A.

(35) Trubea Urbina Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1970 p. 233 y S. B.

4.- DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

Expondrá por vez en forma acerca la teoría de los actos jurídicos en Derecho Obrero.- Primeramente se referirá al principio de "La Igualdad de los hombres" sobre lo que descansa la concepción del "Sujeto de Derecho", ampliamente desarrollada por el Derecho Civil, sobre la cual se construyeron todas las instituciones de él.

La expresión "sujetos de derecho" iguala a todos los hombres. Por sujeto de derecho se entiende en el derecho común, toda persona capaz de adquirir derechos y obligaciones. A esa capacidad responde a la posibilidad de disponer de unos y de contraer de los otros.

Contrasta sin embargo, con esa concepción igualitaria, la desigualdad que se advierte entre los hombres y las consecuencias que se derivan de nivelar jurídicamente al hombre culto con el ignorante, al poseedor de grandes riquezas, con el que carece de todas las bienes; al que dispone de ciertos medios de coacción con el que sólo puede sufrirlas, etc. Concurriendo pues a controlar, personas situadas en diferentes posiciones sociales, cultas rales o económicas, se observó el resultado de que el mejor dotado imponiera su voluntad a los demás. Se creó así, en las relaciones de unos con los otros, un régimen despótico. Un hombre con todo el poder, con autoridad absoluta, con las garantías legales, podía privar a otros hasta de los valores más elementales. Frente a todos los derechos, todas las obligaciones. Exactamente esa fue la consecuencia derivada de la concepción igualitaria, en aquellos contratos en los que el débil concurría a celebrar actos jurídicos con el fuerte. Dentro de los talleres, la autoridad del patrón era absoluta tenía instituido un régimen de derecho elaborado por él en su integridad, y como el estado detenia su autoridad frente a él, puesto que las obligaciones entre particulares, por tratarse de una parte del derecho privado, sólo podían tener origen en los contratos la autoridad del patrón, en relación con los trabajadores a su servicio, no era diversa de aquella de que gozó el Sr. Feudal frente a sus súbditos. (K)

Como la vida del taller trasciende a la vida social, la situación del trabajador fuera de él, no era diversa de la que gozaba en su interior. No era, pues posible seguir sosteniendo la igualdad con todas las consecuencias jurídicas que de ella derivaban para seguir rigiendo las relaciones entre los hombres; la legislación pues, se orienta actualmente a proporcionar al débil los elementos de defensa que puedan protegerlo contra el fuerte. La voluntad del sujeto, no tiene ya la gran importancia que se le reservaba don

tro de la concepción igualitaria.

El estado actualmente, puede llevar su autoridad dentro del taller para destruir los efectos de la desigualdad que ha marcado.

En principio nuestra legislación del trabajo descansa sobre el principio de la libertad del trabajo reconocido en una doble forma; la primera dejando la voluntad de cada sujeto en lo particular la iniciativa de dedicarse al trabajo que más le acomode o que le plazca; la segunda previniendo que a nadie se puede obligar a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

No se puede obligar en la República Mexicana a ningún hombre, mujer o joven bajo la amenaza de imponerle una pena, a ejecutar un trabajo determinado.

Este principio reconocido en nuestros artículos 4º y 5º de la Constitución, es resultado de una larga evolución.

La historia de la legislación del trabajo en nuestro país, muestra que el trabajo forzoso, fue una institución reconocida y consignada por el derecho, lo mismo en la época precortesiana, que durante la colonia, y que en el México independiente, se le practicó, a pesar de que fue abolida la esclavitud.

El principio de la libertad de trabajo en la doble forma enunciada fue ya formulado por la constitución de 1857.

El artículo 5º constitucional, erige algunas excepciones a ese principio, son ellas el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial los cargos consueles, los de jurados, los de las armas y las funciones electorales; excepciones las cinco perfectamente justificadas y que responden a una concepción de derecho público, dentro de la cual el sujeto está obligado a pagar por el mejoramiento y por el desarrollo de la colectividad.

Fuera de los casos de excepción antes señalados, la autoridad pública, no puede exigir de ningún sujeto la prestación de ningún servicio.

Doble Aspecto de las Garantías del Artículo 5º Constitucional la forma en que está enunciado el contenido artículo 5º constitucional, hace de la regla jurídica al mismo tiempo que una garantía del sujeto contra el estado, un imperativo llamado a regir relaciones de particulares, ningún particular puede, dentro de nuestro régimen jurídico, obtener ni pretender obtener, una situación de derecho dentro de la cual pudiera exigir con apoyo en la autoridad del estado, la prestación de un servicio cualquiera. Añ cuando -

las garantías del individuo se dan en contra del estado, algunas de esas garantías son interpretadas deben interpretarse como normas generales que comprenden a todas las personas, de derecho público y privado, ante los términos absolutos de la formulación de la norma jurídica. Esta declaración — del artículo 5º constitucional, es semejante a aquella otra que fija la duración del contrato de trabajo en un año, a la que establece que al trabajador no se le puede obligar, por obediencia a la prestación de un servicio, no obstante que se encuentra obligado a ejecutarlo por virtud de un contrato de trabajo. Todas ellas han sido interpretadas con el sentido que la garantía que ofrecen es contra el estado y sus gobiernos a toda clase de personas.

En resarción cuenta en la vista que en México, cualquier persona se puede dedicar al trabajo que más le plazca, según sus intereses y aspiraciones, siempre y cuando sea lícito. Según nuestra ley no contiene por razón de trabajo, cualquier prestación personal subordinada a una persona, se dice el pago de un salario, y contrato individual de trabajo en aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario siendo que para efectos legales, ambos casos producen idénticos resultados.

En el caso concreto del trabajador a domicilio, la relación de trabajo se perfecciona por la entrega de los productos al patrono. Resulta evidente que el trabajador a domicilio realiza sus actividades para otro, ya sea empresario o intermediario, no obstante la autonomía del trabajo a domicilio, el legislador toma una posición de preocupación, de la protección de los trabajadores, sobre todo si se tiene en cuenta que en esta clase de trabajo la explotación del operario es susceptible de darse con mayor frecuencia en forma mucho más marcada, y sin ninguna discriminación.

Al referirse a el contrato de trabajo hay que tener en cuenta que desde el punto de vista técnico, es la fundamentación del derecho del trabajo. Basta que una persona preste sus servicios personales a otro, recibiendo una remuneración por esta para que la ley lo ampare.

Es importante hacer mención al concepto de Contrato de Trabajo, para demostrar si el trabajador a domicilio, reúne las exigencias jurídicas que se le puede incorporar al mismo, tomándose en consideración el desarrollo del concepto de subordinación al que me referí en el inciso anterior.

Desde el punto de vista dogmático, el jurista Alonso García (37) — señala que la noción doctrinal de contrato de trabajo es la siguiente:

"Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral), en vir-

(37). García Alonso: Curso de Derecho del Trabajo; México 1968 P. 268 y 8.8.

tud del cual una persona se compromete a realizar personalmente -- una obra, o presta un servicio por cuenta de otra a cambio de una remuneración".

Por lo que se refiere al negocio jurídico, la definición de Evimilir Batti (38) en su obra "Forma General del Negocio Jurídico" nos dice:

"Negocio jurídico es el acto de autonomía privada, reconocida por el derecho como productor de, nacimiento, modificación o extensión de relaciones jurídicas entre particular y particular".

El contrato de trabajo crea el derecho de generar un estado en favor o en contra de una o varias personas.

Tomando en cuenta la definición dogmática y el ordenamiento jurídico positivo, trataré de demostrar si los trabajadores a domicilio tienen derecho o no, a concertar contrato de trabajo.

En base a las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral, sostiene algunos autores que la relación jurídica del trabajador a domicilio configura un contrato de trabajo constituido por los siguientes elementos:

- 1).- El trabajador a domicilio labora en su propio domicilio o en lugar libremente elegido por él.
- 2).- Lo hace fuera de la vigilancia directa del patrón.
- 3).- Tiene la ausencia para realizarlo con ayuda de la familia.

Debe hacer incapié, en cuanto a que hay muchos trabajadores que no laboran dentro de los locales de las empresas, como los empleados del transporte en general, ya sea de mar, aire o tierra, los agentes viejeros, pero no citar más que a unos cuantos, y sin embargo en la práctica no se les niegan los derechos de auténticos trabajadores.

Es importante recordar también que muchas actividades por la modalidad de la ejecución, se prestan con la ayuda de miembros de su familia, -- tal sería el caso del cobrador de un establecimiento que proporciona artículos en abonos; este está vinculado al patrón por medio de un contrato de trabajo y no afecta a este contrato en lo más mínimo que en la realización de su tarea sea ayudado por sus familiares.

(38) Batti Emilir: Forma General del Negocio Jurídico p. 187 y 8. 8.

En cuanto a la tercera característica, que viene siendo la indiferencia del hecho que al trabajador, se haya ayudado por otros trabajadores, - generalmente por sus familiares, siempre que semejante hecho no asuma por su extensión u otras circunstancias, una importancia tal que llegue a modificar la naturaleza jurídica de la relación, que es la relación de trabajo, cuya - prestación característica y esencial, consiste en la actividad personal del trabajador. (39)

Según la definición dogmática, el trabajador a domicilio puede con certar trabajo por el hecho, de que es le sea permitido contar con la ayuda de su familia, esto no es impedimento para contratar.

- 4.- Predeterminación de los respectivos sujetos; el trabajador a - domicilio trabaja para uno o varios patrones a domicilio y por consiguiente no lo hace al público.

Esto aclara la situación jurídica-económica del trabajador a domicilio, y lo distingue del artesano o del pequeño tallerista, en que estos al producir, el trabajo y el capital invertidos.

- 5.- Potestad del patrón de impartir órdenes acerca de los criterios a seguirse en la producción.

- 6.- Prestación de trabajo continuativa, en el sentido que comprende una serie de prestaciones y no una prestación única, sin embargo no es necesario que la relación asuma el carácter de estable y exclusivo.

- 7.- Retribución a destajo.

- 8.- Suministro de materia prima por parte del dador de trabajo, - generalmente.

En base a los anteriores elementos, enunciaremos la definición dada por el Maestro Mario de la Cueva:

" El trabajo a domicilio es un sistema en el cual, el dueño de un taller, o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encarga a personas carentes de recursos, hombres, - mujeres y aún niños, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabada y bordado de piezas y objetos, un trabajo que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una -

(39). Amuleto Argelo; Op. Cit. P. 157 y S. 8.

utilidad grande y a la vez injusta".

El artículo 311 de la ley expresa que el trabajo a domicilio es - el que se ejecuta habitualmente, para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (40).

Ahora bien, para el caso de falta de estas características, el párrafo final del precepto previene que "si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas, se regirá por las disposiciones generales de la - - - ley", esto es, el trabajo no deja de dar nacimiento a una relación de trabajo; pues lo único que ocurrirá que no se rija por el capítulo que ahora analizo, sino por las normas generales de la ley.

Ahora el concepto de trabajo a domicilio se encuentra plenamente tipificado, en la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación se transcribe:

(916-1.1.1.) Trabajo a domicilio: si una persona presta sus servicios a una negociación, exclusiva al recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio - particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre dicha persona y el propietario, no existe un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y la dependencia del trabajador es directa; e inclusive - ha quedado demostrado que el dueño del negocio lo ha proporcionado una máquina para la realización de sus labores, todo ello permite concluir que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las órdenes que recibe. (41)

De acuerdo al anterior criterio, sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, analizaré brevemente los principios de vigilancia y - dirección en el trabajo a domicilio.

En el artículo 311 de la ley, no son requeridos los principios de vigilancia y dirección, para considerar al trabajo a domicilio como una rela-

(40) De la Queva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. p. 366 y 9. S.

(41) Amparo directo 2505/68. Anjel Martínez San Juan 10-IX-1969. 5 votos Ponente Ramón Cañedo Aldrete. S.J.F. Séptima Época Vol. 9 Cuarta Sala. p. 45 Precedente Sexta Época Vol. XIX. Quinta Parte p. 49 y 50

ción contractual, y el mismo precepto dice:

"Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporcione el trabajo". Si al trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de la ley.

En el trabajo a domicilio el propietario o dador de trabajo encomienda a los trabajadores, un trabajo determinado pagando un cierto precio, aunque el obrero quede sujeto al poder de mando del patrón, toda vez que asiente su labor cuando y como quiera, disponiendo a voluntad de su tiempo de trabajo, verificándolo en la forma que estime más conveniente.

Considero sin embargo, que las modalidades anteriores sólo distinguen al trabajo a domicilio del que se realiza en la fábrica, en el cual sí existen los elementos de vigilancia y dirección, puesto que de cualquier manera el trabajador a domicilio, al contrario, la obligación de entregar y con fección para el patrón el producto de su trabajo, a cambio de un irrisorio precio pactado, el patrón recibe el beneficio, y con la presencia de estos elementos se integra perfectamente el contrato de trabajo, y de una manera más amplia, una relación de trabajo entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe.

De acuerdo con los principios de la Teoría Integral, no se considera como requisito de existencia del contrato de trabajo la dirección y la dependencia, por lo tanto su ausencia en el trabajo a domicilio no altera sin embargo su carácter de relación contractual.

"Según el maestro Trueta Urbina, el elemento "Subordinación", que pretende caracterizar el contrato de trabajo, es además de ultrajante e indigno, institucional, ya que la definición etimológica del concepto, significa, sujetar a la persona, bajo el dominio de otro. "El artículo 123 establece un derecho Revolucionario del trabajo para tutelar no sólo a los trabajadores "Subordinados o Dependientes", en el campo del trabajo, sino a los trabajadores en general, independientes o autónomos, llamados jornaleros, amasillados, a domicilio, artesanos, domésticos, etc." (42)

Ahora bien si en el trabajo a domicilio llegara a faltar el concepto de subordinación, esto no implica la ausencia de la relación laboral. Si el trabajo se ejecutara en condiciones distintas a las consignadas en el ar-

(42) Trueta Urbina Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo" op. cit. P. 278 y 8. 5.

Artículo 311, así como se requerirá por las disposiciones generales de la ley y no por las especiales, establecidas en el capítulo correspondiente.

El artículo 312 de la ley robustece mi interpretación cuando que - "al convenio por virtud del cual el patrón vende materias primas u objetos - de un trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los vende al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Tal disposición, además de evitar subterfugios, artificios o evasiones del patrón para eludir obligaciones, consigna la característica de contrato para el trabajo a domicilio independientemente de las variantes que la parte patronal pretenda introducir.

