

113



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS ARAGÓN

“ASPECTOS GENERALES DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR A DOMICILIO EN MÉXICO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

FERNÁNDEZ GÓMEZ ROBERTO

ASESOR: LIC. ALEJANDRO PÉREZ NUÑEZ

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2002

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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 MI MADRE:

SRA. GUADALUPE GOMEZ ROVELO.

Por el cariño y comprensión que
Incondicionalmente me ha brindado, siendo
El ejemplo que me impulso a seguir adelante.

A MIS HERMANOS:

JUAN Y GUADALUPE FERNÁNDEZ GOMEZ.

En agradecimiento por el apoyo que me
Otorgaron y saber que siempre contaré con ellos.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO:**

Por dame la oportunidad de ser uno
de sus egresados.

A MIS MAESTROS.

Un profundo agradecimiento por las enseñanzas
y conocimientos que me transmitieron,
estimándome a superarme día con día.

**A MIS AMIGOS DE LA ESCUELA NACIONAL DE
ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS ARAGON:**

Por la amistad leal y desinteresada
que siempre me brindaron.

A TODOS AQUELLOS:

Que de alguna forma contribuyeron
a la realización de éste trabajo.

**ASPECTOS GENERALES DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR A
DOMICILIO EN MEXICO.**

I N D I C E

INTRODUCCION.

1

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1.- El Derecho del Trabajo en la Epoca Prehispánica.	1
1.2.- El Derecho Del Trabajo en la Epoca Colonial.	6
1.3.- El Derecho del Trabajo en la Epoca Independiente.	12
1.4.- El Derecho del Trabajo en la Epoca Contemporánea.	20
1.5.- Definición del Derecho del Trabajo.	28

CAPITULO II

CARACTERISTICAS PRINCIPALES DEL TRABAJO ESPECIAL EN MEXICO.

2.1.- Definición del Trabajo Especial en México.	35
2.2.- Características del Trabajo Especial.	41
2.3.- El Derecho Especial del Trabajo.	46
2.4.- Clasificación de los Trabajos Especiales.	52

CAPITULO III

EL TRABAJO A DOMICILIO EN MEXICO.

3.1.- Historia del Trabajo a Domicilio.	68
3.2.- Definición del Trabajo a Domicilio.	72
3.3.- Características Generales del Trabajo a Domicilio.	81
3.4.- Sujetos que intervienen en el Trabajo a Domicilio.	88
3.5.- Condiciones Laborales en el Trabajo a Domicilio.	93
3.6.- Obligaciones que contraen las partes (patrón y Trabajador).	97
3.7.- El Salario.	103
3.8.- El Despido Equivalente.	107

CAPITULO IV

AUTORIDADES LABORALES QUE INTERVIENEN EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

4.1.- La Inspección del Trabajo.	109
4.2.- La Comisión Nacional de Salarios Mínimos.	115
4.3.- Los Inspectores del Trabajo.	120
4.4.- La Creación de una oficina Administrativa del Trabajo a Domicilio.	130
CONCLUSIONES.	133
BIBLIOGRAFÍA.	139

INTRODUCCIÓN

En el transcurrir de la historia de México, surgió la necesidad de llevar a cabo diversas tareas u ocupaciones de una persona hacia con otra y dado que no tenemos indicios concretos de que en la época prehispánica haya existido algún ordenamiento propiamente legal, la Costumbre se convirtió en un elemento de gran importancia para regular todas aquellas actividades de carácter laboral.

Tiempo después, con la aparición de los españoles en nuestro país y como consecuencia de la conquista que hicieron de los pueblos y del territorio mexicano, se generó en un principio una explotación primordialmente humana, para convertirse con el paso del tiempo y una vez que se establecieron marcadas diferencias entre las diversas clases sociales existentes en el México Colonial, en un abuso de tipo laboral, ante tal situación, los Reyes de España trataron de solucionarlo con la expedición de las diferentes leyes en donde se incluyen las "Leyes de Indias", las cuales en opinión de importantes tratadistas de la materia figuran entre las más trascendentales de la época, sin embargo, es cierto también que en cuanto a su aplicación no alcanzaron la eficacia buscada.

Posteriormente, ya en la época del México Independiente se crearon varias disposiciones legales al respecto, todas con el propósito de regular las relaciones laborales que se generaban en la sociedad, pero no fue sino hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo que realmente se contó con un ordenamiento jurídico que englobaba la mayoría de las relaciones de carácter laboral, es precisamente en este

ordenamiento legal que por primera vez se destinó un apartado que regulara los llamados Trabajos Especiales; Más tarde con la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo se retoma nuevamente ésta idea y dispone un Capítulo para regular todos empleos o actividades que por sus propias características muchas veces escapaban del ámbito de competencia de las Normas Laborales de carácter general.

Dentro de la clasificación de los Trabajos Especiales se encuentra Inmerso el Trabajo a Domicilio, el cual en teoría y de acuerdo a lo que establecen las disposiciones que marca la Ley presenta características que benefician beneficios del trabajador, como ejemplo tenemos: La posibilidad que tiene el trabajador a laborar para 2 ó más patrones al mismo tiempo, representándole una mayor remuneración, la ventaja en economía de tiempo y dinero que representa el desarrollar el trabajo en su propio domicilio y no verse obligado a trasladarse a un determinado centro de trabajo, así mismo la oportunidad de recibir ayuda de miembros de la familia para desarrollar su labor, lo que contribuye a la convivencia familiar y a una mayor producción, obteniendo un aumento en su ingreso económico.

Atendiendo a lo anterior, debemos diferenciar dos vertientes en este sentido, una es el aspecto teórico de las normas legales que regulan el Trabajo a Domicilio, las cuales en general representan una opción viable y provechosa en todos sentidos para el trabajador. Y por otra parte tenemos la practica, la vida real de las condiciones laborales en las que el trabajador se ve obligado a desarrollar su trabajo.

En la práctica se ha convertido en una labor sumamente extenuante y mal pagado, que esclaviza a toda aquella persona que se ve obligada a desarrollarla. Toda esta situación es consecuencia de que en la mayoría de las ocasiones se lleva a cabo en forma clandestina, lo que nos da una idea de la inexistencia de los mínimos derechos y condiciones laborales a que se enfrentan los trabajadores, situación que resulta más grave si tomamos en cuenta que en la actualidad es desarrollado en la mayoría de las veces por mujeres y menores de edad, en un afán de obtener el ingreso monetario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

Por lo antes expuesto, decidimos desarrollar el presente trabajo de tesis, tratando de ofrecer un panorama general de la situación laboral del Trabajador a Domicilio en México.

En el Capítulo Primero, expondremos las características de las relaciones laborales, abarcando desde la época prehispánica, hasta la creación del Derecho del Trabajo en México y su implicación en la época contemporánea, para su estudio lo dividimos en cuatro etapas.

En la Primera Etapa, trataremos el Derecho del Trabajo en el México Prehispánico, su posible existencia como tal ó bien la forma y características de las relaciones laborales en aquella época.

IV

En la Segunda Etapa, abordaremos algunas de las Leyes más representativas de la materia del México Colonial, las expectativas con las que fueron creadas así como los alcances reales que tuvieron en la vida de los trabajadores, una de estos ordenamientos jurídicos y que a decir de muchos estudiosos de la materia son sin duda las más representativas de la época son las "Leyes de Indias".

En la Tercera Etapa, estudiaremos el Derecho Laboral en el México Independiente, partiendo de la creación de diversas Leyes de carácter laboral, analizando la importancia del Art. 123 Constitucional como antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la expedición de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Cuarta Etapa, expondremos un panorama general de la situación que impera en el Derecho Laboral en la época contemporánea en nuestro país. Cerrando este primer Capítulo exponiendo diversos conceptos que nos proporcionan algunos importantes tratadistas en la materia, de igual forma ofreceremos nuestra opinión sobre el concepto que a nuestro parecer es el idóneo para definir el Derecho del Trabajo.

En el Capítulo Segundo, trataremos brevemente y como antecedente de nuestro tema a desarrollar, el Trabajo Especial, las implicaciones que manifiesta con el Trabajo a Domicilio. Así mismo analizaremos las características generales que conforman el Trabajo Especial en México, concluyendo al analizar la clasificación de los Trabajos Especiales de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.



En el Capítulo Tercero y como tema principal de nuestro trabajo de tesis, expondremos la situación del Trabajador a Domicilio en México, mismo que para su estudio lo dividimos en varios subtemas, por lo que iniciaremos una breve síntesis de la historia y evolución que a través del tiempo y hasta nuestros días ha sufrido este peculiar trabajo, de igual forma analizaremos el concepto del Trabajo a Domicilio su vigencia y aplicación a la vida contemporánea, por otra parte abordaremos las principales características que presenta de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, asimismo estudiaremos las partes que intervienen en esta relación laboral, los derechos y obligaciones especiales que les asisten, así como la forma de terminación de la relación laboral denominada Despido Equiparado, sus implicaciones y repercusiones que tiene para el trabajador y principalmente para el patrón.

Por último y para concluir con el presente trabajo de tesis, en el Capítulo Cuarto, abordaremos y analizaremos las principales Autoridades del Trabajo encargadas de conocer, regular, en determinados casos sancionar y verificar que se cumplan las condiciones laborales previamente establecidas, de igual manera estudiaremos algunas de sus funciones y atribuciones más importantes en la regulación y defensa del Trabajador a Domicilio. Concluiremos este Capítulo exponiendo la posibilidad de la creación de una oficina administrativa del Trabajo a Domicilio como una solución real y efectiva, sus alcances en un futuro para la debida regulación de esta especial forma de trabajo.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EPOCA PREHISPÁNICA.

En el México prehispánico, al igual que en diversos pueblos de distintas partes del mundo, existieron oficios o trabajos a los que se dedicaban las personas del lugar. En el México precolonial, existieron diversos tipos de oficios u ocupaciones, mismas que estaban determinadas por las clases sociales a la que pertenecían sus integrantes, de tal forma existió la clase opulenta, constituida por el gobernante el cual debía de pertenecer a la clase de los guerreros y en general la burocracia incluyendo los miembros del consejo emanaban de ella, por otra parte estaba la clase de los sacerdotes considerada de igual importancia a la anterior, dentro de las funciones que desempeñaba, estaba el practicar los ritos y ceremonias religiosas y por esta posición cercana a la divinidad conocía hasta los mínimos detalles en la vida de la comunidad.

Un grupo trascendental, fue el que formaron los artesanos y obreros, de gran importancia en la comunidad, asociándose formando gremios, vivían en un barrio determinado, tenían su propio dios o deidad, sus celebraciones las llevaban a cabo en privado y los conocimientos relativos a su oficio los transmitían a sus hijos, lo anterior nos hace pensar al igual que a muchos historiadores que estas agrupaciones llegaron a establecer un régimen parecido al de una incipiente corporación.

La clase de los comerciantes también encontró en virtud de la función que desempeñaba un lugar importante dentro de la comunidad indígena, regulaba el comercio y tenía a su cargo el gobierno del mercado de Tlatelolco, su importancia se reflejaba al mantener relaciones con la clase de los sacerdotes y guerreros.

Existía el común del pueblo, tenían como principal ocupación la agricultura, sin embargo también hubo diferentes oficios a los que se dedicaron; El maestro De Buen Lozano Néstor señala "Existieron diferentes artes u oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidero, cantero, albañil, pintor, cantores, brujos, sastres, tejedores, alfareros, fabricantes de armas etc. Los obreros y artesanos empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio que hubiere aprendido, después de aprobar el examen correspondiente."(1)

Por último y en la parte más baja de la comunidad del México antiguo, se encontraban los esclavos, siervos y tamemes, mismos que tenían a su cargo los trabajos más arduos y pesados, pero, aunque utilizamos el término esclavo, no debemos confundirlo con la esclavitud europea, ya que la anterior tenía características sensiblemente diferentes.

(1). - DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edil. Porrúa, México 1977, Página 265.

En los pueblos indígenas al esclavo seguía considerándosele como persona, no era propiedad de nadie, ni objeto o cosa del que se pudiera disponer a voluntad.

"El esclavo podía tener un patrimonio propio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo."(2)

El siervo o mayaque, tenía en general una condición más precaria que la del esclavo, era la persona que se encargaba de trabajar la tierra para el dueño, en esencia fue el trabajador del campo, el siervo si se transmitía junto con la tierra como si fuera parte de ella y su obligación primordial consistía precisamente en cultivar la heredad.

Los Tamemes, como la clase social más baja, tenían por oficio la de cargadores, estas personas eran consideradas como un simple medio para transportar objetos, no les era permitido desempeñar otra labor, siendo la única fuente de trabajo para ellos.

En la comunidad del México Prehispánico, podemos establecer la existencia de algunos preceptos que creemos son importantes para desarrollar el tema que nos ocupa y por ende, es conveniente hacer hincapié y destacarlos, de otra manera no estaríamos en posibilidad de entenderlos, entre los principales

(2).- CASTORENA JOSE DE JESÚS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, México 1984, Página 39.

encontramos el de la libertad de trabajo, en esta etapa de la historia de México las personas en la mayoría de las ocasiones elegían la profesión a la cual se dedicarían, por lo que no se practicó la explotación del hombre por el hombre, esto aunado al sistema incipiente de la corporación no permitieron que se diera la explotación laboral.

"En el México antiguo, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores; de construir sus casas, de cultivar sus heredades, que siempre fueron remuneradas, el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien solicitaba el servicio y quien lo prestaba, los trabajadores ocurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado ofrecían sus servicios; Quien los requería se concertaba con ellos y fijaban ambos las obligaciones que contralaban. Por lo que no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción íntegra de la remuneración las formas familiares del trabajo y la organización corporativa incipiente tuvieron el efecto de impedir la explotación."(3)

Si bien estamos convencidos de que en la época prehispánica, se llevaron a cabo diversos tipos de relaciones laborales, en donde las personas se obligaban por su propia voluntad a desempeñar una determinada labor u oficio y a recibir una retribución por ello, es cierto también que desconocemos muchas otras situaciones importantes que debieron regular esas relaciones de trabajo, por lo que, el hablar

(3).- Ibid, Página 38.

de la existencia del Derecho del Trabajo es un tanto aventurado e incierto ya que no contamos con los elementos necesarios para afirmar que haya existido algún ordenamiento propiamente legal que regulara todas aquellas actividades que de una forma u otra tenían carácter laboral.

"En realidad, no se sabe con exactitud respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecer esas relaciones con artesanos y obreros libres".(4)

Ciertamente y aunque aceptamos que no existieron leyes que regulara las relaciones laborales en aquella época, también es cierto que dichas relaciones se regularon mediante la costumbre, la cual se convirtió en el medio primordial para que las personas se comprometieran a cumplir con las obligaciones laborales que contraían con respecto a la realización de algún trabajo u oficio.

"El Trabajo siempre ha existido y si bien es cierto que en el México prehispánico el trabajo no fue reglamentado, también es verdad que el trabajo estuvo regido por la costumbre." (5)

(4).- BUEN LOZANO NESTOR, Ob. Cit. Página 285.

(5).- BAILON VALDOVINOS ROSALIO, Legislación Laboral, Edit., Lirmusa Noriega, México D.F. 1994. Página 21.

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EPOCA COLONIAL.

Con la llegada de los españoles a nuestro país y como consecuencia de la conquista que hicieron de los pueblos y del territorio recién descubierto, se generó una explotación primordialmente humana y como consecuencia lógica una explotación laboral.

Para los conquistadores, existieron principalmente dos riquezas muy importantes en América, una fue la abundancia de oro, mismo que se encargaron de saquear y la otra tal vez mayor aun, fue la mano de obra indígena, la que obtuvieron por medio de la esclavitud a la que sometieron a los pueblos conquistados, esta tuvo características prácticamente idénticas a la esclavitud europea, el esclavo era considerado como una cosa u objeto del cual se podía disponer a voluntad del dueño.