Por otra parte, según señala el jurista Luis Muñoz La contratación del trabajo a domicilio tampoco puede quedar sujeta a las normas generales (43).

El contrato de trabajo a domicilio debe ser comprendido, como uno de las variantes del contrato en general, ahora bien si llena todos los requisitos para satisfacer las exigencias del contrato de trabajo, también gozará en el orden jurídico de todas las prerrogativas y sanciones que surjan del negocio jurídico concertado.

(43) Muñoz Luis: Comentarios a la Ley Federal del Trabajo (1931) Vol. IV. p. 463 y 8. 8.

5.- ELEMENTOS DE PERFECCION DEL CONTRATO,

En Derecho Civil, por la sola circunstancia, de que se produzca, - el acuerdo de voluntades sobre un mismo objeto, se dice que se ha perfeccionado un contrato (44)

La existencia del contrato de trabajo se produce entre el que presta un servicio personal, el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la ley, federal -- del trabajo y por las normas que la son supletorias. (45)

El único presupuesto o elemento que perfecciona el contrato es "la prestación de servicios". En el caso de que alguna de las partes falta al cumplimiento de lo pactado, antes de que se inicie la prestación del servicio, si el trabajador de acuerdo con el artículo 54 constitucional que dice en su párrafo final: El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder entenderse de un año en perjuicio del trabajador, no podrá entenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o renuncato de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona, y en el caso de que fuere el patrón el incumplido, el trabajador tendrá derecho a ejercitar las o la acción correspondiente.

El jurista Roberto Amorós, en su obra "Derecho Social", dice que, - no hace falta para que exista el contrato de trabajo, un acuerdo de voluntades, sino que única y simplemente que se preste el servicio.

En tanto al concepto relación de trabajo, es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo, no puede ser substituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el - propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

(44) Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Pueblo México 1971. págs. 158 y 5. 5.

(45) Jurisprudencias: Apéndice de 1917, 1965, 5a. parte, tesis 32 p. 45 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada. Trueba Urbina Alberto.

El artículo 20 nos define, a la relación laboral:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto - que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a - prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago - de un salario.

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

"El precepto anterior demuestra que existe una plena identificación entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera - que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen". (46)

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración - del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato - de trabajo.

En el caso concreto del trabajo a domicilio, la relación de trabajo se perfecciona al momento en que el patrón entrega los útiles y materia - les necesarios, ya sea para la confección, tejido o terminación de cualquier prenda, y el trabajador a domicilio, recibe éstos para trabajarlos, por lo - que toca al presente.

(46) Trueta Urbina Alberto y Trueta Barrera Jorge: Nueva Ley Federal del Trabajo, comentado, págs. 27 y 28

5.- CONTENIDO DEL CONTRATO.

Mucho se ha dicho que la finalidad suprema de todo derecho del trabajo, individual y colectivo, son las condiciones de trabajo, porque son - ellas las que dirigen en forma inmediata y directa el aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador:

Así mismo se sabe que las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo que las normas que las contienen son derecho imperativo. De estos incisos brotaron los principios ya enunciados del artículo 5º de la nueva ley:

El primero de los cuales, según del que, han deducido la doctrina y la jurisprudencia, que es suficiente que alguna cláusula reduzca los beneficios, constitucionales y legales, para que automáticamente dé origen a producir efectos. (47).

El segundo principio consiste en que la nulidad de una cláusula, no produce la nulidad de la relación o del contrato de trabajo en su párrafo final, el artículo 5º expresa que en sustitución de las cláusulas nulas, regirán la ley y sus normas supletorias.

Las condiciones de trabajo, son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos, locales y lugares de trabajo por los que determinan las prestaciones que debe percibir los hombres por su trabajo.

En la Jerarquía de las Normas Laborales, la Declaración de Derechos Sociales, la Ley y los Tratados Internacionales, representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento. De ahí el problema que plantea al rubro de este párrafo:

El sistema que se sigue, es el de " la fijación especial ", por acuerdo entre el trabajador, y el patrón, para cada relación individual de trabajo. Es ahí, donde aparece una especie de contrato en el origen de la relación, pero desaparece inmediatamente, pues, iniciada la prestación del trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo, independiente del acto que le dió origen y queda sujeto a las complementaciones y transformaciones del derecho del trabajo.

(47) De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 872 y 8,8.

Este tipo de contrato, que por lo general se manifiesta tácitamente en el que origina la relación en el trabajo a domicilio, y muchas veces también se aplica en la pequeña y mediana industria, como también en algunas actividades especiales, como en el servicio doméstico, y que resulta ser el terreno donde se impone todavía la voluntad del patrón, por falta de Organismos Sindicales y también falta de la Inspección del Trabajo.

Trataré de exponer a manera de una comparación concisa, primero — las condiciones de trabajo contenidas al artículo 25 y luego, enumeraré a — las que se refiere al artículo 318, respecto del trabajo a domicilio:

Condiciones que enumera el artículo 25, y que deberá contener:

- I).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio — del trabajador y del patrón.
- II).- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III).- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinan con la mayor precisión posible.
- IV).- El lugar o los lugares donde deba 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; y
- VIII).- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Condiciones que enumera el artículo 318:

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar, y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

- I).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio — del trabajador y al patrón.
- II).- Local donde se ejecutará el trabajo.
- III).- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.

IV).- Monto del salario y fecha y lugar de pago.

V).- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Analizando las fracciones correspondientes a los artículos 25 y 319, las primeras fracciones corresponden análogamente, respecto de los datos generales de los contratantes.

2a) La cuarta fracción del artículo 25 resulta también análoga a la IIIa. del 319 acerca del lugar donde se ejecutará el trabajo.

3a) La tercera fracción del artículo 25, y la tercera fracción del artículo 319, hablan del objeto del contrato y de la determinación específica del mismo.

4a) Las fracciones VI y VII del artículo 25, con la IV del artículo 319 son análogas, con la diferencia que, en el artículo 319 no se preocupó el legislador, por insertar la palabra "forma" porque se supone que el salario es a destajo.

5a) Existe una gran diferencia entre la fracción VIII del artículo 25 y la fracción V del artículo 319, en el primero se dice expresamente "y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y demás que convengan al trabajador y al patrón", en tanto el artículo 319, únicamente enuncia "Las demás estipulaciones que convengan las partes".

6a) Y como corolario quedan volando las fracciones IIIa. del artículo 25, que enota "si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado", y que el artículo 319, no se ocupa de ello, y la fracción V del artículo 25 que habla de la duración de la jornada.

7.- ELEMENTOS DEL CONTRATO

El ilustre maestro Trueba Urbina, nos dice que la presunción de existencia del contrato o relación de trabajo; por disposición expresa del artículo 21 de la ley, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

" Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123 constitucional, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc, y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, como el trabajo a domicilio, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra.

La Doctrina Jurisprudencial de la Suprema Corte que disemina a los trabajadores en el sentido de que sólo hay contrato de trabajo cuando existe el elemento "subordinación", es contraria a la teoría del artículo 123 constitucional, y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario. A la luz de la Teoría Integral se advierte el error". (48).

Varias veces he recalcado que en el caso del trabajador a domicilio, no es necesaria la dirección, para poder hablar de relación de trabajo.

Dice el profesor Avaros, que por contrato de trabajo se entiende aquel que, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo la dirección y dependencia de esta última, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Como consecuencia, pueden señalarse cuatro elementos constituyentes del contrato de trabajo:

- 1).- El de prestar el obrero un servicio personal.
- 2).- El de recibir el patrón la aportación de fuerza de trabajo, pero sin tener derecho al trabajador a participación alguna en el objeto que se produce.
- 3).- Prestarse el servicio bajo la dirección y dependencia del patrón.

(48) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo op. cit. p. 278 y 8,8.

- 4).- Obtener al obrero una remuneración con que satisfacer sus necesidades y las de su familia. (49)

Respecto del tercer elemento, ya he visto que no es necesario para llegar a formar parte integral, del contenido del contrato, por los motivos anteriormente expuestos.

(49) Amoros Roberto G. Derecho de Clase op. cit. p. 51 y 8. S.

B.- FORMA ESCRITA

La formalidad de los contratos tiene como meta obtener una Salvoconducta que garantiza los requisitos de validez del acto, y conseguir que las partes posteriormente, tengan un medio de prueba.

En nuestra legislación, el contrato de trabajo se perfecciona con el simple hecho de que se establezca la relación de trabajo, y la formalidad de que se haga por escrito se emplea con el propósito de que las partes puedan demostrar, llegado el caso la existencia y tenor de esa relación.

El artículo 24 de la ley, menciona esta formalidad diciendo que: — Las condiciones de trabajo deben hacerse "constar por escrito", cuando no existen contratos colectivos aplicables se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Continuando con la misma formalidad, el artículo 25, nos menciona el mismo escrito de las condiciones mínimas que deberá contener "el escrito", y estas son las enumeradas, en el 26 inciso del presente capítulo.

Y el artículo 26, habla del caso de la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, y dice que la falta del mismo, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues como consecuencia de la falta del escrito, o sea de la formalidad exigida por la ley, como requisito de validez del contrato, se le imputará al patrón.

En el caso particular de trabajo a domicilio, nos dice el artículo 34: "Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito". Cada una de las partes conservará un ejemplar, el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

- I).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II).- Local donde se ejecutará el trabajo.
- III).- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- IV).- Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- V).- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

9.- REQUISITOS DE VALIDEZ

Para que el contrato de trabajo llene los requisitos de validez es necesario que: 1.- Los sujetos que lo realicen sean Capaces. En lo general, para dilucidar la capacidad de las partes, patrón y obrero, se aplican las normas legales que rigen en Derecho Civil, siguiéndose fielmente, en lo que respecta a dementes, sordomudos, y demás incapacitados mentales, pero para definir la incapacidad por minoría de edad debe tenerse presente el acuerdo de la Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en Washington a fines de 1919, en la que se estableció como edad mínima legal para prestar servicios remunerados, la de catorce años, salvo en los casos en que se tratara de trabajos familiares - exclusivamente en los estados del Extremo Oriente, - en que por circunstancias de índole económica se permitió al trabajo de esta - los doce.

En nuestra legislación del trabajo, en que nuestro país no ratificó el convenio de Washington en la fracción III del artículo 129, constitución, consigna que los servicios de niños menores de catorce años no pueden ser objeto de contratación y los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La ley federal del trabajo en su artículo 58 señala que ninguna estipulación que establezca; fracción Ia, trabajos para niños menores de catorce años, no producirá efecto legal. En su artículo 22; señala que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación - obligatoria, salvo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre estudios y trabajo, y - continúa en su artículo 23; Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Todas las anteriores prescripciones son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres aún si son casados, si se tiene en cuenta el carácter alimentario del salario que hace necesaria su obtención si diferencia de sexos (50).

(50) De la Cueva Murio, El Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. p. 503 y 8, 6.

La capacidad del patrón se establece por las normas de derecho común, pues nuestra legislación de trabajo no impone ninguna modalidad o restricción al respecto, debiéndose entender que adquiere capacidad para establecer relaciones de trabajo a los veintidós años si es soltero y a los dieciocho si es casado o ha sido emancipado.

II.- El segundo requisito de validez, es "que haya Consentimiento mutuo al establecer la relación. El consentimiento no es requisito indispensable para establecer las relaciones de trabajo, basta con "la prestación del servicio". Pero no obstante, en los casos que interviene como elemento determinante para perfeccionar un contrato de trabajo, como en el caso con contrato del trabajo a domicilio se necesita que no esté invalidado por alguno de los llamados vicios del consentimiento que son: el error, el dolo y la violencia.

El Error invalida cuando recae sobre el objeto determinante de la voluntad de cualesquiera de las partes y consiste en tener una concepción no identificada con la realidad.

El Dolo estriba en la sugestión o artificio que se emplea para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes.

Existe Violencia como vicio del consentimiento, cuando para obtenerlo se emplea una fuerza irresistible física o moral.

En resumen el consentimiento no es un requisito necesario para la validez del contrato de trabajo. Este viene a quedar reducido a una relación jurídica que toma su nacimiento en una situación de hecho; la prestación "permanente" de servicios por una persona a otra. (51)

III.- El tercer elemento de validez lo constituye, "El Objeto", o sea el fin a que se destina el servicio debe ser lícito y posible; El objeto del contrato no es precisamente la prestación de "Fuerza de trabajo", sino el fin a que esta se dedique, debiendo ser posible y lícito.

Resulta, "imposible", el hecho que no puede existir porque es incompatible, con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica que debe regirla necesariamente, que constituye un obstáculo para su realización. — Es "ilícito" el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. Esto entraña que el acto inmorales o el que creen una situación inmorales de lugar, como los ilícitos a la nulidad del contrato.

En el contrato de trabajo a domicilio, el objeto del mismo será el

(51) Castorena Jesús; Tratado de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 180 y 8,8.

tejido, confección, corte, etc., o sea la elaboración de una prenda de vestir en los diferentes procesos de producción de un artículo. Este encuadramiento dentro de la posibilidad y licitud que marca la ley. El objeto del contrato en el trabajo a domicilio es el hecho por medio del cual, el trabajador pone al servicio del patrón su fuerza de trabajo, encaminada hacia la elaboración de una o varias prendas de vestir, por lo que toca al presente.

10.- FORMALIDAD DEL CONTRATO

La formalidad de los contratos tiene como finalidad obtener una solemnidad que garantice la validez y existencia del acto, y conseguir que las partes con posterioridad, tengan un medio de prueba.

En nuestra legislación el contrato de trabajo se perfecciona con el simple hecho de que se establece la relación de trabajo, y entanto a la formalidad de que se haga por escrito, se emplea con el propósito de que las partes puedan demostrar, llegado el caso, la existencia y tenor de la relación. (52)

La ley dispone que todo contrato deberá hacerse precisamente por escrito y por duplicado, cuando sea, quedando un tanto en poder de cada una de las partes, y como añade el artículo 318, cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo, o a Conciliación.

En caso de o-trabajo se hará uso de los medios generales de prueba que enumera el Código de Procedimientos Civiles, y que son:

- I).- Confesión
- II).- Documentos públicos
- III).- Documentos privados
- IV).- Dictámenes periciales
- V).- Reconocimiento o inspección judicial
- VI).- Testigos
- VII).- Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, y en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.
- VIII).- Fama pública
- IX) - Presunciones y
- X).- Además medios que produzcan convicción en el juzgador. -

(53)

(52) De la Queva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 501 y 8, 8

(53) Ancros Roberto. Derecho de Clase.- op. cit. p. 90, 9. S.