La explotación humana y laboral que se generó en el coloniaje, estuvo representada básicamente por la figura de los encomenderos, estos eran españoles que tenían a su cargo determinados esclavos "encomendados" a su amparo y protección, situación contraria a lo que en realidad ocurría, ya que los esclavos estaban obligados y determinados a servir y tributar al señor encomendero.

Las causas que dieron origen a la Encomienda fueron diversas, entre las más importantes están "1) de la necesidad de compensar de alguna manera a los

conquistadores de las primeras generaciones; 2) del deseo del erario, por incorporar a los indios en la economía colonial (aun si el erario por lo pronto no recibiera la ventaja directa del tributo que era para el encomendero, el hecho de que grandes cantidades de indígenas ya estuvieron trabajando en paz y bajo cierta vigilancia dentro del marco de la economía novohispánica general, constituía una ventaja indirecta para la corona; a fines del siglo XVII, al decaer el sistema de la encomienda, el erario inclusive reclamaba a los encomenderos una tercera parte de los tributos para ellos cobrados y un impuesto sobre la encomienda, que posteriormente sufrió algunas modificaciones); 3) del deseo de cristianizar al indígena sin ningún gasto para la corona; 4) de la necesidad de fortalecer la organización militar (mediante los deberes militares de los encomenderos." (6)

La encomienda, no se limitaba a unos cuantos individuos, ya que existía la posibilidad de que la totalidad de un pueblo indígena tributara a un determinado encomendero, a cambio éste tenía la obligación de cristianizarlos, además debía aportar para la construcción de iglesias una cuarta parte de los tributos recibidos, solamente existía a nuestra opinión una característica benéfica para el indígena, que consistía en la que el encomendero se comprometía a cumplir así como vigilar la aplicación de las Leyes protectoras de los indios.

La encomienda era concedida por los Reyes de España y tenía la particularidad de durar dos o tres generaciones, es decir, el español al que se le concedía, la disfrutaba

(6).- FLORIS MARGADANT GUILLERMO. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Edit. Textos Universitarios, U.N.A.M. Méx. 1971. Página 231.

de por vida y a su muerte la podía transmitir al hijo de su preferencia y no era sino hasta la muerte de éste cuando el Rey disponía de la encomienda que quedaba vacante.

Durante la época colonial, el sistema de trabajo estaba regido por la corporación, consecuencia esperada debido a que en España al igual que en toda Europa el sistema corporativo de producción era el utilizado en aquellos tiempos, razón por la cual trasladaron a la Nueva España las formas de trabajo ya conocidas y practicadas, en esencia coincidían con los puntos o características importantes del sistema corporativo europeo, pero cabe hacer mención de algunas particularidades de la forma en que se llevó a cabo en el México Colonial.

"1.- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los que se encontraban sujetos al régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, es decir que no reunían del todo las características necesarias, no eran objeto de sanción alguna, inclusive se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la comunidad. El régimen corporativo tuvo como en España y Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo."

(7)

Como consecuencia de la implacable explotación a la que se vieron sujetos los aborígenes americanos, los Reyes de España y especialmente la Reina Isabel La Católica sintieron la necesidad de intervenir a fin de impedir o por lo menos frenar los abusos humanos y laborales que llevaban a cabo sus compatriotas en el antiguo Imperio de México, finalidad que pretendieron alcanzar mediante la expedición de las Leyes de Indias, cuerpo jurídico destinado a proteger al indio de América en el amplio sentido de la palabra. Las Leyes de Indias, fueron consideradas como el más importante instrumento jurídico de la época, en sus disposiciones se establecen fundamentos que hasta nuestros días podrían ser fácilmente aplicados. Entre algunas de sus disposiciones más importantes están; Fue el primer ordenamiento en el que se manifestó la reducción de las horas de trabajo, tomándose como base la jornada de 8 horas diarias repartidas en una forma conveniente, se establecieron los descansos semanales, situación que ya se practicaba pero con un propósito religioso ya que las personas debían asistir todos los domingos a la Iglesia. Con las disposiciones que estas Leyes dictaron inclusive se logró un avance significativo que consistió en ordenar que el día sábado de

(7).- CASTORENA JOSE DE JESÚS, Ob. Cit. Página 40.

cada semana se terminara la jornada una hora antes de lo normal para pagarles sus jornales, se estableció la obligación de pagar a los trabajadores el día domingo estipulado como de descanso, asimismo se dispuso que la paga fuera en dinero y no en especies como ropas, cacao, o alguna otra forma de retribución, no importando que los indios estuvieran de acuerdo, no se les podía hacer descuento alguno o retenerlos bajo ninguna causa más allá del tiempo fijado. A partir de entonces a los indígenas se les pago en efectivo y se estableció la cantidad que se les debía retribuir por día y tomando en cuenta la distancia que tenían que recorrer para trasladarse al centro de trabajo y de regreso a su vivienda, estableciéndose un salario mínimo para los indios que trabajaban en ingenios y minas, el cual podía ser en forma combinada, ya sea en dinero o en dinero y comida. Estas Leyes no solo trataron de proteger al trabajador común, sino que también contenía preceptos protectores de las mujeres en cinta y para los menores, estableciendo la edad de 14 años como mínimo para poder ser admitido a desempeñar alguna labor e inclusive para realizar trabajos pesados se estableció una edad mínima de 18 años, otro punto importante de estas Leyes fue el derecho que tenían los trabajadores a la atención medica y al descanso pagado por enfermedad.

Todos estos preceptos hicieron que las Leyes de Indias fueran consideradas como un ordenamiento realmente protector de los antiguos mexicanos, sin embargo debemos de tomar en cuenta que en la vida real desafortunadamente no se cumplieron la gran mayoría de sus disposiciones por diversas causas.

"La falta de sanción suficiente en la Ley misma, otras, la falta de instrumentos

efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos, otras veces la ignorancia misma de la Ley." (8)

Estas, entre otras causas no permitieron que las Leyes de Indias dieran el resultado esperado, siendo un conjunto de normas jurídicas protectoras y adelantadas a su época, en la mayoría de las veces no se cumplieron o llevaron a cabo, quedando solo en la intención de mejorar y proteger las condiciones humanas y laborales de los aborígenes americanos.

El sistema corporativo tuvo su inicio, apogeo y declinación, permaneciendo vigente tres siglos, iniciando a finales del siglo XIV y desapareciendo hacia el siglo XVII, por lo anterior consideramos que las Leyes de Indias forman parte trascendental de la historia del Derecho del Trabajo en México, sus disposiciones humanitarias y proteccionistas del trabajador son un ejemplo hasta nuestros días, ya que muchas de sus disposiciones podrían fácilmente ser aplicadas en la actualidad y aunque como analizamos no alcanzaron la eficacia esperada por los Reyes de España, si fueron importantes al establecer el antecedente de una Ley benefactora y protectora del trabajador.

(8).- DE BUEN LOZANO NESTOR, Ob. CII. Página 269.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EPOCA DEL MÉXICO INDEPENDIENTE.

Con el paso del tiempo y después de incontables años de explotación ejercida por los conquistadores españoles hacia las clases sociales existentes en el México colonial, se empezó a gestar un movimiento social con fines de liberarse de la opresión que mantenía la corona española, es precisamente el 6 de diciembre de 1810, cuando el cura Miguel Hidalgo y Costilla comienza la gran lucha, al proclamar en la ciudad de Guadalajara "El Bando de Hidalgo", en el que declara la abolición de la esclavitud, estableciendo en su Art. 1º Que los dueños de esclavos tenían de plazo una semana para dejarlos en libertad, de no hacerlo así se les impondría como sanción la pena de muerte.

Durante los inicios de la Independencia de México y como consecuencia lógica de la inestabilidad que prevalecía en ese entonces, las condiciones laborales de los trabajadores no solo no mejoraron sino que empeoraron, resultado opuesto al buscado con el movimiento independentista.

En los inicios de ésta etapa, se continuaron ejerciendo o aplicando las Leyes y sistemas de producción utilizados en la Colonia, ya no con la misma fuerza y en una escala sensiblemente inferior a la que se había alcanzado y desarrollado. Con la era de la independencia, los gremios y sus ordenanzas dejaron de tener la fuerza que los caracterizó por tanto tiempo, como ejemplo tenemos: la Ley promulgada el 8 de junio de 1813 que marcó el principio de la decadencia de los gremios, al establecer

que todas las personas vecindadas en las ciudades eran libres de establecer las fabricas y dedicarse a los oficios que estimaran convenientes sin necesidad de ingresar a un gremio o contar con licencia alguna.

"Los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, en el Art. 24 determinaban igualmente, la prescripción de la esclavitud, y en el Art. 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España." (9)

Los sentimientos de la nación o también conocidos como 23 puntos, promulgados por José María Morelos y Pavón en la ciudad de Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, reafirmó los ideales buscados con el cambio político, económico y social, algunos de los cambios logrados y que consideramos importantes son los establecidos en el punto 12; el cual nos dice que las leyes que promulgue el Congreso deberán lograr la constancia y el patriotismo, que moderen la opulencia y la indigencia, mejorando en general las condiciones y costumbres de las personas. En el punto 15 se insiste en prohibir la esclavitud, coincidiendo con la ideología del movimiento de Independencia.

Otra fecha importante en la historia de la independencia de México fue la del 22 de octubre de 1814, en la que se establece en el Decreto Constitucional para la libertad de

(9).- Ibit. Página 270.

la América mexicana sancionado en Apatzingan, promulgando la libertad de cultura, industria y comercio a favor de todos los ciudadanos.

En el plan de Iguala decretado en 1821, por Agustín de Iturbide, se establece la posibilidad y derecho que tienen todos los ciudadanos para poder desempeñar cualquier oficio o empleo no teniendo limitación alguna, solo dependiendo del merito, virtud o capacidad de cada individuo.

En los primeros años de la Independencia de México, en un periodo que va desde el año de 1821 a 1856, la condición de los trabajadores no mejoro con respecto a la que mantuvieron en la época Colonial, ya sea por la situación inestable que vivía el país o por la inseguridad que prevalecía, las autoridades descuidaron áreas tan importantes como la comercial y la industrial, por lo que no es extraño que hayan dejado de lado aspectos considerados menos importantes como las condiciones laborales de la clase proletaria, en este lapso las jornadas de trabajo resultaban extenuantes hasta de 18 horas diarias, mientras que la remuneración que recibía el trabajador era raquítica, situación que se mantuvo por lo menos 30 años.

Durante esta etapa se promulgaron diversas Leyes, como fue la Constitución de 1824 o las 7 Leyes Constitucionales de carácter centralista del 29 de diciembre de 1836, en general estos ordenamientos jurídicos consagraron derechos importantes para las personas como la libertad civil, la seguridad personal, la igualdad ante la Ley, la

propiedad de las personas o el derecho a asociarse o reunirse, pero no hicieron mención alguna en materia laboral.

En el año de 1843, se crearon las primeras organizaciones de artesanos, surgiendo las Juntas de Fomento de Artesanos y Juntas Menores, cuya misión era proteger y defender a la industria nacional de los productos y competencia extranjera.

Siguiendo con la secuencia de acontecimientos históricos trascendentales, tenemos que el Plan de Ayutla iniciado por Ignacio Comonfort fortaleció el movimiento de independencia, alcanzando logros como la libertad y justicia de los hombres, poniendo fin a la dictadura impuesta por el General Santana, de igual forma convocó al congreso constituyente de la ciudad de México el 17 de febrero de 1856, con el firme propósito de formular el proyecto de la nueva Constitución mexicana.

"El estatuto orgánico provisional del 23 de mayo de 1856 de Ignacio Comonfort, decreto la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.

El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa

retribución para la prestación de servicios y la posibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa del trabajo." (10)

En dos ocasiones fue propuesto al Congreso Legislativo de aquel entonces, disposiciones en materia de Derecho del Trabajo, siendo las mismas veces en que fracasó el intento de su reconocimiento, situación que molesto a mucha gente influyente de la política como Ignacio Ramírez, que disgustado recrimino a la Comisión Determinadora, el olvidarse de los problemas sociales, manifestando en general las condiciones paupérrimas en las que se encontraban los trabajadores, exigiendo en su discurso el derecho de los trabajadores a recibir un salario justo, por primera vez se hace referencia del derecho a recibir reparto de utilidades por parte de las empresas. Al igual, y compartiendo su opinión otros defensores de los trabajadores y sus derechos opinaron al respecto.

" Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; Pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyo diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y literal, que las libertades de trabajo e industria no permitan la intervención de la Ley." (11)

(10).- BRICEÑO RUIZ ALBERTO, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Haula, México D.F. 1985, Página 80.

(11).- DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, Cuarta Edición, México 1977, Página 41.

En la Constitución del 5 de febrero de 1857, a pesar de que consagró importantes derechos personales, como el derecho a la propiedad, libertad de expresión, pensamiento y religión, en cuanto al tema que nos ocupa, debemos decir que no estipuló nuevos derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar y regir las relaciones laborales ya que solamente retoma disposiciones que se habían establecido en proyectos de Ley anteriores, como ejemplo, tenemos lo establecido en el Art. 4° que contenía el derecho de las personas a dedicarse a la profesión que quisieran siempre y cuando fuera útil y honesta, por otra parte el Art. 5° que sufrió modificaciones en 1873 y 1898, estipulaba la libertad al trabajo, declarando como nulo el contrato o convenio que tuviera por objeto la pérdida o menoscabo de la libertad del hombre.

En el año de 1864 y hasta 1867, periodo en el que interviene en la historia de México el Príncipe Maximiliano de Habsburgo, que a diferencia del pensar de los burgueses que lo impulsaron como Emperador, tenía una ideología totalmente diferente, pensaba que cualquier país que pretendiera prosperar no podía hacerlo mediante la explotación del hombre, por tal motivo promulgó disposiciones en beneficio de los trabajadores, entre las más importantes están, la creación de la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, funcionando como Tribunal protector de los derechos de los trabajadores de la industria textil, artesanal, etc; Otro ordenamiento jurídico, fue la Ley Sobre Trabajadores conteniendo 21 disposiciones en la materia y teniendo mayor profundidad que la anterior, en ésta se estipulaba la jornada de trabajo de 10 horas, los días obligatorios de descanso, la prohibición de las tiendas de raya, así como la

autorización de forma indispensable para que un menor de edad pudiera trabajar, la obligación del patrón de financiar una escuela para que en forma gratuita se instruyera a los trabajadores.

Con la creación del Código Civil de 1870 por el presidente Benito Juárez, se empezaron a regular las relaciones laborales y aunque en aspectos generales supero a su antecesor el Código francés, solo se destinaron 2 capítulos para este fin, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III en que hacía referencia al trabajo doméstico y al servicio por jornal respectivamente, reglamentación que dejó mucho que desear ya que sus disposiciones eran de una marcada tendencia a favor del patrón, dejando a su consideración aspectos importantísimos como la terminación del contrato de trabajo sin tener responsabilidad alguna.

En el mismo sentido, el Código Penal de 1872 contenía normas contrarias a los intereses de los trabajadores, tipificando como delito las reuniones que realizaran los trabajadores para exigir mejores condiciones laborales, cuando estas fueran de forma violenta, si tomamos en amplio sentido la disposición, se les estaba coartando el derecho a reunirse ya que la violencia que se menciona es un acontecimiento incierto que puede provenir de diferentes causas muchas veces ajenas al control de determinadas personas, por otra parte la violencia puede ser interpretada de diferentes formas.

"El contenido del Código Civil de 1870, representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de

trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios." (12)

Con este tipo de disposiciones podemos entender que los obreros carecieran de los mínimos derechos laborales y recibieran salarios miserables, asimismo la incertidumbre que existía en la industria, el campo y las minas, contribuyeron a que no existiera ningún tipo de estabilidad y propiciara la explotación a la que estuvieron sometidos.