Para justificar su existencia, cuando no obstante lo prevenido por la ley, no se hiciese el contrato por escrito, su falta deberá ser atribuida al patrón, y no se privará al trabajador de los derechos que el contrato o la ley le otorguen y se podrá probar por estas partes la acción para que se firme, bastando que el trabajador a domicilio demuestre la relación de trabajo, y el patrón demuestre mediante los medios legales de la prueba.

En el caso particular del trabajo a domicilio, se presenta la formalidad en el artículo 313 y que dice: "Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo, para después elevar los requisitos que constarán en este texto".

La segunda formalidad, es a la que se refiere el artículo 319 de la nueva ley, que corresponde al Departamento de la Inspección del Trabajo, revisar si está ajustada a la ley, el escrito, si no lo está, hacer las modificaciones respectivas, dentro de un plazo de tres días; se puede incurrir una formalidad dentro de este tipo de relación, y que es la que se refiere el artículo 322, que es la obligación de los patrones de llevar un "Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio", autorizado por la Inspección del Trabajo y en el que constarán los datos siguientes:

- I).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecuta el trabajo.
- II).- Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y pago en el caso de los salarios.
- III).- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- IV).- Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador.
- V).- Forma y monto del salario, y
- VI).- Los demás datos que señalan los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo

11.- DELIGACIONES DE LAS PARTES

Las obligaciones y derechos, tanto de los patrones como de los trabajadores a domicilio, rigen del articulado general de la Ley, Federal del Trabajo, del capítulo XII de la ley, denominado Trabajo a Domicilio, y complementariamente de la voluntad de las partes, en este trataré exclusivamente las que se refieren al trabajo a domicilio.

"Las obligaciones del trabajador son múltiples, pero la principal de ellas es la prestación del servicio, o sea el hecho por medio del cual el trabajador pone al servicio del patron su fuerza de trabajo, objeto del contrato, la que a más de requerirse que sea prestada personalmente por el obrero contratante, debe de ser desarrollada en el lugar y tiempo convenidos y en la calidad y cantidad pactadas". (54)

Por lo que toca al trabajador a domicilio, anunciaré sus derechos y obligaciones según la ley, en el capítulo correspondiente; Artículo 326: Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I).- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón.
- II).- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada.
- III).- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos y;
- IV).- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales, y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en la fracción I del artículo 110.

Artículo 110: Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

Fr. I.: Pago a deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas o averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, —

(54) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 572 y 8.8.

sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Las peculiaridades del trabajo a domicilio y las normas que he comentado exigen un señalamiento pulcro de las obligaciones de los tratadadores y de los patrones, de los primeros, porque su trabajo se desarrolla sin la vigilancia y dirección inmediata del patrón, y del trabajador porque el tratamiento del trabajo a domicilio como una operación civil o mercantil, — constituyó la fuente de explotación.

El artículo anteriormente expuesto muestra la preocupación por un trabajo eficiente, para que la venta al público de los productos permite una elevación de los ingresos, y para evitar daños y demoras a la empresa que da el trabajo; debe de ponerse el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciben del patrón; elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbra; recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciben, en la inteligencia de que la responsabilidad queda limitada la conformidad con el artículo 310, fracción I, al importe de los salarios de un mes y con descuento no mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Artículo 327: También tienen el derecho de que en la semana que — corresponde se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

La lectura de los antecedentes del artículo 327 y de la versión de la Iniciativa Presidencial, aprobada sin modificaciones por el Poder Legislativo, que en el proyecto que se entregó a los representantes del Trabajo y Capital, y que era el artículo 317, pasó a ser 327 y decía:

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a disfrutar de un día de descanso a la semana, por lo menos, con goce de salario íntegro a cuyo efecto se aumentará el salario que perciben por el trabajo entregado en la semana con un 16.60%.

Ya aprobada la ley por el poder legislativo descubrí que la iniciativa, en lugar de adicionar el precepto, se suprimió la versión original y se dejó en su lugar lo que era una adición. Afirmó que no produce consecuencia porque la obligación de pagar el salario del 7o. día, es un principio de la ley de aplicación imperativa.

Artículo 328: Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Fr. 2a. del artículo 89: En los casos por unidad de obra, y en og

neral, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario se tomará como base al promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Artículo 329: El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

Artículo 48: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que no le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemniche con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no convence al patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

En el trabajo a domicilio, el trabajador entra en contacto con el patrón en dos momentos, uno al recoger los materiales y útiles de trabajo, y otro al entregar los objetos ya elaborados. El primero, según el artículo 334, fracción II, impone al patrón la obligación de "proporcionar los materiales y útiles de trabajo, en las fechas y horas convenidas". Si esta obligación no se cumple, se produce un despido, circunstancia que llevó a la Comisión a redactar el artículo 329: El trabajador a domicilio al que se le deje de dar trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

La norma cerró el cuadro de la relación de trabajo al consignar su estabilidad, el derecho idéntico, en todas las modalidades de intentar las acciones de reinstalación o pago de una indemnización.

Mucho se ha meditado sobre la forma de cumplimiento de un laudo, - de la Junta de Conciliación y Arbitraje que ordena al patrón dar al trabajador el trabajo, y es lo mismo que, proporcionar los materiales y útiles en las fechas y horas convenidas, acto que integra la reinstalación del trabajador, si el patrón no cumple la obligación, el trabajador a domicilio tiene el derecho de presentarse a cobrar los salarios que le corresponden en las fechas estipuladas y si no se le pagan, podrá solicitar un acto de ejecución. Debo detenerme en la determinación del concepto salariales que le corresponden de su monto, por lo que tengo que recurrir a la disposición general del art. 69, por lo tanto se procederá el salario percibido en los últimos 30 días del trabajo, además séptimos días, vacaciones proporcionales por el tiempo de servicios prestados, etc.

DELIGACIONES DEL PATRON

La obligación principal del patrón es la de pagar la retribución - convenida, o sea el salario, que en el caso particular es a destajo o por unidad de obra, generalmente, y que según el artículo 323 de la ley, "los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se pagan por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo". Además deberá pagar séptima día y vacaciones.

Artículo 317: Los patronos que dan trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el "Registro de Patronos del Trabajo a Domicilio" que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el Registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se efectuará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 318: Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo.

Artículo 319: El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado, a la ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que realicen las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlas oportunamente a la misma Inspección del Trabajo.

Artículo 320: Los patronos están obligados a llevar un "Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio" autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- I).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo.
- II).- Días, horario para la entrega y recepción del trabajo y pago del salario.
- III).- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- IV).- Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago, de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador.

V).- Forma y monto del salario, y

VI).- Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Respecto a la forma y monto del salario, el artículo 332 dice en su párrafo introductorio que las Comisiones Regionales y Nacionales de los Salarios Mínimos, fijaran los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio. Para cumplir su cometido, las comisiones disfrutaran de la más amplia libertad de investigación y estudio, para lo que tendrán en el mismo precepto los datos que necesariamente deberán reunir: I.- La naturaleza y calidad de los trabajos; II.- El tiempo promedio para la elaboración de los productos; III.- Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboran los mismos o semejantes productos; IV.- Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Una vez alguien preguntó si la idea de igualdad, dato que es uno de los pivotes del derecho del trabajo, no debería ser mencionada en alguno de los artículos del presente capítulo. Fue así como nació el artículo 333, según el cual, "los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que pague por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo".

La fijación del salario corresponderá a las Comisiones Regionales-Nacionales de los Salarios Mínimos, y la supervisión de estos corresponderá a los Inspectores del Trabajo que tienen las siguientes atribuciones y deberes:

- Art. 330: I).- Comprobar si las personas que proporcionen trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patrones". - En caso de que no lo estén, los ordenarán que se registren. - Apercibiéndoles que de no hacerlo en un término no mayor de diez días se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley.
- II).- Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "Libros de Registro de Trabajadores a Domicilio", y las "Libretas de Trabajo a Domicilio".
- III).- Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se recibe y proporciona el trabajo.
- IV).- Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa

respectiva.

- V).- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se pagan en la empresa al trabajador similar.
- VI).- Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad.
- VII).- Informar a las Comisiones del Salario Mínimo las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que pagan a trabajadores que ejecutan trabajos similares.

Art. 321: Los patronos entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la inspección del trabajo, que se denominará "Libreta de Trabajo a Domicilio", y en la que se anotarán los datos a que se refieren las Fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le corresponden de enfermedad con las disposiciones de esta ley.

Art. 324: Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I).- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo.
- II).- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las formas y horas convenientes.
- III).- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- IV).- Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
- V).- Proporcionar a los Inspectores y a las Comisiones del Salario Mínimo los informes que les soliciten.

Art. 325: La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Las medidas adoptadas en el artículo 324, pretenden facilitar el trabajo, evitar daños a los trabajadoras y prevenir reclamaciones, y en aplicación del artículo 325, indemnizar a los trabajadoras por el tiempo perdido hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, sin que pueda formularse ninguna reclamación posterior, etc.; finalmente proporcionar a los Inspectores del Trabajo y a las Comisiones del Salario Mínimo, los informes que les solicitan.

12.- DURACION DEL CONTRATO DEL TRABAJO A DOMICILIO

El Principio de la Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo y sus Excepciones I

Cada una de las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo ha tenido que romper con los principios del derecho civil que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso de duración de las relaciones de trabajo, que podía ir desde un día, hasta uno o varios meses o años.

La idea de la Estabilidad en el Trabajo no consentía esa evolución, en donde surgió la necesidad de nuevas ideas, que fueron propuestas por la Ley de 1931, en forma tal, que la ley nueva se ha concretado a hacerles producir sus mejores efectos.

El Principio de la Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo.- Partiendo de la base de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira, si pudieran establecerse libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la Nueva Ley reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dió origen.

La fórmula propuesta está sobreentendida en el capítulo segundo, - del título segundo de la ley y se descompone en las normaciones siguientes: "Las relaciones de trabajo, nos dice el artículo 35: "Pueden ser para obra o tiempo determinado, y en su párrafo final hace la primera referencia a la fórmula general, al decir que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (55)

Los artículos 36 y 38 fijan la esencia de la fórmula al señalar - limitativamente las hipótesis de relaciones para obra o por tiempo determinado, lo que implica la imposibilidad de una aplicación analógica.

Artículo 36: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- 1).- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

(55) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 561 y 8.S.

- II).- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y
- III).- En los demás casos previstos por esta ley.

Por último el artículo 30, cierra el círculo diciendo que: "Si vencido el término que se hubiera señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia", y que resulta ser una disposición de la ley de 1931, cuya finalidad — consiste en evitar que la sola declaración de que la relación es por tiempo determinado puede surtir efectos.

La conclusión general de estas explicaciones, se expresa diciendo que, "la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, — que no depende su eficiencia de la voluntad de las partes, — que únicamente — se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas".

Se descubre que su precisión en la ley nueva es otra consecuencia magnífica de la teoría de la relación de trabajo, pues desprotege la prestación obrera de la causa, fuente que le dió origen, la ley puede proteger al — trabajo en sí mismo, al que el empresario no puede desplazar, sino por una — causa justificada; por lo tanto, si la actividad de la empresa continúa, lo — que quiere decir que persista la materia del trabajo, según la terminología — legal, la relación no puede ser disuelta por un acto unilateral de voluntad — del empresario.

El párrafo final del artículo 35 exige que las excepciones sean — objeto de una estipulación expresa, por lo que en ausencia de ella, la relación será por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo para obra determinada; se considera en primer término porque el artículo 36 que la regula marca la pauta que debe seguirse para decidir si la expresión coincide con el espíritu, y los propósitos de la ley.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exige la naturaleza.

El contrato de trabajo por obra determinada, es aquel contrato que se celebra como su nombre lo indica, exclusivamente para realizar una obra — previamente determinada; construcción de una casa, la realización de un trabajo mecánico, etc. El contrato de trabajo a "Precio Alzado", no debe confundirse en manera alguna en el "Contrato de Obra a Precio Alzado", el segundo se trata de un contrato regido por las normas de derecho civil, en tanto al Contrato de Trabajo A Precio Alzado, se caracteriza en que tiene su reali-

ración o su verificación en tanto se invierte una cantidad determinada, el precio fijado para la obra.

Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de los casos como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, un ejemplo, la ejecución de ciertas obras en una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada, pues el fenómeno que ahí se produce consiste en que la energía de trabajo se destina en forma permanente, a una obra determinada, que es la elaboración o construcción de ciertos objetos u obras.

Un ejemplo que se ofrece con mayor frecuencia se da en la industria de la construcción, porque la naturaleza de la obra proyectada, no admite las relaciones por tiempo indeterminado.

Pero en cambio, no puede quedar incluido en esta excepción al trabajo a domicilio, el que no podría estructurarse como una serie de relaciones interdependientes por cada pieza confeccionada, sino que necesariamente resulta ser una relación por tiempo indeterminado. (56)

De acuerdo a lo anteriormente dicho por el maestro de la Queva, no se podría estructurar al trabajo a domicilio como una serie de relaciones interdependientes por cada pieza confeccionada. En la práctica la contratación se realiza tácitamente, en una forma en la que se puede configurar dentro de la categoría por obra determinada, o también, dentro de la categoría por tiempo determinado, y de acuerdo al artículo 35, que exige que las excepciones sean objeto de una estipulación expresa por lo que en ausencia de ellas la relación será por tiempo indeterminado.

(56) De la Queva María; Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 501 y 8,8.

13.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

La suspensión del contrato de trabajo no se presenta como resultado de un conflicto, tampoco como resultado de la terminación de la relación de trabajo. La suspensión, implica eso "La suspensión" de las principales obligaciones de ambas partes, la de prestar el servicio (trabajador) y la de pagar un salario (patrón). (57)

Nuestra ley, en su artículo 43 señala las causas por las cuales se suspenden las relaciones de trabajo;

Art. 43: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I).- La enfermedad contagiosa del trabajador;

En cuanto a la enfermedad contagiosa, debe ser curable, la empresa debe esperar al trabajador por el término de 52 semanas, o sean 304 días, como lo dispone la ley del Seguro Social.

No sucede lo mismo cuando es una enfermedad profesional o producida con motivo de la relación de trabajo. Cuando se pretende demostrar que se trata de una enfermedad profesional es posible acudir al Departamento de Medicina del trabajo en el Seguro Social, quien es el que determina si es una enfermedad profesional por el trabajo o no.

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

Este produce una suspensión de las relaciones, ya que existe una incapacidad del trabajador para prestar su servicio, pero deberá regresar a su trabajo - el día, siguiente en que terminó, la causa de la suspensión, según lo dispone el artículo 45 en su fracción I.

III).- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia - absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios, que hubiese dejado de percibir aquél

(57) De la Nueva María, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 796 y 6.8.

En la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, el trabajador - pueda presentarse dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la - causa de suspensión.

Quando la prisión preventiva es seguida de una sentencia condenatoria el resultado que se produce será la terminación del contrato de trabajo.

IV).- El arresto del trabajador;

En este caso de suspensión al trabajador se puede presentar al día siguiente de aquel en que se encuentre libre y hasta con la presentación de la boleta de arresto, para comprobar la suspensión de las relaciones de trabajo.

V).- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 54 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas, en el artículo 31 fracción III, de la misma constitución.

VI).- La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes; y

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

14.- RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A DOMICILIO

La rescisión consiste en la facultad que se da a uno de los sujetos del contrato, para que tenga neta por concluido cuando su contraparte no cumpla alguna falta o deje de cumplir con sus obligaciones.

Art. 461 El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Art. 471 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Esta fracción sirve para fundar un principio de contrato o prueba, y además en el caso de trabajo a domicilio, aún no se han creado Sindicatos de Trabajadores a domicilio.

II).- Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de providad u honradez, en actos de violencia, atrevidas, 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 obra en defensa propia.

No se trata de actos de falta de providad penados por las leyes administrativas, ni de injurias que encuadren dentro del derecho penal, sino de actos faltas de providad o de injurias que lesionen a la persona del patrón, sus familiares o jefes de la empresa. Son los Tribunales del Trabajo en consecuencia los que deben de juzgar si se trata de una falta de providad suficiente para considerar rescindido el contrato de trabajo.

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

desempaña el trabajo;

Como ya he dicho anteriormente que como consecuencia de que el trabajador no está bajo la vigilancia directa del patrón, pocas veces tiene — presencia en el taller donde se desarrolla el trabajo o domicilio; pero sí — puede llegar a tenerlo y ejercer su poder de mando;

IV).- Cometer al trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, — sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de — los actos o que se refiera la fracción II, si son de tal manera — graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de tra — bajo;

V).- Dañar al trabajador, intencionalmente perjuicios materia — les durante el desempeño de sus labores con motivo de ellas, en — los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y — demás objetos relacionados con el trabajo;

A estos actos se les denominan sabotaje. La ley no puede permitir — que se lleven a cabo este tipo de actos y considera que son causas de rescis — sión.

VI).- Dañar al trabajador los perjuicios que habla la fracción — anterior siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia — tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII).- Comprometer al trabajador por su imprudencia o descuido — inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas — que se encuentren en él;

VIII).- Cometer al trabajador actos inmorales en el establecimien — to o lugar de trabajo;

Esta causa tiende a que en el lugar donde se prestan los servicios — hay absoluta moralidad, pues la falta de la misma trae consigo indiscipli — na y desorden en el negocio, o taller.

IX).- Revelar al trabajador los secretos de fabricación, o dar a — conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empre — sa;

X).- Tener al trabajador más de tres faltas de asistencia en un — período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justi — ficada;

Si hay justificación no de motivo a la rescisión. La Corte ha venido sosteniendo que cuando las faltas no son consecutivas dan margen a que se disminuyan de los días de vacaciones y cuando lo no dan motivo a la rescisión del contrato;

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

Cuando exista una causa justa, para desobedecer al patrón, al trabajador pueda hacerlo. Los Tribunales del Trabajo al juzgar ese hecho, deben hacerlo con absoluta imparcialidad y determinar si la causa alegada - por el trabajador es justa para haberle impedido el cumplimiento de la orden del patrón;

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

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

XIV).- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una - pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de - trabajo; y

XV).- Las anécdotas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Esta obligación patronal tiene, por objeto configurar con precisión la causal de despido, y la fecha en que éste surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocados. La adición de que se trate es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una-

parte; y por lo otro, el patrón que rescinda o despidió al trabajador por las causas que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción — otras causas distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despidió al trabajador sin darle aviso escrito, se presume la presunción de que su despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que este abandonó el trabajo, pues de lo contrario se entenderá en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral. — Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar inócuamente tal circunstancia para ser aducida a las sanciones anteriores. (54)

Quando el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnicen con el importe de tres meses de salario, así como el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se complemente el plazo, como lo — señala el Art. 48

CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO IMPUTABLES AL PATRÓN,

Así como existen causales para la rescisión de las relaciones de — trabajo imputables al trabajador, también existen causales imputables al patrón como lo señala el artículo 51, en sus diversas fracciones:

Art. 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador;

I).- Esgañarlo el patrón o en su caso la agrupación patronal al — proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo, — esta causa, de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III).- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera — del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, —

(54) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.- Comentarios a la Nueva — Ley Federal del Trabajo Reformada. p. 47

si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV).- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

VIII).- Comprometer al patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que - se encuentren en él; y

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

Art. 50: El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta-días siguientes a la fecha en que no se cumpliera de las causas - mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el pa - trón le indemnice en los términos del artículo 50.

Art. 50: Las indemnizaciones a que se refiera el artículo anterior consistirán:

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

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

III).- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fraccip

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

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La terminación de los contratos de trabajo se efectúa cuando son independientes a la voluntad de las partes, por su naturaleza, razón que se disuelve la relación contractual.

El artículo 53, enumera las causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador; y
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Arts. 26, 27 y 28;

Art. 26.-) El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exige su naturaleza;

Art. 27.-) El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.-) Cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar
- II.-) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.-) En los demás casos previstos por esta ley.

Art. 28.-) Habla de un caso específico, de la explotación de minas.

Art. 53. Fr. IV.-) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta - del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.-) Los casos a que se refiere el Art. 431.

Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la Fr. V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la inestabilidad de

la fuente de trabajo, el concurso o quiebra, etc. (59)

(59) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.- op. cit. Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. op. 47 y 8. 8.

15. PRESCRIPCIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.

Nos dice el maestro Trujillo Urbina, cuando hace un enjundioso estudio de la teoría del Artículo 123:

Este artículo, o sea el 123, por su naturaleza social niveladora, comprensadora, proteccionista, tutelar y reivindicadora de los trabajadores, no consigna la prescripción de ninguno de los derechos establecidos en el mismo en favor de los trabajadores, toda vez que por sí mismos son imprescriptibles, pues solo así cumple su fin redentor de los derechos del proletariado, mediante la recuperación de la plusvalía originaria de los bienes de la producción en el régimen capitalista mexicano.

Por tanto, la prescripción de derechos obreros en las leyes laborales de 1913 y en la actual de 1970, como producto del Régimen Capitalista, autoriza la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspirados en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social.

La Prescripción de Derechos en la Nueva Ley.— La nueva ley como la anterior, utiliza indebidamente los términos de acción y derecho, ya que las acciones procesales del trabajo son imprescriptibles y sólo pueden prescribir conforme a la ley los derechos que la norma consigna. Por otra parte, se omite el término de prescripción, de un mes a dos meses para el ejercicio de los derechos en los casos de reparación del trabajo.

La prescripción, conforme al artículo 510, no puede comenzar ni correr:

- I.-) Contro los incapaces mentales, sino cuando se haya discurrido su tutela conforme a la ley, y
 - II.-) Contro los trabajadores incorporados al servicio militar, en tiempo de guerra,
- a) PRESCRIBEN EN UN MES: ART. 517:

- I.-) Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, y
- II.-) Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, res—

pectivamente del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación:

b) PRESCRIPCIÓN EN DOS MESES; ART. 519;

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que -- sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de separación.

c) PRESCRIPCIÓN EN DOS AÑOS; ART. 519;

- I.-) Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II.-) Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y
- III.-) Las acciones para solicitar la ejecución de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los convenios celebrados entre ellos.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

d) INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.-

Art. 521: La prescripción se interrumpe:

- I.-) Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notifica-

ción. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente, y

II.-) Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Art. 822: Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán - por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente. (60)

(60) Trueta Urbina Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. p. 447 y S. 8.

16.- EFFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

Generalmente se estudian como efectos únicos del contrato de trabajo, la prestación del servicio y el salario. La materia se anuncia así y parece tener una sencillez aparente; por efectos de un contrato deben entenderse todas las obligaciones que de él se derivan.

Las que provienen del contrato de trabajo, las leyes nada más son innumerables. El estudio de las obligaciones entre las que se encuentran las que provienen de los contratos, ya individuales, ya colectivos de trabajo, constituyen material íntegramente para un trabajo especial; reduciré a manera de enumeración, la cuestión referente al régimen de las obligaciones de origen estrictamente legal, producidas por el contrato de trabajo a domicilio:

Me ocuparé primeramente de las que están a cargo del obrero, para referirme posteriormente a las del patrón a domicilio;

1.- Obligaciones previas de la celebración y posteriores a la terminación del contrato de trabajo a domicilio:

- a) La obligación fundamental que contrae el trabajador es la de prestar el servicio para el que fue contratado, de acuerdo con el artículo 136.
- b) La obligación de cuidar de los útiles y materiales que se ponen a su disposición para poder prestar el servicio contratado, el mal uso que se haga de éstos será imputable al trabajador.
- c) Obligaciones de Carácter Moral.- Si el obrero está obligado a no causar daños en los bienes del patrón, lo está igualmente a no ocasionarlos en sus intereses, (los propios del patrón). Protegerlos tiene un sentido-moral.
- d) Obligaciones de Protección Personal.- Si bien el patrón está obligado a tomar medidas de seguridad previstas en el reglamento respectivo o derivadas de las disposiciones que dicte la comisión de seguridad, el obrero, correlativamente, tiene el deber de ajustarse a esas medidas, ya sea en protección de sí mismo, ya sea para salvaguardar las personas de sus compañeros.

2.- Obligaciones del patrón.

- a) SERVICIO.- La ley impone la obligación fundamental de proporcionar todos aquellos objetos y elementos indispensables para la ejecución del -

trabajo, esta obligación se desprende de la misma naturaleza del contrato de trabajo.

- b) SALARIO.— Las obligaciones del patrón respecto del salario puede ser, —
marcas: 1º Pagar el salario íntegro, que no podrá ser menor del que —
se paga por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para —
el que se realiza el trabajo; 2º Séptimo día; 3º Período de vacaciones —
anuales, calculadas de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 89—
que dice que el salario se calculará, el promedio de las percepciones —
obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del inci—
picio del descanso.
- c) PROTECCIÓN.— (o una norma general, la ley habla de guardar las medidas —
que tengan por objeto proteger al trabajador, contra las enfermedades —
profesionales y contra los accidentes, mediante la adopción de medidas —
de seguridad e higiene, que remite a los reglamentos de seguridad e —
higiene, y estos a su vez, a los acuerdos que puedan formar las comisi—
nes correspondientes. En todo a las medidas de protección se puede —
enumerar las siguientes: 1º Seguro Social, Infortvit, Registro de Patro—
nes e Domicilio, Libro de Registro de Trabajadores e Domicilio, Libro de —
registro de trabajo e domicilio, Cumplimiento de las disposiciones sobre securi—
dad e higiene, informar a los Inspectores de Salarios Mínimos, a la —
Inspección del trabajo, cualquier dato que esta requiere.
- d) DE CARÁCTER SINDICAL.— Es un derecho de los trabajadores unir sus inte—
reses, y defenderlos coaligándose en asociaciones profesionales o sindi—
cales, y se une obligación patronal el denegar las cuotas sindicales —
ordinarias; la obligación de abstenerse de tratar o presionar a los —
trabajadores para que se separen de un sindicato o para que se adhieran —
a él.
- e) Los efectos del contrato respecto a la Rescisión, Suspensión y Termina—
ción del mismo.

17.- ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro del texto de la Nueva ley el Art. 329 dice:

Art. 329.- El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, - tendrá los derechos consignados en el art. 48

Art. 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y - Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnicen con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente se comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera - que hubiere sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimenta el laudo.

El patrón podrá intentar la rescisión de las relaciones de trabajo, teniendo que probar la acción intentada, en caso de que ésta no resulte disuelta o probada, tendrá la obligación de reinstalar al trabajador, o en caso contrario indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimenta el laudo, además de 20 días por año, por los servicios prestados a la empresa o negociación.

Proceden 20 días por año en cada caso que señala el artículo 49)-

Art. 49.- El patrón quedará exento de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan - en el Art. 50, en los casos siguientes:

I).- Cuando se trate 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 desempeñó o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él o la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Art. 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I).- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada año siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II).- Si la relación fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y,
- III).- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Dentro del texto de la nueva ley, está el artículo 601, siendo de aplicación exclusiva dentro del sistema del trabajo a domicilio, sin inclusión a las sanciones a que el patrón se haga acreedor, por incumplimiento a las normas generales, y que dice: "se impondrá, multa de \$ 500,00 a \$ 5,000.00 al patrón, que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio.

EL TRABAJO A CONTRATO EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

CAPITULO IV

| | Página |
|---|--------|
| 1.- De acuerdo a las necesidades o recursos del patrón se podrán realizar dos tipos de obras o trabajos... | 92 |
| 2.- Forma Contractual de esta relación | 94 |
| 3.- Obligaciones de los contratantes de acuerdo a la - costumbre comercial | 98 |
| 4.- Como consecuencia de este fenómeno existe una ca- dencia de evasiones, siendo la pequeña industria si- ga o continúe trabajando | 101 |
| 5.- La Dependencia Económica | 103 |

CAPITULO IV

EL TRABAJO A DOMICILIO EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

1.- DE ACUERDO A LAS NECESIDADES O RECURSOS DEL PATRON, SE

PODRAN REALIZAR DOS TIPOS DE OBRAS O TRABAJOS.

Trataré de elaborar un somero panorama de la realidad dentro de la industria del vestido, y que en donde encuadra el estudio del presente trabajo, y que resulta ser el trabajo a domicilio en la industria de tejidos de punto, y que regularmente está encaminada a la producción de artículos para vestir.

a) Tipos de Industria dentro de la Rama de Tejidos de Punto.