Ante estas circunstancias, brotaron movimientos de huelga en diferentes partes del país, entre los de mayor relevancia antes del Porfiriato están: El de los tejedores de las fabricas ocurrido en 1868, el de los trabajadores de la fabrica "Fama Montañesa", ambos en Tlalpan y la huelga de los mineros de "Real del Monte" en Pachuca Hidalgo, dichos movimientos tuvieron como único propósito obtener mejores condiciones de trabajo, así como obtener derechos tan básicos como recibir un salario digno, contar con servicio medico y medicamentos, suprimiendo otras disposiciones como jornadas de trabajo nocturno o el pago del jornal en mercancías y vales.

Estos primeros movimientos fueron el inicio del cambio buscado, hasta llegar al 16 de septiembre de 1872, cuando se crea el primer organismo de los trabajadores, llevando por nombre "Circulo de Obreros de México", con un total d 28 sucursales repartidas en diferentes partes del territorio nacional pero abarcando todo

(12).- BRICEÑO RUIZ ALBERTO, Ob. Cit. Página 82.

el país, contaba con un reglamento general con el que regulaban las labores de las fábricas localizadas dentro del valle de México, debido a los ideales que perseguía contaba con muchos seguidores, teniendo la fuerza suficiente para intervenir en cuestiones trascendentales como la política y elecciones populares. Su reglamento nos demuestra las tendencias que profesaba: " 1.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, moral y económica. II.- Proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres. III.- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México. IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros. V.- Proteger a la industria, y el progreso de las artes. VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios. VII.- Establecer contacto entre los obreros de los Estados de la Capital." (13)

Los abusos continuaron, llegando a un punto insostenible provocando el nacimiento de diversos acontecimientos de inconformidad en diferentes partes del país, como ejemplo de lo anterior tenemos, la huelga de "Sombreros" en 1875, o el movimiento de "Pinos Altos" ocurrido el 21 de enero de 1883. Con el transcurrir del tiempo esta inconformidad se recrudeció, hasta que a fines del siglo XVIII se volvió intolerable, situación que no tenía otra salida que llevar a cabo un cambio profundo, social y económico, gestándose así el movimiento de la revolución mexicana.

(13) DE BUEN LOZANO NESTOR, Ob. Cit. Página 284.

1.4.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EPOCA CONTEMPORANEA.

Podemos tomar como punto de partida de la época contemporánea del Derecho del Trabajo en el año de 1906, cuando se suscito un movimiento obrero de gran trascendencia, el cual puede considerarse como la primera lucha de clases. El primero de junio del citado año, los mineros de "Cananea" exigieron a sus patrones igualdad de derechos, ya que se había aumentado la duración de la jornada laboral sin incremento en el salario, también protestaban por la diferencia en el trato respecto de los trabajadores norteamericanos y los nacionales, sus protestas las hicieron verbalmente en las oficinas de la empresa, encontrado como respuesta el ataque de la policía, muriendo un menor en la revuelta, lo que enardeció a los restantes trabajadores de la mina que de inmediato detuvieron sus labores trasladándose al poblado de "Cananea", en donde se desato una batalla campal, interviniendo a favor de la empresa no solo la policía, sino también los empleados norteamericanos que habían sido armados por la misma, siendo insuficientes para someter a los empleados, es bien sabido que el Gobernador del Estado mando traer 300 "rangers" de Estados Unidos para triunfar en la revuelta, imponiendo finalmente por la fuerza la tranquilidad, quedando este acontecimiento como un antecedente y ejemplo que fue seguido por otros.

"Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Ver; se negaron a acatar el célebre laudo de don Porfirio Díaz; Sostuvieron la huelga que habían declarado como una propuesta en contra de aquel Reglamento que los industriales del Estado de Puebla

fijaron y pusieron en vigor en sus fábricas. Los trabajadores del Estado de Puebla, únicos afectados por el Reglamento, sometieron al Presidente de la República la resolución del problema; si los Industriales debían retirar el Reglamento o si debía seguir en vigor, la resolución se dio en favor del Reglamento, el cual debía ser obedecido y se hizo extensivo para los Estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y al D. F.

Los trabajadores de Río Blanco siguieron en huelga, los huelguistas fueron diezmados por las tropas federales en cantidades que no se pudieron determinar jamás."

(14)

Entre las Leyes de carácter laboral representativas de la época del Porfiriato están: La creada por Vicente Villada en el año de 1904 para el Estado de México y que entre sus disposiciones más importantes estaban: El trabajador tenía a su favor que todo accidente que sufriera se considerara de trabajo, salvo que se demostrara lo contrario, el patrón estaba obligado a pagar tres meses de media paga por concepto de indemnización, para el caso de muerte del trabajador debía pagar a sus deudos 15 días de salario, así como cubrir los gastos del sepelio, en esta Ley se acogió el principio fundamental de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Otra Ley con características similares, es la de Bernardo Reyes para el Estado de Nuevo León, entre sus preceptos están: La presunción a favor del trabajador que los accidentes son de trabajo, con una excepción, en donde por causa de fuerza mayor o

(14).- CASTORENA JOSE DE JESÚS, Ob. Cit. Página 45.

negligencia del trabajador se libraba de toda responsabilidad al patrón. En caso de incapacidad, el trabajador recibiría el 50% de su salario, pagando el patrón 20 o 40 %, durante un año si la incapacidad fuera parcial y si fuera total, pagarla durante 2 años el mismo equivalente a un plazo de 10 meses a 2 años, dependiendo esto de las cargas o situación económica de las familias dolientes.

Aún con éste tipo de Leyes, existían marcadas diferencias sociales y abusos contra la clase trabajadora a principios del siglo XIX, la miseria en la que se encontraba el pueblo de México y en especial los campesinos, terminaron por generar la Revolución de 1910, esta nueva lucha tenía por objetivo derrocar al dictador Porfirio Díaz y su sistema explotador del trabajador utilizado durante su gobierno. Ante estos acontecimientos, el 5 de octubre de 1910 Francisco Y Madero puso en marcha el llamado Plan de San Luis, desconociendo al Gobierno que en ese momento ostentaba el poder, iniciándose el movimiento revolucionario y Después de años de revueltas constantes se logró restablecer la constitucionalidad que había sido violada, de este movimiento nace nuestra Constitución Política de 1917, la Primera Declaración de Derechos Sociales y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Con la victoria obtenida en la Revolución, se promulgaron diversas Leyes en materia del trabajo, varios Estados de la República legislaron al respecto, buscando solucionar las injusticias y abusos que se llevaban a cabo con los trabajadores y especialmente con los campesinos.

Fue a instancia de Don Venustiano Carranza, el convocar al pueblo, a fin de que se llevaran a cabo las elecciones de sus representantes con carácter urgente, con el propósito de que sesionaran y promulgaran la Constitución Mexicana, fin que se obtuvo el 5 de febrero de 1917.

Varias de sus disposiciones fueron discutidas, pero en especial el Art. 5º, ya que existía discrepancia entre los mismos legisladores, un grupo simpatizaba con la idea de incluir en este Art. bases que regularan las relaciones laborales, sin embargo otro grupo no aceptaba la idea, fue una ardua discusión y después de varias sesiones acordaron destinar un Capitulo Especial en el cual se establecerían las bases que regularan las relaciones laborales en general, naciendo así el Art. 123 de nuestra Constitución.

Consideramos que es importante contemplar las disposiciones en materia del trabajo, sobre las cuales se presento tan acalorada discusión. " Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin tener la justa retribución y sin su pleno conocimiento, salvo el trabajo impuesto por pena de la autoridad judicial. En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios en el termino que establezcan las Leyes respectivas; El de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular obligatorias y gratuitas, las funciones electorales. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tengan por objeto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso; la Ley por ende, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir

su establecimiento, cualquiera que sea su denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco pueden permitirse convenios, en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que se renuncie temporal o parcialmente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un corto período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles." (15)

El Art. 123 Constitucional, es la fuente de nuestra legislación laboral, su nacimiento viene a proporcionar las bases fundamentales para regular las relaciones de trabajo en nuestro país, su importancia radica, en que con su creación se tuvieron normas que protegieran a la clase obrera, tratando de evitar los abusos a los que históricamente siempre habían sido sometidos.