- 1) Actualmente en las grandes empresas de esta rama, dando se cuenta con capital suficiente para llevar a cabo las metas de producción que se han fijado, generalmente no se utilizado el trabajo a domicilio, ya que se cuenta con maquinaria, capital y personal especializado y por donde capacitado, para llevar a cabo cada uno de los procesos, tendientes a la saturación de sus mercados con artículos que se elaboran con la mayor calidad posible.

Como antítesis del fenómeno anterior se presentan:

- 2) Al voraz intermediario, que por lo que toca a la legislación mexicana, resulta un personaje ilícito, por las causas enumeradas en el inciso # 2 del capítulo III, del presente trabajo; y a pesar de que está incluido en la ley, se presenta en forma de parásito en casi todos los negocios respecto de producción y distribución de bienes y servicios; y
- 3) Al mediano y pequeño empresario, que carga con toda y cada una de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, y que son las mismas con las que cuenta una empresa grande.

b) Procesos en la Elaboración de una Prenda de Vestir.

Fundamentalmente se pueden considerar dos etapas en la elabora —

ción de un artículo:

La primera.— Es el tejido, o sea el proceso de elaborar la tela.

La segunda.— Es la terminación en la que intervienen:

- 1a) El Corte: Que es cortar la tela según el molde correspondiente.
- 2a) El Armado: o cosido de los cortes.
- 3a) Los hojales si los necesita.
- 4a) Detalles: como puede ser el bordado, remates o las orillas de la prenda, pegado de etiqueta, etc.
- 5a) Planchado.
- 6a) Puede darse el caso de que se le quiera dar mayor finza a — la prenda y entonces se utiliza el remallado.

Después de hacer una relación de las fases que integran la fabricación de un artículo de vestir, y que son los trabajos que se pueden llegar a ejecutar en el trabajo a domicilio, por lo que toca a tejidos de punto, puesto que en multitud de ocasiones, ya sea el intermediario, el pequeño o mediano empresario, pueden no llegar a contar con personal especializado, para la elaboración o terminación del artículo, y se cuando se presenta el trabajo a domicilio, como suplente de la falta de personal o elementos técnicos, para llegar a la elaboración de una prenda, y se presenta al mismo tiempo como consecuencia de que los patronos tienen que eludir las numerosas cargas fiscales, obligaciones laborales y demás prestaciones inherentes al sostener la fuente de trabajo.

2.- FORMA CONTRACTUAL DE ESTA RELACION.

En términos generales, puede afirmarse que la forma contractual - de esta relación se basa en la práctica, en una forma típica de contratar, en la que ambas partes concilian sus intereses.

La nueva ley federal del trabajo, en los artículos 318 y 321, - del capítulo correspondiente al trabajo a domicilio, establece las condiciones en que debe de contratar toda persona, sea individual o colectiva, que encargue a trabajadores a domicilio, la ejecución de un trabajo.

En el presente intentará elaborarse una forma del escrito que se regula fiere el artículo 318 de la nueva ley, al exigir al patrón que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito, y que este contendrá como condiciones mínimas, las que se enumeran a continuación:

En la Ciudad de a de de 1974, los que - suscribimos el presente, a saber: por su propio derecho, - como patrón (si se trata de una persona jurídica: "en representación de" que acredita su personalidad con que en lo sucesivo se denominará "el patrón" y por la otra, por su propio derecho, como trabajador (a), que en lo sucesivo se denominará "el trabajador (a)", hacemos constar que hemos convenido un celebrar un contrato de trabajo a domicilio, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA: Para los efectos del artículo 318 de la Ley Federal del Trabajo, - el patrón se denominará en el presente de nacionalidad que estado civil con domicilio en y que se - dedica a El (La) trabajador (a) declara: - llenares de nacionalidad edad estado civil con domicilio

SEGUNDA: El (La) trabajador (a) se obliga a presentar sus servicios personales, consistentes en (aquí debe especifificarse la labor contratada), de calidad (costura corriente, mediana, alta, etc.), debiendo realizar y entregar una producción de piezas, (unidades o docenas) semanales, las cuales se elaborarán según la calidad convenida.

TERCERA: El contrato se celebra por obra determinada, o por tiempo determinado, (según el caso).

CUARTA: Para la ejecución del trabajo, el patrón proporcionará los materiales y útiles necesarios y adecuados a la calidad del producto encomendado, mediante nota por duplicado autorizada por ambas partes, de la que conservarán un tanto cada una de las mismas (61) - debiendo proporcionarlos en las fechas y horas siguientes Los materiales y útiles mencionados tendrán las características siguientes.

QUINTA: El (La) trabajador (a) efectuará las labores a que se refiere este contrato, en su propio domicilio, sin vigilancia ni dirección inmediata del patrón, por lo que podrá distribuir su tiempo y organizar su trabajo en la forma que estime conveniente.

SEXTA: El (La) trabajador (a) recibirá las ordenes de trabajo los días a las horas, la entrega y recepción del trabajo realizado se efectuará los días a las horas de cada semana, en mediante la relación y el recibo correspondientes.

SEPTIMA: El trabajador (a) percibirá, por el trabajo a que se refiere este contrato, un salario con base en las tarifas siguientes:

| <u>Tipos de trabajo</u> | <u>Contribución o salario</u> |
|---|-------------------------------|
| a) por pieza (o unidad) | \$ pesos |
| b) " " " | " " |
| c) " " " | " " |
| d) " " " | " " |

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de - dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

El salario se cubrirá al mismo tiempo de la entrega y recepción - del trabajo, esto es, los días a las horas, de cada semana, en moneda de curso legal y en el lugar, estando obligado el - (la) trabajador (a) a firmar las constancias de pago correspondientes (62).

(61) Esta cláusula puede tener diversas modalidades, teniendo en cuenta lo dispuesto en el art.314, ya que puede ocurrir que el trabajador aporte los útiles o materiales.

(62) Las tarifas deberán ser calculadas en base con la retribución que se pague por un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, y como resultado el salario mínimo.

DECIMA: Por cada días de trabajo, el (la) trabajador (a) tendrá un descanso semanal de, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el de cada semana.

También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados con el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: - el 14 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 14 de mayo, 16 de septiembre; - 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 14 de diciembre de cada seis años, - cuando correspondiera a la transición del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA: El (la) trabajador (a) después de un año de servicios continuos, - disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, de seis días laborales, que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto - año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con - una prima del veinticinco adicional, sobre los mismos.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año - de servicios, el (la) trabajador (a) tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, conforme el artículo 48 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

DECIMA: El (La) trabajador (a) percibirá un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, - tendrá derecho a que se le paguen en proporción al tiempo trabajado.

DECIMAPRIMERA: Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario - diario el presuado que resulte de las percepciones obtenidas en - los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMASEGUNDA: Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el (la) trabajador (a) entró a prestar sus servicios en el día del mes de del - año de

DECIMATERCERA: Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato, se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiere a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la Jurisdicción y competencia de la Junta

Leído que fué el presente contrato por las partes, o Impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firman, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas, y otro será entregado a la Inspección del Trabajo.

El Patrón

El (La) Trabajador (a)

Testigo

Testigo

México, D. F., a de de 197. . .

3.- OBLIGACIONES DE LOS CONTRATANTES DE ACUERDO A LA COSTUMBRE COMERCIAL.

Entre las notas que caracterizan el trabajo a domicilio, Boyaval - le concede señalada importancia a la concurrencia. Es indudable dice que - por sus caracteres específicos el trabajo a domicilio asalariado favorece - muy grandemente el juego de la libre concurrencia. Permite, en efecto, disfrutar de todas las ventajas de la concentración capitalista y comercial inherente a la gran industria, sin tener que sufrir las mayores cargas. (63)

Si bien la concurrencia se manifiesta en varias maneras:

- 1.-) Concurrencia del gran abastecedor barato, que aparece triunfar en el mercado.
- 2.-) Concurrencia de los intermediarios y de los clientes; háblolos de obtener el producto al precio más barato posible.
- 3.-) Concurrencia, en fin de los mismos operarios.

Extraña lucha esta en que se busca para el empresario el obrero barato, el inmigrante necesitado, el que busca solo un jornal suplementario.

Se caracteriza también el trabajo a domicilio, según el mismo análisis, por lo sencillo de la tarea, pues en general la obra no exige gran aptitud profesional, por lo tanto y natural conculario, la fácil división del trabajo. Para el empresario este régimen de trabajo supone la economía de:

- a) del taller
- b) De la organización y vigilancia del trabajo.
- c) De las imposiciones de la organización obrera de resistencia, o sea de sindicatos.
- d) De la Inspección legal, o sea de la Inspección del Trabajo.

Después de repasar un análisis económico hecho por el profesor - William F. Millougeby, puedo enumerar las tres características económicas - del "Sweating System" y que son las siguientes:

- 1.-) Trabajo o destajo, sin ningún tipo de contrato o regulación contractual.
 - 2.-) Jornadas muy largas
- (63) Boyaval Paul.- op. cit. pp. 46 y 5. 8.

3.-) Salarios ínfimos.- (64)

A todas las situaciones planteadas anteriormente cabe agregarse el agravante de que la tarea encomendada era cumplida en la vivienda del obrero, donde el hacinamiento de sus moradores y la falta de condiciones higiénicas se producen un causa de enfermedad, y contagio, por vínculo del objeto elaborado.

Una de las ventajas que ofrece el trabajo a domicilio para el trabajador, y es la que le permite al hombre o mujer, realizarlo manteniendo su independencia, fuera de la vigilancia del sector de trabajo, y como ha venido tratándose esta, se presenta en forma indirecta, y además puede hacerlo con la ayuda de su mujer, sin que esta tenga que abandonar los quehaceres del hogar. Permite también, conseguir ingresos a aquellas personas a quienes les es difícil abandonar los quehaceres del hogar durante horas seguidas, en talleres o fábricas (65)

Por otro lado, el trabajo a domicilio reglamentado puede en ciertas ocasiones favorecer el desarrollo de algunas industrias, resolviendo muchas veces el difícil problema de la producción intermitente, en diversas épocas del año o en períodos de crisis.

El empleo del trabajo de la mujer y de los menores contratado individualmente, facilita la acción de los explotadores, se trate de fabricantes, intermediarios o destajistas, pues la circunstancia de tratarse de operarios dispersos, sin contacto personal permanente, permite a los empleadores fomentar la concurrencia entre los mismos y estipular los salarios más bajos posibles.

Otro inconveniente, que representa una ventaja para el patrón a domicilio, y que resulta uno de los grandes problemas de esta forma de explotación, es la falta de vigilancia por parte de las autoridades del trabajo, ya que al encontrarse diseminados este tipo de trabajadores en varias poblaciones, a veces resulta casi imposible vigilar, si se satisfacen o no, las condiciones previstas por la ley.

Por lo que se refiere a las obligaciones de las partes de acuerdo a la costumbre comercial, el fenómeno se presenta de una manera fácil de exponer, ya que la obligación principal del trabajador, es la de entregar el -

(64) Willoughby William F. "State Activities in relation to labor in the United States, 1901, citado por González, op. cit. pp. 370 nota 30.

(65) Devesali Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo op. cit. vol. III - p. 772 y 8. 8.

- 100 -

trabajo en la forma y horas convenidas, y la obligación correspondiente por parte del patrón de pagar puntualmente el salario que generalmente es a destajo, y que esto resulta exento de alguna supervisión por las Autoridades del - - Trabajo.

4.- COMO CONSECUENCIA DE ESTE FENOMENO EXISTE UNA CADENA DE EVASIONES, SIENDO LA UNICA FORMA, PARA QUE LA PEQUENA INDUSTRIA SIGA O CONTINUE TRABAJANDO.

Los ventajas e inconvenientes mencionados en el inciso anterior, resultan innegables, ya que han determinado a los patronos a organizar su negocio en esa forma y han sido los patronos los que obrando sobre su ánimo, han hecho que muchas industrias que habían alcanzado un alto desarrollo de organización hayan cambiado su sistema de trabajo, por el trabajo a domicilio, con el fin de eludir responsabilidades.

Con el transcurso del tiempo, tanto la Seguridad Social, como la Inspección del Trabajo, como la Secretaría de Hacienda, los Sindicatos, y - los demás departamentos que su labor es la de cargar a todas las empresas, ya sean grandes, medianas, pequeñas, con sus diferentes obligaciones, aunado a esto la falta de tacto económico, por parte de las autoridades correspondientes.

Se pudiera dar el caso, en que se le diera un tratamiento especial a la pequeña y mediana empresa, como cuando en diferentes ocasiones y en algunas entidades federativas, se le han dado incentivos fiscales, políticas laborales, que han beneficiado a los grandes capitales.

Por su parte, la pequeña y mediana industria se encuentran al borde de la desaparición, fenómeno que se ha ido observando con el transcurso del tiempo, y que además resulta lógico, que se de como consecuencia, de los fenómenos inflacionarios, que atacan la presente época.

Corroborando lo anteriormente dicho, en un artículo periodístico publicado el 4 de abril de 1975, y escrito por el periodista Antonio Castellanos, en el Herald de México, Dices:

"EN PELIGRO DE COLAPSO EL 90 POR CIENTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA".

NECESITAN DE UN TRATO ADECUADO EN LO QUE SE REFIERE A POLITICAS ECONOMICAS Y LABORALES.

La pequeña y mediana industria necesita ser atendida con un trato adecuado en lo que se refiere a políticas económicas y laborales.

El no hacerlo, pondrá en peligro de colapso a más del 90 por ciento de la Industria Nacional, afirmó ayer en la Cámara Nacional de la Industria del Vestido. En un extenso documento, entregado a el Herald de México, se advierte que de esa forma se lesionaría el vehículo más apto con que se cuenta para combatir el desempleo y crear las fuentes de trabajo que re-

quiere el país.

Por lo tanto es necesario, más que nunca, permanecer atentos a la planeación futura de las necesidades de productores y consumidores y a la solución de problemas que, como el del algodón, requieren de un trato inteligente y mesurado.

En el documento se expresa que durante la Segunda Reunión Latinoamericana y del Caribe sobre la pequeña y mediana industria y en especial en el Segundo Congreso Nacional de la Industria del Vestido, se tratarán de buscar las soluciones a todos los problemas.

Se expresa la confianza en que las conclusiones que obtengan en esas dos reuniones, serán de gran ayuda y actualidad para que las autoridades se avoquen a resolver todas las dificultades.

Se reconoce, en la misma oportunidad, la buena disposición del gobierno, para resolver los problemas derivados de la inflación y el desumplido por el que atraviesa la industria.

Todo ello ha sido posible, se dice, merced a la permanencia del diálogo que los industriales han mantenido con las autoridades.

5.- LA DEPENDENCIA ECONOMICA.

Se puede hablar de dos elementos diferentes dentro del contrato de trabajo, o sea la dirección y la dependencia y así se les considera por algunas personas y por la ley, opino que el concepto dependencia; aplicado a la prestación permanente de servicios, absorbe el elemento dirección, que podría sustraerse este al riesgo de ninguna especie (66)

Dirección, en términos generales, es llevar a conducir una cosa o persona a un fin determinado. Ejecutar un trabajo bajo la dirección de una persona, significa que quien realiza el trabajo es conducido en la ejecución misma, a un objeto impuesto por aquella. La dirección según esto, queda marcada por la finalidad de cada empresa en particular, puesto que los servicios de todos los trabajadores, desde el puesto más bajo, en la escala marcada por la empresa, según la importancia de la prestación del servicio, desde el trabajador a domicilio, hasta el gerente, están encaminados a producir ciertos objetos afines, o a prestar servicios definidos.

Dependencia; En cambio significa el que una persona esté subordinada a otra. La dirección marca el sentido de la prestación de servicios; la dependencia señala el sometimiento del trabajador a los órdenes del patrón, por lo que se refiere al contrato de trabajo celebrado.

Toda empresa, como toda organización, requiere una suma de jerarquías para alcanzar cierta disciplina puesta al servicio del objeto de la organización o de la empresa. No se concibe que pueda lograrse un resultado satisfactorio, si cada individuo que colabora a un fin determinado pudiera, guiado por ese fin e independientemente de los demás, emprender su actividad, según lo que le pareciera más conveniente.

Si hay dependencia, el trabajador, no nada más está obligado a dirigir su actividad al objeto marcado por el patrón, debe hacerlo, además, ajustando a las instrucciones que de él recibe. (67)

El gerente y también el trabajador a domicilio reciben instrucciones y aún no recibíendolas, habiendo la posibilidad de que las reciban y la obligación para ellas de obedecerlas, hasta con ello que se crea haberlas de dependencia.

(66) Castorena Jesús; Trabajo de Derecho Obrero, op. cit. p. 165 y 8. B.

(67) Existe contrato de trabajo cuando el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, mediante el pago de un salario en horas determinadas y conforme a cierta periodicidad, aún cuando la dirección y dependencia ejercitadas por el patrón no sean constantes.- Carrasco Jo sefa y Cogravedos. P. 2406. Tomo XLIII, 12 de marzo de 1931.

Resulta tan importante esta cuestión, el desabastecimiento por el trabajador de los órdenes recibidos, siempre que se trate de trabajo contratado, constituye una causa de rescisión del contrato de trabajo. (Art. - 46. Fr. XI de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

A MANERA DE CONCLUSIONES.

página

1.- OBJETIVOS PRINCIPALES:

| | |
|---|-----|
| A) Ejercicio de los derechos consignados en el artículo 123 - Constitucional | 105 |
| B) Asociación profesional y Contrato Ley | 106 |
| C) Fuertes sanciones a patronos que violan la ley | 107 |
| D) Ampliación del régimen de seguridad Social al trabajador a domicilio | 108 |
| E) Organización Internacional del Trabajo | 109 |
| 2.- Autoridades Administrativas | 112 |
| 3.- Adiciones y reformas concernientes a la reglamentación actual del trabajo a domicilio | 123 |
| I.- Creación de un departamento del trabajo a domicilio | " |
| II.- Políticas Económico - laborales respecto de la pequeña y mediana industria | " |
| III.- Comentario a la ley sobre la aprobación de las tarifas mínimas en la rama de hilados y tejidos | 124 |
| IV.- Diferenciación que puede hacerse del trabajador a domici- lio propiamente dicho | " |

A MANERA DE CONCLUSIONES

I.- OBJETIVOS PRINCIPALES.

Algunos autores opinan que antes de procurar evitar la explotación a que se halla sometida esta categoría de trabajadores, se deberá ocupar de garantizar las condiciones de higiene de los locales destinados a la ejecución del trabajo. Lógicamente, tratándose de familias modestas las dedicadas a estas tareas, disponen de medios muy precarios, y por eso los locales resultan deplorables y con mínimas condiciones de higiene. (68)

A) EXERCICIO DE LOS DERECHOS CONSIGNADOS EN EL ART. 123 CONSTITUCIONAL.

MI opinión resulta contraria al anterior, ya que en el desarrollo de la tesis, he tratado de demostrar que la fundamentación de uso de los principales objetivos jurídicos de ésta, es que se trata del supuesto de que se trata de Trabajadores Subordinados; esto es que prestan su actividad profesional mediante un contrato de trabajo exigido por la ley, en el capítulo correspondiente. Porque de lo contrario, si se les considera como trabajadores autónomos o independientes, el problema jurídico desaparece, y se continuaría con la antigua concepción civilista, que hasta la aparición del artículo 123 constitucional, que con sus derechos reivindicatorios de la clase obrera, o sea la trabajadora, se han visto reflejados los ideales de este numeroso grupo humano, sumando a esto la reglamentación por parte de la Nueva Ley Federal del Trabajo, con su capítulo correspondiente al Trabajo a Domicilio, y leyes complementarias, la legislación vigente supera a la anterior, al establecer normas de definición de los diferentes aspectos del trabajo a domicilio.

Enfatiza la importancia de la Inspección del Trabajo de esta materia y reconoce expresamente el valor que representan las Autoridades del Trabajo para la eliminación o disminución del régimen de explotación a que se encuentran sometidos los trabajadores a domicilio.

Una de las mayores preocupaciones del actual legislador, es la que se refiere a la que el trabajador a domicilio ejerza sus mínimos derechos protectores tutelares, que esto ya sería un gran avance, sin dejar de tomar en cuenta que el trabajador tiene además los llamados derechos reivindicatorios, reconocidos por la constitución no han sido ejercidos por esta clase trabajadora.

(68) González Joaquín V. "Obras Completas". Buenos Aires 1935. tomo VI. p. 366 y S. 8.

Con la facilidad en que se da esta forma de explotación y por el difícil control que resulta para las Autoridades del Trabajo, este tipo de trabajadores algunos autores, como también en la conferencia de la Habana, celebrada en el año de 1939, han querido dar una solución al problema de los trabajadores a domicilio, y que resulta ser la abolición de esta forma de explotación.

B) ASOCIACION PROFESIONAL Y CONTRATO LEY:

Por mi parte, opino contrariamente a la solución dada en el párrafo anterior, porque resulta antieconómica, ya que ¿cuántas familias se quedarían sin comer? y parto de la sugerencia de la estructuración de un Contrato Ley que regule y uniforme las condiciones en que el trabajo a domicilio se desarrolle; extienda, precise y especifique, aún más las normas protectorias vigentes; que elabore las bases para la inmediata creación de un tabulador único, que consigne precio y normas de los trabajadores que sean objeto del contrato.

La Ley define este tipo de Contrato en su artículo 404, diciendo: Art. 404.- Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos según los cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando es una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

La importancia de la adopción de esta medida, está fuera de duda, puesto que al uniformar las condiciones, precios y salarios en el sistema de trabajo a domicilio se garantiza la protección de todos los trabajadores del ramo (esto sería si se observara su cumplimiento), y por otra parte, existe la posibilidad de eliminar la competencia desleal entre los propios empleadas.

Sin embargo, lo previene el Art. 406, sólo pueden solicitar la celebración del contrato ley, los Sindicatos constituidos y además, que representen las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados en una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o mas de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Resulta necesario que antes de solicitar la celebración del contrato ley existiese un Contrato Colectivo en vigencia, lo cual únicamente se posibilita mediante la sindicalización obrera.

Es necesaria la agrupación de los trabajadores a domicilio para -

su defensa frente a la clase patronal.

Hasta ahora este sector de obreros ha sido injustamente menospreciado tanto por los grandes como las pequeñas centrales sindicales. Es -- cierto que en la práctica el ejercicio de este derecho se haría, sumamente difícil por el aislamiento en que se encuentran los trabajadores. Pero, -- por otra parte, es posible ejercer positivamente el derecho que asiste a -- los trabajadores para sindicalizarse, además, es no sólo una medida posible sino estrictamente necesaria, puesto, que solamente con la unión obrera se podría presentar un frente de lucha capaz de lograr la protección y reivin- dicación de los trabajadores a domicilio.

Es indispensable que se constituya un poderoso y único sindicato de trabajadores a domicilio, en cada una de las ramas en que este se desar- rolla, pero principalmente en la rama de tejido y costura. -- Es frecuente que la proliferación de sindicatos de nombres, desvirtúa la acción benéfica de la asociación profesional. Esta es una situación que la ley no puede evitar, pero el estado sí, adoptando, después de la Constitución del Sindica- to Único, como norma de política laboral, la negativa de registrar poste- riormente solicitudes de Registro de asociaciones similares a la del Sindica- to Constituido.

La utilidad de esta medida es evidente ya que al eliminar la com- petencia entre dirigentes sindicales de multitud de pequeñas organizaciones, se evita la posibilidad de "arreglos" particulares entre patronos y líde- ros venales. Permite por otra parte, el control centralizado de los traba- jadores a domicilio.

C.) FUERTES SANCIONES A PATRONOS QUE VIOLAN LA LEY.--

El Capítulo XVI de nuestra Ley Federal, consigna las sanciones a las violaciones patronales a las normas consignadas en este código, parti- cularmente el Art. 801, refiere a la sanción que resulta de la infracción a -- las normas de trabajo a domicilio.

Art. 801.-- Se impondrá multa de \$500.00 a \$5,000.00 al patrón que viole las normas protectoras del trabajo de campo y del trabajo a domici- lio.

El artículo anterior es pues de aplicación exclusiva en el siste- ma del trabajo a domicilio, sin perjuicio de las sanciones a que el patrón se haga acreedor por incumplimiento de normas generales.

Resulta insuficiente la sanción establecida por el ART. 801, si -- se considera que el patrón, en todas las circunstancias, las más de las ve- ces obra con absoluta independencia respecto a la ley; que la viola cons- --

tantemente y que a pesar del control de la Inspección del Trabajo pretenda imponer a los patronos, éstos siempre tendrán la posibilidad de eludir el cumplimiento de sus obligaciones, porque la Inspección del Trabajo no puede actualmente, ejercer un control eficaz sobre la multitud de patronos e intermediarios que desarrollan el trabajo a domicilio; y por otra parte, como mencionaba anteriormente, la ignorancia y escasa preparación cultural de la gran mayoría de este tipo de trabajadores, de cuya consecuencia que éstos no denuncian las violaciones patronales a la ley, y no ejercen sus derechos con propiedad.

Es necesario que la ley influya en su articulado sanciones cada vez más rígidas para los patronos que violan la reglamentación del trabajo a Domicilio, que dichas sanciones sean efectivas para el que reincida; y que además la autoridad encargada de hacerlas efectivas, aplique criterios rigurosos para los violadores.

Un muy bueno y además indispensable instrumento de vigilancia del cumplimiento de la ley y denuncia de las violaciones, es el Sindicato de trabajadores.

De ahí que el ejercicio del Derecho de Asociación profesional y la constitución del Sindicato Único estén siempre gravitantes como el eje central que posibilite resultados prácticos tanto de los obrerismos jurídicos, como las medidas de política laboral que se adopten.

El Sindicato Único, perfectamente bien estructurado de gran capacidad combativa, con objetivos concretos que defender y vigilar, claramente consignados en el Contrato Ley y en el Estatuto Único, son los elementos indispensables para poner fin al reprobado régimen de explotación a que están sometidos los trabajadores a domicilio.

0) AMPLIACION DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL AL TRABAJADOR A DOMICILIO.

Se trata de una actividad de modalidades muy particulares. Ante todo, al ejecutar la tarea en su propia vivienda o en un lugar elegido por ellos, no están expuestos al mismo ritmo de trabajo, ni al mismo coeficiente de riesgo. Por otra parte, asume la característica de una industria, en cierto modo intermitente o temporal, pues su incremento o disminución varía en las distintas épocas del año por causas diversas.

En base a todas estas particularidades, propias de su organización y ejecución, es que el legislador ha buscado de dispensarle un tratamiento especial, con objeto de proteger de una explotación inhumana, y al mismo tiempo contribuir al desarrollo de un actividad provechosa para muchas personas, por su régimen de vida, y como uno de los medios de propender su impulso es el de no hacer gravitar sobre el empleador todas las cargas sociales que gravan las otras formas del trabajo asalariado, al mismo tiem-

po que previene al trabajador de la disminución o insuficiencia del salario en los períodos de retracción o receso de esa industria, al unsono soy par- tidario de que los trabajadores (no) a domicilio, deben estar comprendidos en un sistema de Seguros Sociales obligatorio que cubra los riesgos de da- ocupacion, invalidez, vejez, a cuyo sostenimiento deberán contribuir Patro- nes, Trabajadores y el Estado. En este sistema debe incluirse también, el Seguro de Maternidad, para que toda trabajadora comprendida entre los 14 y- 15 años de edad se halle amparada en ese beneficio, del cual se encuentran- excluidas a pesar de su relevancia social.

t) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- (O. I. T.)

Esta aparece el 30 de mayo de 1946, como parte integrante de la - Organización de Las Naciones Unidas. Está compuesta por El Consejo de Ad- ministración, la Oficina Internacional del Trabajo y la Conferencia Inter- nacional del Trabajo, la última constituye el Órgano Legislativo de la Orga- nización Internacional del Trabajo y forma las delegaciones de los países - miembros de la Organización, las representaciones están compuestas por dos - delegados gubernamentales, uno patronal y otro de los trabajadores.

La Conferencia se reúne una vez al año, por lo menos y los acuer- dos pueden ser recomendaciones o convenios.

Las recomendaciones son textos sobre material laboral que se adop- ta y de a conocer a los Estados miembros, como propuesta; se recurre a - ellas en las materias, que por su complejidad resultan difíciles de aprobar en un convenio.

Los convenios son proyectos de tratados internacionales que se - proponen a la ratificación o aprobación de los estados miembros para conver- tirlos en leyes nacionales obligatorias para cada país.

Por lo que toca al Trabajo a Domicilio, la Organización Interna- cional del Trabajo ha elaborado cuatro convenios, y que son:

Convenio 24.- Relativo al Seguro de Enfermedades de los trabajadores de la - industria, del Comercio y del Servicio doméstico.