Este precepto Constitucional a sufrido diversas reformas desde su promulgación, "El Art. 123 ha sido objeto de 37 reformas, entre las más importantes se encuentran la del 5 de diciembre de 1960, que incorpora el apartado "B", a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. La reforma del 21 de noviembre de 1962, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años; así como el de los menores de 16 años después de las 10 de la noche. Esta misma reforma determina los salarios mínimos, que divide en generales o profesionales, la del 14 de febrero de 1972, el 31 de

(15).- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Edil. Porrúa, México 1985, Página 99.

diciembre de 1974 y el 6 de febrero de 1975, para hacer efectiva la prestación de habilitación para los trabajadores, adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito jurisdiccional a los Tribunales Federales del Trabajo. La reforma a la fracción XII del Art. 123 Constitucional, apartado "A", del 14 de febrero de 1972, pretende evitar los obstáculos, que en forma individual habían tenido las empresas, la reforma del 27 de diciembre de 1974, donde las mujeres encuentran plenitud de derechos laborales, con relación al varón". (16)

Una vez que entró en vigor la Constitución de 1917 y el Art. 123, como consecuencia lógica empezaron a promulgarse diversas Legislaciones locales en cada entidad Federativa del país, tomando como base los principios fundamentales expuestos en la misma, pero cada una con su identidad propia.

Otra fecha que consideramos importante, para nuestro tema, es la de 1929, ya que en este año, surgen disposiciones trascendentales, como legalizar constitucionalmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se establece la competencia que tendría y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia laboral.

Ya en vigencia el Art. 123 Constitucional y después de la expedición de varios proyectos de Ley relativos al trabajo, el 5 de noviembre de 1928 una asamblea obrero

(16).- BRICEÑO RUIZ ALBERTO, Ob. Cit. Páginas 86 y 87.

patronal presentó para su estudio al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, documento publicado por la C.T.M. considerado como el primer antecedente de lo que más tarde sería la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, el cual personalmente se le debe en gran medida al Lic. Eduardo Suárez, quien sin su participación no se hubiera logrado el objetivo, dicho proyecto fue discutido y modificado en varias de sus partes por el Congreso de la Unión, pero al fin aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 31 de ese mismo mes y año. Con esta Ley, por fin se regularon innumerables situaciones y relaciones de carácter laboral, pero como toda Ley reglamentaria era perfeccionable, por lo que sufrió varias reformas y adiciones durante los 39 años en los que se mantuvo vigente, siempre buscando que los preceptos jurídicos que contenía se aplicaran en la vida práctica y no se convirtieran en letra muerta.

Dentro de la reglamentación que conformaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, se destino un apartado para regular los Trabajos Especiales, los cuales en muchas ocasiones por su propia naturaleza y particularidad, escapaban del ámbito de la competencia de las normas de carácter general, así como de otros ordenamientos legales promulgados con anterioridad, de igual forma inmerso en este Capítulo se encontraba el Trabajo a Domicilio, regulando ésta actividad tan característica hasta nuestros días.

Con el paso del tiempo y con motivo de los cambios que la propia sociedad fue sufriendo, se fueron modificando los sistemas laborales establecidos, llegando el momento en que la Ley Federal del Trabajo debía tener una renovación y actualización, la cual se obtuvo con la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, misma que entró en vigor el 1° de mayo de 1970, esta Ley retoma y actualiza las ideas de la anterior, destinando en el Título Sexto la reglamentación relativa a los Trabajos Especiales y específicamente en el Capítulo XII, del Art. 311 al 317 lo referente al Trabajo a Domicilio pretendiendo reglamentar jurídicamente la mayoría de las relaciones de trabajo, como respuesta a una necesidad de una sociedad como la mexicana en la que cada día se buscan nuevas formas de trabajo para obtener el ingreso necesario para solventar las necesidades básicas de la familia.

1.5.- DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez que hemos analizado brevemente como se han realizado las relaciones laborales, en el transcurrir de la historia de las diferentes épocas de México, así como la forma en que se han regulado las mismas. Partiendo desde la Costumbre en la época Prehispánica, hasta la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo promulgada el 1° de mayo de 1970 en la época Contemporánea. Pudimos darnos cuenta que aunque en determinadas etapas de la historia, no se puede hablar propiamente de la

existencia como tal del Derecho del Trabajo, también es cierto que las relaciones laborales siempre han tenido algún tipo de regulación por el que las partes intervinientes se comprometían a cumplir con sus obligaciones recíprocamente.

Consideramos que es pertinente establecer y conocer algunos de los conceptos del Derecho del Trabajo, mismos que nos aportan importantes tratadistas de la materia, los cuales han sido aceptados por su capacidad probada y conocimientos en esta importante rama del Derecho Mexicano.

Cada autor nos aporta sus ideas y su forma muy particular de ver y entender las normas jurídicas laborales, en algunos puntos coinciden, mientras que en otras mantienen diferencias e interpretaciones propias, así tenemos que "El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia es una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana." (17)

Esta definición a nuestro criterio, viene a considerar e incluir en un sentido amplio la dignidad de la persona, estableciendo que la retribución de un trabajo realizado deberá ser de tal forma que mantenga en un estado de suficiencia al trabajador, incluyendo tanto los aspectos materiales como morales. Asimismo, mantiene la idea de la dignidad de la persona humana, proclamada por el Código Civil mexicano de 1870, tomando como base

(17).- DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. Página 132.

precisamente la idea de este ordenamiento jurídico para su definición del Derecho del Trabajo, pero no sigue tanto la teoría del Art. 123 de la Constitución de 1917.

El concepto del Derecho del Trabajo que nos ofrece otro reconocido tratadista de la materia, al decir que "EL Derecho Del Trabajo, es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas." (18)

Este concepto, no contempla la totalidad de las ideas y disposiciones del Derecho del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Art. 123 Constitucional, considerando a ésta rama del Derecho como un estatuto jurídico regulador de las relaciones laborales en general y no como lo establece nuestra constitución en el Art. antes citado como un ordenamiento legal protector y reivindicador del trabajador, refiriéndose más que otra cosa a las partes que intervienen en la relación de trabajo obrero-patronal.

Otro importante tratadista del Derecho del Trabajo, e investigador de esta rama jurídica nos señala " Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante

(18).- CASTORENA JOSE DE JESUS, Ob. Cit. Página 85.

intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino." (19)

Este autor nos define al Derecho del Trabajo, tomando en cuenta tanto aspectos protectores, tutelares y reguladores de los trabajadores, por lo que en términos generales consideramos que tiene una estructura más completa que las anteriores definiciones que analizamos, incluyen principios y normas para regular ya sea individual o colectivamente las relaciones de trabajo en sus tres acepciones, obrero-patronal, obrero-obrero y patrón-patrón, manifestando que todo trabajador subordinado deberá recibir una remuneración que le permita vivir dignamente.

A diferencia de los conceptos que hemos analizado, en los cuales de una forma u otra se establece al Derecho del Trabajo como un ordenamiento jurídico regulador, proteccionista o tutelar de los derechos del trabajador, siguiendo la idea ya sea del Código Civil de 1870, o bien más recientemente, la ideología del Art. 123 Constitucional, por el contrario encontramos un concepto con ideas distintas a los anteriores que nos dice al respecto " El Derecho del Trabajo, es un Derecho coordinador armonizador de los intereses del capital y del trabajo, podrá resultar no sólo inconveniente, sino quizá equivocado sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un Derecho unilateral

(19).- SÁNCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volumen I, México, 1957, Página 36.

la necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad."
(20)

Este concepto lo podemos entender como opositor o por lo menos con un punto de vista diferente a los que hemos expuesto, ya que plantea la idea de que el Derecho del Trabajo no debe ser regulador y protector solamente del trabajador como parte integral de la relación laboral, sino de igual forma, alude a la necesidad de proteger los intereses del capital en relación con las necesidades de las empresas y los problemas que en la actualidad se le presenten. Situación que consideramos contraria a la Ideología social protectora de la clase trabajadora, consagrada en el Art. 123 de nuestra Constitución, en donde salvaguardar la dignidad de los trabajadores y suprimir la explotación del proletariado, deben ser considerados los objetivos primordiales del Derecho del Trabajo.