Convenio 37.- Relativo al Seguro obligatorio de invalidez de los asalaria- dos en las empresas industriales y comerciales, en las profesio- nes liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio do- méstico.

Convenio 39.- Relativo al seguro obligatorio de muerte de los asalariados - en las empresas industriales y comerciales, en las profesio- nes liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio do-

méxico.

Convenio 35.- Relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados — en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico.

A continuación transcribiré parte de los convenios 24 y 25 de la Organización Internacional del Trabajo, que son, a mi juicio, los que más fácilmente podrían ser aplicados a nuestra actual situación.

DECIMA REUNION.

La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en Ginebra el 25-X-1927 en su décima reunión después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, adoptó, con fecha 15-VI-1927, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre el seguro de enfermedad relacionado directamente con la industria en 1927, y que será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTICULO I.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a implantar el seguro de enfermedad obligatorio, en condiciones por lo menos equivalentes a las previstas en el presente convenio.

ARTICULO II.

1.- El seguro de enfermedad obligatorio se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas, industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y al servicio doméstico.

2.- Sin embargo, cada miembro podrá establecer en su legislación Nacional las excepciones que estime necesarias respecto a:

- a.-) Los empleados temporales cuya duración no alcance el límite que fija la legislación nacional, los empleados irregulares ajenos a la profesión o a la empresa del empleador, los empleados ocasionales y los empleados accesorios;

- b.-) Los trabajadores cuyos salarios o ingresos superen el límite que fije la legislación nacional;
- c.-) Los trabajadores que no reciban remuneraciones en metálico;
- d.-) Los trabajadores a domicilio cuyas condiciones de trabajo no puedan ser asimiladas a las de los asalariados;
- e.-) Los trabajadores que no hayan alcanzado o hayan sobrepasado los límites de edad que fije la legislación nacional;
- f.-) Los miembros de la familia del empleado,

3.- También podrán ser exceptuados de la obligación del seguro de enfermedad las personas que en virtud de las leyes, los reglamentos o un estatuto especial tengan derecho, en caso de enfermedad, a beneficio por lo menos equivalente en su conjunto a los previstos en el presente convenio.

4.- En el presente convenio no se aplica a la gente de mar, ni a los pescadores cuyo seguro de enfermedad podrá ser objeto de una decisión ulterior de la conferencia.

ARTICULO III.

1.- El asegurado que sea incapaz de trabajar a consecuencia del estado anormal de su salud física o mental tendrá derecho a una indemnización en metálico por lo menos durante las primeras semanas o meses de incapacidad contados a partir del primer día que perciba la indemnización.

2.- La concesión de la indemnización podrá estar sujeta al cumplimiento por el asegurado, de un período de prueba y a la expiración de un plazo de espera de tres días como máximo.

3.- La indemnización podrá ser suspendida:

- a.-) Cuando el asegurado reciba por la misma enfermedad en virtud de la ley, otra indemnización; la suspensión será total o parcial, según sea la subvención equivalente o inferior a la indemnización prevista por el presente artículo;
- b.-) Durante todo el tiempo que el asegurado no sufra por el hecho de su incapacidad, una pérdida en sus ingresos normales de trabajo, o cuando se senten a expensas del seguro o del

tesoro, público; sin embargo, la suspensión de la indemnización será solo parcial cuando el asegurado tenga cargas de familia;

2.-) Durante todo el tiempo que el asegurado se niegue a observar sin justa causa, las prescripciones médicas y las instrucciones relativas a la conducta de los enfermos o se autotratga, sin autorización y voluntariamente, el control de la Institución del seguro.

4.- La indemnización podrá ser reducida o suspendida en caso de enfermedad motivada por una falta voluntaria del asegurado.

ARTICULO IV.

1.- El asegurado tendrá derecho gratuitamente desde el principio de la enfermedad y, por lo menos, hasta la espiración del período previsto para la concesión de la indemnización por enfermedad, el tratamiento de un médico debidamente calificado, y al suministro de medicamentos y medios terapéuticos suficientes y de buena calidad.

2.- Sin embargo, no podrá pedir al asegurado una participación en los gastos de asistencia en las condiciones que fije la legislación nacional.

3.- La asistencia médica podrá ser suspendida durante todo el tiempo que el asegurado se niegue, sin justa causa a conformarse a las prescripciones médicas y a las instrucciones relativas a la conducta de los enfermos, o muestre negligencia en el uso de los medios puestos a su disposición por la Institución del seguro.

ARTICULO V.

La legislación nacional podrá autorizar a prescribir la asistencia médica a los miembros de la familia del asegurado que vivan en su casa o estén a cargo y determinará las condiciones que esta Institución pueda concederla.

ARTICULO VI.

1.- El seguro de enfermedad deberá ser administrado por instituciones autónomas que estarán sujetas al control administrativo y financiero de los poderes públicos y no podrán perseguir ningún fin lucrativo. Las instituciones que se hayan fundado por iniciativa privada deberán ser reco-

ocidas por los poderes públicos.

2.- Los asegurados deberán participar en la administración de las instituciones autónomas del seguro, en las condiciones que determina la legislación nacional.

3.- Sin embargo, la administración del seguro de enfermedades sufre de directamente por el estado durante todo el tiempo que la administración por instituciones autónomas resulta difícil, imposible o inadecuada, a consecuencia de las condiciones nacionales, particularmente a consecuencia del insuficiente desarrollo de las organizaciones profesionales o de empleadas y de trabajadores.

ARTICULO VII.

1.- Los asegurados y sus empleadores deberán contribuir a la formación de la caja del seguro de enfermedad.

2.- La legislación nacional podrá decidir sobre la contribución - de los poderes públicos.

ARTICULO VIII.

El presente convenio no limita en modo alguno las obligaciones que se derivan del convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después - del parto, adoptado por la Conferencia Internacional del trabajo en su primera reunión.

ARTICULO IX.

El asegurado gozará del derecho del recurso en caso de litigio so bre su derecho o prestaciones.

ARTICULO X.

1.- Los estados que cuentan con vastos territorios muy poco pobla dos podrán abstenerse de aplicar las disposiciones del presente convenio - en aquellas regiones de su territorio en las que, a consecuencia de la dé - bil densidad y dispersión de la población y de la insuficiencia de medios - de comunicación, sea imposible organizar el seguro de enfermedad de confor - midad con este convenio.

2.- Los estados que deseen prevalerse de la excepción que se establece en este artículo deberán notificarlo al comunicar la ratificación formal del convenio al director general de la oficina del trabajo, también — deberán dar a conocer a la oficina internacional del trabajo, las regiones a las que se aplicará la excepción y los motivos de esta decisión.

3.- En Europa solamente Finlandia podrá invocar la excepción prevista en este artículo.

Los artículos siguientes de la décima reunión escapan al interés de este trabajo por referirse, en general, a las disposiciones a seguir — si es aceptado el convenio.

CONVENIO 35.

Convenio relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales, en las profesiones liberales, en el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico.

La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1933 en su decimaseptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones, relativas al seguro obligatorio de vejez, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión y;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revisten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 29 de junio de 1933, el siguiente convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.) el que será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO I.-

Todo miembro de la Organización que ratifique el presente convenio se obliga a establecer o mantener un seguro obligatorio de vejez en condiciones por lo menos equivalentes a las previstas en el presente convenio.

ARTICULO II.-

1.- El seguro obligatorio de vejez se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales, de las empresas comerciales y de las profesiones liberales, así como a los trabajadores a domicilio y del servicio doméstico.

2.- Sin embargo, cada miembro podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que respecta a:

- a) Los trabajadores cuya remuneración exceda de su límite determinado y cuando la legislación no establezca esta excepción general, a los empleados que ejercen profesiones consideradas habitualmente como profesiones liberales.
- b) A los trabajadores que no perciben remuneraciones en metálico.
- c) A los trabajadores jóvenes, menores de una edad determinada y a los trabajadores que por vez primera comienzan a trabajar y tengan determinada edad para ingresar en el seguro;
- d) A los trabajadores a domicilio cuyas condiciones de trabajo no pueden asimilarse a las de los asalariados;
- e) A los miembros de la familia del empleador;
- f) A los trabajadores que por estar ocupados en empleos de corta duración no pueden cumplir las condiciones exigidas para la concesión de las prestaciones y a las personas que adio realizan trabajos asalariados a título ocasional o accesorio;
- g) A los trabajadores inválidos y a los titulares de una pensión de invalidez o de vejez;
- h) A los funcionarios retirados que realizan un trabajo asalariado y a las personas que disfrutan de una renta privada, cuando el retiro a la renta sea por lo menos igual a la pensión prevista por la legislación nacional;
- i) A los trabajadores que durante sus estudios den lecciones o efectúen trabajos remunerados a fin de adquirir una formación que les permita ejercer la profesión correspondiente a dichos estudios;

- j) A los trabajadores domésticos que estén al servicio personal - de los empleados agrícolas.

3.- Además, podrán ser exceptuados de la obligación del seguro las personas que, en virtud de una ley, de un reglamento o de un estatuto especial, tengan o hayan de tener derecho en caso de vejar o de prestaciones, - por lo menos, equivalente en su conjunto a las previstas por el presente -- convenio.

4.- El presente convenio no se aplica ni a la gente de mar, ni a los pescadores cuyo seguro de enfermedad podrá ser objeto de una decisión - ulterior de la conferencia.

ARTICULO III

1.- El asegurado que sea incapaz de trabajar a consecuencia del -- estado normal de su salud física o mental tendrá derecho a una indemniza -- ción en metálico por lo menos durante las primeras semanas o sean 26 sema -- nas de incapacidad contadas a partir del primer día que perciba la indemniza -- ción.

2.- La concesión de la indemnización podrá estar sujeta al cumpli -- miento por el asegurado de un período de prueba, y a la expiración de un -- plazo de espera de tres días como máximo.

3.- La indemnización podrá ser suspendida:

- a) Cuando el asegurado reciba por la misma enfermedad en virtud - de la ley, otra indemnización; la suspensión será total o par -- cial, según sea la subención equivalente o inferior a la indem -- nización prevista por el presente artículo;
- b) Durante todo el tiempo que el asegurado no sufra por el hecho - de su incapacidad, una pérdida en sus ingresos normales de tra -- bajo, o cuando se mantenga a expensas del seguro o del tesoro -- público; sin embargo, la suspensión de la indemnización será - solo parcial cuando el asegurado tenga cargas de familia.
- c) Durante todo el tiempo que el asegurado se niegue a observar, - sin justa causa, las prescripciones médicas y las instruccio -- nes relativas a la conducta de los enfermos o se sustraiga, -- sin autorización y voluntariamente, al control de la institu -- ción del seguro.

4.- La indemnización podrá ser reducida o suprimida en caso de --

enfermedad motivada por una falta voluntaria del asegurado.

ARTICULO IV

1.- El asegurado tendrá derecho gratuitamente desde el principio de la enfermedad y, por lo menos, hasta la expiración del período previsto para la concesión de la indemnización por enfermedad, el tratamiento de un médico debidamente calificado, y al suministro de los medicamentos y medios terapéuticos suficientes y de buena calidad.

2.- Sin embargo, se podrá pedir al asegurado una participación, - en los gastos de asistencia en las condiciones que fije la legislación nacional.

3.- La asistencia médica podrá ser suspendida durante todo el tiempo que el asegurado se niegue, sin justa causa a conformarse a las prescripciones médicas y a las instrucciones relativas a la conducta de los enfermos, o muestre negligencia en el uso de los medios puestos a su disposición por la institución del seguro.

ARTICULO V

La legislación nacional podrá autorizar o prescribir la asistencia médica a los miembros de la familia del asegurado que vivan en su casa o estén a cargo y determinará las condiciones que esta institución o mejor dicho esta asistencia pueda concederse.

ARTICULO VI

1.- El seguro de enfermedad deberá ser administrado por instituciones autónomas que estarán sujetas al control administrativo y financiero de los poderes públicos y no podrán perseguir ningún fin lucrativo. Las instituciones que se hayan fundado por iniciativa privada deberán ser reconocidas por los poderes públicos.

2.- Los asegurados deberán participar en la administración de las instituciones autónomas del seguro en las condiciones que determina la legislación nacional.

3.- Sin embargo, la administración del seguro de enfermedad asumida directamente por el estado durante todo el tiempo que la administración por instituciones autónomas resulte difícil, imposible, o inadecuada, a consecuencia de las condiciones nacionales, particularmente a consecuencia -

del insuficiente desarrollo de las organizaciones profesionales de empleados y de trabajadores.

ARTICULO VII

1.- Los asegurados y sus empleados deberán contribuir a la formación de la caja del seguro de enfermedad.

2.- La legislación nacional podrá decidir sobre la contribución de los poderes públicos.

ARTICULO VIII

El presente convenio no limita en modo alguno las obligaciones — que se derivan del convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión.

ARTICULO IX

El asegurado gozará del derecho de recurso en caso de litigio sobre su derecho a prestaciones.

ARTICULO X

1.- Los estados que cuentan con vastos territorios muy poco poblados podrán abstenerse de aplicar las disposiciones del presente convenio en aquellas regiones de su territorio en las que, a consecuencia de la débil densidad y dispersión de la población y de la insuficiencia de medios de comunicación, sea imposible organizar el seguro de enfermedad de conformidad con este convenio.

2.- Los estados que deseen prevalerse de la excepción que se establece en este artículo deberán notificarlo al comunicar la ratificación formal del convenio al Director General de la Oficina del Trabajo, también deberán dar a conocer a la Oficina Internacional del Trabajo las regiones a las que se aplicará la excepción y los motivos de esta decisión.

3.- En Europa, solamente Finlandia, podrá invocar la excepción — prevista de este artículo.

Los artículos siguientes de la décima reunión escapan al interés de este trabajo por referirse, en general, a las disposiciones a seguir si es aceptado el convenio.

2.- AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

Fundamentalmente existen dos Autoridades Laborales que funcionan en el desarrollo del Trabajo a Domicilio y tienen la grava responsabilidad de llevar a cabo la correcta aplicación de las nuevas disposiciones, de su actuación dependerá el éxito o el fracaso que pueda alcanzar esta ley, ya que su función es primordialmente, la primera o sea la Inspección del Trabajo será la de controlar al patrón y al trabajador a domicilio, con los deberes y atribuciones que posteriormente enunciare y la otra Autoridad que me ocupa serán Las Comisiones de Salarios Mínimos, y que necesariamente deberán estar integradas por personas concientes de sus responsabilidades y de una reconocida moral, al llevar a cabo sus funciones.