Tomando en cuenta los diversos puntos de vista que nos ofrecen los autores antes mencionados, pensamos que el concepto más completo y que establece los elementos necesarios importantes e indispensables que conforman los objetivos del Derecho del Trabajo es el que nos ofrece el Maestro Alberto Trueba Urbina, al decir

(20).- CAVAZOS FLORES BALTASAR, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, Edit. Trillas, México, 1984., Página 83.

"Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico y socializar la vida humana". (21)

Consideramos que esta definición es la más completa y adecuada, ya que incluye en su definición además de las normas y principios que mencionan otros autores, a las instituciones, para proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, y al mencionar que dignifican a los que viven de su esfuerzo material o intelectual, es coherente con la teoría jurídica y social que emana del Art. 123 Constitucional, promulgado para suprimir la explotación indiscriminada que sufría la clase trabajadora por parte de los patrones, de igual forma, amplía al máximo el sentido social, buscando la reivindicación de los derechos de los trabajadores como misión principal encomendada a este estatuto legal, y que otras Leyes reglamentarias no se ocuparon de solucionar.

Otro aspecto primordial de esta definición y con la que concordamos, es que considera que el Derecho del Trabajo es un ordenamiento jurídico exclusivo del trabajador y clase obrera, para proteger y alcanzar los fines y beneficios que le son propios, en tal caso no debemos confundir cuando en el Art. 123 constitucional se

(21).- TRUEBA URBINA ALBERTO, Ob. Cit. Página 135.

menciona "derechos del capital o empresarios", ya que estos no tienen carácter social, por lo que no forman parte del Derecho del Trabajo.

Concluyendo, ésta definición viene a englobar diversos aspectos que creemos de importancia, los cuales son fundamentales en la búsqueda de la protección y dignificación de los trabajadores y en general de la clase obrera, siguiendo únicamente los lineamientos e ideología que marcan los estatutos legales en materia del trabajo, refiriéndonos principalmente a la Ley Federal del Trabajo, que como órgano jurídico especializado regula las diversas especies de relaciones laborales, incluyendo trabajos tan específicos y particulares como lo son los Trabajos Especiales, los cuales están regulados en el Título Sexto de la citada Ley y que en secuencia de acontecimientos es materia de nuestro siguiente capítulo.

CAPITULO II

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL TRABAJO ESPECIAL EN MEXICO.

2.1.- DEFINICIÓN DEL TRABAJO ESPECIAL .

Con el paso del tiempo y la evolución que sufren las comunidades o sociedades, forzosamente los sistemas económicos y productivos se modifican, generando distintas y novedosas formas de relaciones laborales, por lo que, ha sido necesario reformar y adecuar los reglamentos y leyes respectivas a las necesidades que se vayan presentado en cada sociedad, tratando siempre de regular la mayoría de las relaciones laborales, y cumplir así el objetivo del Derecho del Trabajo.

En México, la sociedad ha cambiado através del transcurso de su historia, en donde la búsqueda del ingreso necesario para satisfacer las necesidades básicas de la familia, se ha convertido en una lucha diaria e imperante, dando origen a diferentes especies o clases de relaciones laborales, mismas que al no estar contempladas por las disposiciones legales de carácter general ya existentes muchas veces escapaban de su ámbito de competencia.

A todas estas actividades se les denominó Trabajos Especiales, y por las características propias y particulares que presentan fue necesario incluirlas dentro del cuerpo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, solamente que no se estableció un apartado especial en el que estuvieran regulados, ni siquiera se les denominaba como

tales, destinándolos en capítulos separados, amparando cada uno de ellos trabajos diferentes, en el 1º - Los trabajadores que prestaban servicios a domicilio, 2º - El servicio Domestico, 3º - El Trabajo en el Mar y vías navegables, 4º - El Trabajo Ferrocarrilero, 5º - El Trabajo del Campo, 6º - El Trabajo en la Pequeña Industria e Industria Familiar y 7º - El Aprendizaje.

La creación de este apartado tuvo por objetivo proteger efectivamente a todos aquellos trabajadores que tenían por oficio alguna de estas actividades, estableciendo los derechos mínimos que le correspondían a los trabajadores.

Tiempo después con la creación y promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo el 1º de mayo de 1970, se destina el título sexto para incluir y regular los Trabajos Especiales que en la anterior Ley se contemplaban, asimismo se complementaron con otros que en ese entonces no se encontraban debidamente regulados, situación que se repitió en el año de 1980, cuando tuvo que ser reformada la citada Ley a fin de estar actualizada y responder a las necesidades de la sociedad, algunas de estas reformas recayeron sobre el apartado de los Trabajos Especiales, adicionándose otros tantos que quedaban fuera del ámbito de la competencia de las Normas generales.

Varios autores han estudiado y analizado los Trabajos Especiales, sus características, virtudes y defectos, aportando diversos conceptos al respecto. Así tenemos que:

"Los Trabajos Especiales son los destinados a considerar por separado determinadas actividades que por su naturaleza dan origen a un Título aparte de la Ley".

(21)

En nuestra opinión este importante jurista señala de una forma general las disposiciones que marca la Ley Federal Del Trabajo referente a los Trabajos Especiales, manifestando al respecto, la reglamentación especial que requieren debido a las características peculiares que presentan, las cuales no deberán ser contrarias sino coherentes con las disposiciones generales que la propia Ley establezca, protegiendo así de forma adecuada los derechos de los trabajadores que por alguna causa desempeñan alguna de estas actividades, la necesidad de proteger jurídicamente a estos trabajadores da origen a la modificación de la norma reglamentaria, adecuándola y en su caso reformándola de acuerdo a la necesidad que presenten las propias circunstancias de dichos Trabajos Especiales.

Otro concepto, que en nuestra opinión contiene mayor número de elementos y por ende, más completo, es el que nos ofrece el maestro De la Cueva, que al respecto nos señala " El Trabajo Especial, es la adaptación de las reglas generales contenidas en la ley aplicable a situaciones contempladas en actividades particulares, siempre que no contraríen dichas normas generales y que resulte necesario establecerlas por la naturaleza propia del trabajo a realizar." (22)

(21).-DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, México, D.F. Página 382.

(22).- DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II Edit. Porrúa, México, D. F. 1984, Página. 183.

Atendiendo a lo que manifiesta esta definición, debemos entender que la reglamentación para los Trabajos Especiales, es solo una adaptación que se hace a la norma jurídica general, a fin de reglamentar las actividades y trabajos particulares que por sus características no pueden ser regulados por dichas normas, quedando el trabajador desprotegido legalmente a merced del patrón para el cual presta sus servicios.

Consideramos interesante el concepto que manifiestan algunos importantes juristas extranjeros, acerca de cómo conciben a los Trabajos Especiales, tal es el caso del Doctor Rafael Caldera, eminente laboralista venezolano, que define el Trabajo Especial como " Es el conjunto de relaciones jurídicas aplicable a situaciones concretas de productividad." (23)

Por su parte el tratadista argentino Mario J. Deveali, considera al Trabajo Especial se puede definir como " Es el que se encuentra limitado a regular aquellas actividades que exigen cierta categoría de conocimientos en una industria u oficio, en la que el elemento subordinación se encuentra condicionado a factores técnicos o económicos." (24)

Ambos autores aluden como base primordial de sus definiciones, el aspecto productivo de la relación laboral, en donde el Trabajo Especial, esta determinado por la

(23).- CALDERA RAFAEL, Derecho del Trabajo. Caracas, 1969, Página. 77

(24).- DEVEALI, J. MARIO, Lineamientos de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, tipografía Editora Argentina, 1956, Página. 407.

especialización o conocimientos técnicos que el trabajador deberá poseer para estar en posibilidad de desarrollar esa actividad especializada. Más sin embargo como hemos analizado, no siempre la relación laboral de tipo especial tiene por finalidad producir o manufacturar algún artículo determinado, ni es indispensable tener conocimientos especializados en alguna ciencia o materia para poder desarrollarlo, como ejemplo de lo anterior, tenemos el Trabajo Doméstico, el Deportista Profesional, etc. En los cuales el trabajador presta un servicio personal y en algunas ocasiones no está bajo la subordinación y vigilancia directa del patrón.