La misión de la Inspección del Trabajo, es uno de los pilotes de la actual reglamentación y las atribuciones y deberes respecto del trabajo a domicilio se encuentran inscritos en el artículo 330 de la Nueva Ley y — que son:

- I).- Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patrones" En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren apercibiéndolos que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta ley;
- II).- Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "Libros de Registro de Trabajadores a Domicilio" y las "Libretas de Trabajo a Domicilio".
- III).- Vigilar que la tarifa de Salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo
- IV).- Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva.
- V).- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
- VI).- Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre — higiene y seguridad; y
- VII).- Informar a las Comisiones del Salario Mínimo las diferen -

cias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

La explotación trágica del Trabajo a Domicilio llevó a la Comisión a consignar, como medida excepcional, la facultad y el deber de la Inspección del Trabajo y revisar el documento que contenga las condiciones de trabajo, a fin de que si no satisface los requisitos legales, lo haga del conocimiento del trabajador y del patrón, para que proceda a revisarlo.

La Reglamentación y la consecuente defensa del Trabajo a Domicilio serán un simple sueño si las autoridades y especialmente la Inspección del Trabajo, no cumplen sus deberes.

Para recalcar un poco más en la importancia de la Inspección del Trabajo, transcribiré el siguiente recorte periodístico:

SEMINARIO DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES

AUN HAY 200,000 COSTURERAS QUE TRABAJAN SIN LA PROTECCION

DE ELEMENTALES NORMAS LABORALES

Muy importantes y variados conceptos sobre las relaciones obrero-patronales, la economía de México y la Seguridad Social fueron vertidos por funcionarios del gobierno federal y prominentes abogados de empresas privadas. Esto tuvo lugar durante el seminario organizado por la Cámara Americana de Comercio de México, cuyos puntos Medulares, fueron los siguientes:

- a) Este mismo año será realidad la descentralización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A fin de derimir controversias operarán Juntas en Monterrey, Guadalajara, Hermosillo Veracruz y Torreón y hasta el día de ayer solo habían sido presentados en dicho organismo, 29 emplazamientos por revisión de salarios, dijo el Lic. Fernando Zertuche Muñoz, presidente de la citada Junta Federal.
- b) A pesar de los esfuerzos de Autoridades Locales y Federales - aún existen unas 200,000 costureras que trabajan en sus domicilios, bajo las condiciones que les fijan empresarios nacionales y extranjeros, que viola las más elementales normas laborales. "El trabajador debe ser considerado y tratado como ser humano y no como parte de una máquina o una máquina más de una empresa" dijo el Lic. Miguel Cantón Moller, director -

- c) México, que en términos de crecimiento económico cuantitativa entre los primeros diez países en todo el mundo, incluyendo a los industrializados, padece uno de los índices más inequitativos de la distribución del ingreso entre distintas capas de la población. Se calcula que la deuda pública es actualmente de 15 mil millones de pesos, según lo expresó el Lic. José — Luis Robles Glenn y
- d) El salario en la época actual inicie fuertemente en costos de producción de la pequeña y mediana empresa. Un aumento general de salarios, sin la necesaria asistencia del aumento de la producción y de la racionalización de los métodos de productividad, alienta la inflación en vez de neutralizar sus causas y efectos, expresó el Lic. Genaro García Amieva

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, — precisó durante los trabajos que encabezó el Lic. Francisco Brena Garduño — asesor laboral de la propia Cámara de Comercio Americana, así como de la — CONCAMIN, que con optimismo espero que los empresarios cumplan con su responsabilidad social hacia los trabajadores.

NATURALEZA DEL ACTO QUE FIJA LOS SALARIOS MÍNIMOS: Generalmente — tanto en contratos Individuales como Colectivos, las partes estipulan los — salarios por encima de los mínimos legales, o sea, los que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es una autoridad administrativa social encargada de fijar estos salarios. Por consiguiente, el acto o resolución — en que se fijan los salarios mínimos, es un acto de carácter administrativo que produce efectos jurídicos inmediatos desde la fecha en que empiezan a — regir, es decir, a partir del 1º de enero de los años pares y conforme a la ley deberán estar vigentes durante dos años (69).

En la resolución de la Comisión Nacional que fijó los salarios — mínimos para los años 1974 y 1975, está incluido un rubro (costurera), en — confección de ropa en el trabajo a domicilio, seguido de una explicación — que sugiere algunas observaciones.

- a) Primeramente se encuentra una restricción contraria a los preceptos legales; costurero (a) a domicilio es aquel " a quien se le entrega material habilitado para la costura que va a — ejecutar, utiliza máquinas de coser (propiedad del trabajador accionadas por pedal o eléctricas, efectuando la costura sin — vigilancia o dirección inmediata del patrón; según la orden — de trabajo respectiva; y hace entrega al patrón de las prendas confeccionadas. "Esta descripción restringe el concepto-

del Art. 314 de la ley, y porque la circunstancia de que no se proporcionen al trabajador los útiles y materiales de trabajo, no cambia la naturaleza del trabajo a domicilio.

- b) El párrafo siguiente aparenta un cierto atractivo porque dice "como se trata de trabajo a domicilio que se remunere por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas diarias de labor efectivas, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional". Pero si se analizan con cuidado se descubre que eludió el problema, porque la idea de la ley consiste en que se fijen los salarios en función de los productos, y no por unidad de tiempo.
- c) Una tercera observación consiste en que la resolución solamente podrá aplicarse al trabajo a domicilio que se practique con máquina, quedando fuera de ella la costura a mano, en la cual existen numerosos trabajadores.

3.- ADICIONES Y REFORMAS CONCERNIENTES A LA RECLAMACION ACTUAL

DEL TRABAJO A DOMICILIO

1.- CREACION DE UN DEPARTAMENTO DEL TRABAJO A DOMICILIO

Resulta necesario si se quiere llegar a tener un control de las relaciones entre trabajadores a domicilio, patrones e intermediarios. Esto necesitará contar con inspectores especializadas y de reconocida solvencia moral, conscientes de sus obligaciones, capacitadas para la vigilancia permanente del cumplimiento de las disposiciones que protegen esta actividad. A su vez deberá contar con una Bolsa de trabajo, como también con Sección de Estadísticas.

La naturaleza propia del trabajo a domicilio y en respecto absoluto a la inviolabilidad del lugar, resulta inexplicable si se considera que las disposiciones constitucionales que autorizan a las autoridades a realizar determinadas Inspecciones; por otra parte un mal entendido principio de la libertad de trabajo, ha traído, como consecuencia la deficiente vigilancia y control de esta clase de actividades por parte de las autoridades, — circunstancia que ha sido aprovechada por los patrones e intermediarios para explotar en forma desmedida, el trabajo a domicilio, cubriendo salarios irrisorios que no satisfacen las necesidades más elementales de estos trabajadores, en el orden material, social o cultural.

II.- POLITICAS ECONOMICO-LABORALES, RESPECTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA.

Inserto un recorte de periódico publicado en el Herald de México.

"LAS PRESIONES LABORALES PODRIAN INTERRUMPIR EL DESARROLLO DEL

PAIS"

Veracruz, Ver.- El Gobernador Local, Rafael Hernández Ochoa, advirtió ayer aquí que de no crearse fuentes de trabajo para las nuevas generaciones, las presiones que éstas ejercerán podrían interrumpir el desarrollo nacional.

Al término de una comida sesión de trabajo a la que asistieron — funcionarios de los Gobiernos Federal y Estatal así como empresarios de todo el país, Hernández Ochoa demandó la creación de nuevas industrias, para—

abrir cauces a la creciente demanda de empleo.

A Veracruz, en lo particular, le interesan las pequeñas y medianas empresas, que absorben mano de obra y no crean macrocefalia industrial, dijo al gobernante.

Las Industrias medianas y pequeñas, explicó Hernández Ochoa, tienen además la ventaja de que absorben mano de obra no calificada, que es la que más requiere de Vacantes de México.

Durante la reunión hicieron uso de la palabra varios funcionarios de Nacional Financiera, en cabecados por Sergio Luis Cano, director del Fondo Nacional de Fomento Industrial.

Mi opinión acerca de este problema, fundamentalmente no se basa en la creación de pequeñas y medianas empresas, sino en el sostenimiento de éstas, que necesitan un tratamiento especial, de parte de las Autoridades, entre otras incentivos fiscales, políticas laborales, para que se incrementen este tipo de fuentes de trabajo, y no en caso contrario que se presente el claudestinaje industrial.

III.- COMENTARIO A LA LEY SOBRE LA APROBACION DE LAS TARIFAS MINIMAS EN LA RAMA DE HILADOS Y TEJIDOS PUBLICADA EN EL GOBIERNO DE FRANCISCO I. MADERO. (1911).

El comentario a esta ley, es el que se refiere a que desde esos tiempos, los sueldos que se pagaban por hilar o tejer determinado artículo de color, se cobrará a diferente precio, del artículo blanco, dentro que se fue arrastrando hasta 1970 en que se cambió el criterio de pago, y tejidos a hilados de color y blancos se pagaron a igual precio.

IV.- DIFERENCIACION QUE PUEDE HACERSE DEL TRABAJADOR A DOMICILIO PROPIAMENTE DICHO.

Cabe hacer la aclaración que en la práctica existen dos tipos de trabajadores a domicilio en la Rama de Tejidos de punto, presentándose el fenómeno en todas las ramas de esta actividad:

1).- El que tiene equipo propio para fines de alta calidad, la poca oferta del trabajo de este tipo de obreros, siempre obtienen salarios superiores a los de un trabajador de planta incluyendo prestaciones.

2).- Y aquellos trabajadores que su labor no requiere equipo especial y debido al exceso de oferta, estos trabajadores que por lo general son costureras y que consecuentemente se contratan con precios íntimos.

A este tipo de trabajadores son a los que la ley debe amparar mediante la Inspección del Trabajo o con la Oficina del Trabajo a Domicilio.

En la actualidad nunca ha existido la manera de esclarecer las anomalías de la relación de trabajo de estos dos tipos de trabajadores.

Un trabajador a domicilio sin equipo especial, con la característica de la excesiva demanda en la práctica se observa que no se formulan contratos entre ambas partes, como tampoco en el primer caso, pero este tipo de costureras generalmente está sujeto a contingencias propias de un negocio determinado y ejecuta generalmente trabajos sencillos.

He observado que las industrias establecidas que casi siempre cumplen con todos los cargos inherentes al sostenimiento de la fuente de trabajo, cuando se requirieron de los servicios de trabajadores a domicilio, aún sin contrato, el salario que perciben a veces resulta superior de los trabajadores de planta, en cambio pequeños talleres que operan clandestinamente y que son sujetos de difícil control en virtud de que el equipo es de fácil traslado, y que cambian continuamente de domicilio para evadir responsabilidades, y estos talleres son los que no pagan ni siquiera el salario mínimo, a sus trabajadores a domicilio.

Esta es la pequeña aportación que por mi parte a la largo de mis años como estudiante, he logrado observar en cuanto al menospreciado Trabajador a Domicilio, dándole un tratamiento con bases modulares de carácter jurídico, con el propósito de reivindicar y elevar el nivel económico, social y cultural de esta clase trabajadora.

El presente trabajo ha sido cimentado sobre las estructuras económicas vigentes en nuestro país, ya que intentar darle otro matiz socio-económico, constituiría una clara utopía.

B I B L I O G R A F I A

COMPENDIO DE DERECHO ROMANO.

- Lic. A. Bravo González
Lic. Sara Bialostoski
Edit. PAX-MEXICO. 1970.

LA ORGANIZACION SOCIAL DE LOS ANTIGUOS MEXICANOS

- Dr. Raúl Carranca y Trujillo
Editorial Botas
México, 1966.

EVOLUCION DE LA HUELGA

- Lic. Alberto Trueba Urbina
Editorial Porrúa
México, 1950.

ESPAÑA CREADORA Y MAESTRA DEL DERECHO SOCIAL

- Lic. Fernando Gómez del Mercado.
Madrid, 1941. Ediciones Modernas.

TRATADO DE DERECHO OBRERO

- Lic. J. Jesús Castorena
Editorial JARIS
México, 1942.

DICCIONARIO DE LA LEY LABORAL SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

México, 1965.

DERECHO DE CLASE

- Lic. Roberto Amoros
México, 1939.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO (Biblioteca)

TARIFA MINIMA UNIFORME EN TODA LA REPUBLICA

Ley sobre la Aprobación de las Tarifas Mínimas en la Rama de Hilados y Tejidos.
México, 1912

NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.

- Lic. Alberto Trueba Urbina
Teoría Integral
Tomo I
Editorial Porrúa.

EL CONTRATO DE TRABAJO

- Lic. Eugenio Pérez Botija
Comentarios a la ley, doctrina y jurisprudencia.

CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO

Apuntes U.N.A.M.

Facultad de Comercio y Administración

- Lic. Antonio del Rosal Zubirí,
México, 1972.

EL CONTRATO DE TRABAJO

- Lic. Luigi de Litala
Buenos Aires, 1946.

ORIENTE Y GRECIA ANTIGUA.

- Lic. Maurice Crouzet.
Ediciones Destino, S. A.
Barcelona, 1958.

LA CIVILIZACION AZTECA.

Editorial F.C.E. George Vaillant
México, 1967.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Mario de la Cueva

Tomo I

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1970.

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO

Alberto Trueba Urbina

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1970.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenios y Recomendaciones

1919 - 1970, Ginebra

TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO

- Lic. Mario L. Devesalf

- Lic. Mario Pérez

Tomo III

Impreso en Argentina 1943

CARACTERES PARTICULARES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Lic. Benito Pérez

Buenos Aires, 1943

DERECHO DE LAS OBLIGACIONES
Lic. Ernesto Gutiérrez y González
Editorial José Ma. Cajica
Puebla, Méx., 1971.

CODIGO CIVIL DE 1970
Cap. VIII - Libro II
DEL CONTRATO DE OBRAS O A PRECIO ALZADO

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
Lic. Alberto Trueba Urbina
Lic. Jorge Trueba Barrera
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1975

CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO
Apuntes U.N.A.M.
Facultad de Derecho
L.c. José Dávalos Morales
México, 1973.