Concluimos este apartado, analizando el concepto que en nuestra opinión incluye la mayor cantidad de los elementos que enmarcan los Trabajos Especiales de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo. "El Trabajo Especial, es aquel que establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales o los principios protectores establecidos en la Ley en beneficio de los trabajadores, para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad. Es un conjunto de normas que sin apartarse de las disposiciones comunes operan con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio al público." (25)

Consideramos, que el concepto antes expuesto reúne la mayoría de las consideraciones y elementos expuestos por los autores antes mencionados, con lo que

(25).- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, Contratos Especiales del Trabajo, Edil. U.N.A.M. México, D.F 1980. Pág. 22.

podemos establecer que la relación laboral especial se encuentra sujeta a condiciones determinadas, originando la modificación o adecuación de las normas generales, obteniendo su validez precisamente de la particularidad de sus características, pero estando siempre en concordancia y no contraponiéndose con los preceptos jurídicos de aplicación general de los cuales en esencia dependen, logrando su objetivo al proporcionar protección laboral a toda esa masa de trabajadores que desempeñan algún Trabajo de esta índole, ya sea en la industria, el comercio o prestando un servicio personal directamente.

Atendiendo a las diferentes características y conceptos que hemos analizado hasta entonces, nos podemos dar cuenta de la necesidad real de que existiera una regulación legal especial que fuera acorde con el desempeño de estos trabajos, por lo que los legisladores se dieron a la tarea de crear en la Ley Federal del Trabajo, un apartado que reglamentara todos aquellos trabajos que en muchas ocasiones no era posible regular con las normas legales de carácter general ya existentes resultando insuficientes para tener una adecuada reglamentación, perjudicando invariablemente al trabajador que quedaba desprotegido laboralmente, oportunidad que era aprovechada por el patrón explotándolo al máximo en todas las condiciones de trabajo, como percibir un salario inferior al que por derecho le correspondería, un exceso en la duración de la jornada de trabajo, la falta de las mínimas condiciones de higiene en el lugar del mismo, así como no tener acceso al servicio médico indispensable y al cual tiene derecho todo trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2.- CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ESPECIAL.

Atendiendo a los conceptos expuestos en el capítulo anterior, será necesario que, para regular los Trabajos Especiales se adecuen las normas de carácter general y así poder reglamentar adecuadamente las actividades que se llevan a cabo, dichas normas tendrán la inclinación de proteger especialmente al trabajador que tenga por labor el desempeño de alguno de los Trabajos Especiales, sin embargo estas normas tendrán que ser coherentes en cuanto al fondo con las disposiciones legales de carácter general, ya que no podrán en un afán de proteger a una parte minoritaria de la masa trabajadora, ir en contra de las disposiciones legales que tienen por finalidad reglamentar y proteger los intereses y condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores.

Podemos establecer entonces diferentes características que encontramos en muchos de los Trabajos Especiales, principalmente y como elemento primordial tenemos, a la particularidad que presentan en sí mismos, en algunas ocasiones es necesario poseer conocimientos o habilidades innatas para poder desarrollar determinado trabajo como es el caso del Deportista Profesional, el cual además de conocer de estrategias de juego, adquirir mediante el entrenamiento una condición física sobresaliente deberá tener una habilidad innata para desarrollar esta actividad a un nivel de profesionalismo.

Otra característica que podemos apreciar, es que a diferencia de los Trabajos Comunes, varios de los Trabajos Especiales no siempre se llevan a cabo en lugar

determinado por el patrón, como una fábrica, maquiladora o empresa, ya que existe la posibilidad de realizarlo en el propio domicilio del trabajador, tal es el caso del Trabajo a Domicilio, el cual sin estar bajo la vigilancia directa del patrón, se compromete a realizar su trabajo en las condiciones y bajo las normas fijadas y aceptadas por el mismo, con la posibilidad de recibir ayuda de los miembros de su familia, teniendo una mayor producción y como consecuencia lógica una mayor remuneración.

Una característica más, es su temporalidad, es decir la duración de la jornada de trabajo, la cual en muchos casos excede de la establecida legalmente. En este supuesto tenemos al Trabajo Doméstico, en donde el trabajador generalmente permanece las 24 hrs. del día, en lo que podríamos llamar su centro de trabajo, teniendo como descanso el domingo de cada semana y refiriéndonos a las actividades que realiza encontramos que no están del todo especificadas, permaneciendo a disposición del patrón, llevando a cabo tareas propias de su oficio, así como labores de tipo personal y demás por el estilo.

La remuneración o salario que reciben es otra característica propia y particular, esté dependerá de las funciones que realizan así como del tipo de trabajo que lleve a cabo, siendo tan diferente como cada Trabajo Especial, en algunos casos pareciera que se viola la propia ley, como en el caso del Deportista Profesional, ya que el Art. 86 de la L.F.T., nos establece que a trabajo igual en condiciones similares deberá corresponder un salario igual, cuando en la práctica y especialmente en el Balon-pie de nuestro país, realizando un trabajo en esencia igual los 11 jugadores de un equipo, no reciben el

mismo salario, ya que se toman diversos parámetros para su cotización, como son la edad, antigüedad en el equipo, si es nacional o extranjero, etc.

Como las anteriores, existen más características de los Trabajos Especiales, pero una que consideramos importante es la relativa a la subordinación directa que guarda el trabajador hacia el patrón, es decir, en la gran mayoría de las relaciones laborales, por no asegurar que en todas las de carácter general, existe una subordinación y vigilancia directa del patrón, verificando que el trabajo se lleve a cabo en la forma y condiciones establecidas, marcando de ser necesarios cuando y por cuanto tiempo serán los descansos que disfrutaran los empleados, mientras que en el Trabajo a Domicilio el patrón solo se encarga de proporcionarle la materia prima del mismo, siendo el trabajador el responsable de cómo realiza su labor, del tiempo que invierta en realizarlo, de los descansos y duración de estos, así como la decisión de hacerlo solo o con ayuda de miembros de su familia, pero sin olvidar que el trabajador esta obligado a entregar terminado en el tiempo y en la forma establecida el fruto de su labor, independientemente de la clase que sea.

Entonces, podemos entender y manifestar las características generales de los Trabajos Especiales " Primera: La naturaleza de la profesión que se desempeña. Basta examinar los enunciados que ejemplifican los conceptos de los autores mencionados para descubrir las particularidades de algún tipo de actividad humana independientemente de los métodos técnicos o científicos que se pugnan en ejercicio. Es

cierto como ya se dijo, que la ciencia y la técnica han llevado a una tremenda diversificación del trabajo humano, parte de él basado en conocimientos estrictos o sofisticados, en lo general apoyado en la evolución industrial a lo que a sido posible llegar gracias a complicados mecanismos de productividad, comercialización o distribución, puestos en ejercicio.

Segunda: La relación propia surgida en un centro industrial entre patrones y trabajadores existiendo 2 puntos fundamentales en la relación laboral de este tipo, una de ellas es la Libertad, al dejar al trabajador responsabilizarse de la tarea que ejecute y de confiabilidad, por ser el factor confianza en el desempeño de una labor que le permite al empleador descansar en el empleado precisamente la confianza de realizar su trabajo bajo normas y especificaciones determinadas para el buen desempeño de su labor.

Tercera.- La presencia de condiciones propias del trabajo, sin abandono de los principios legales de orden general como son horarios, retribución, descansos, otorgamientos de primas aleatorias, vacaciones etc. Característica permanente del trabajo especializado, es la imposición de métodos o sistemas de operación que obliguen al alejamiento no sustancial pero sí lógico de la diaria actividad. Por lo que al no existir contratos formales debe ser la Ley quien garantice tales derechos tomando en cuenta la posición que en su lugar de trabajo tengan dichos trabajadores ya que el cumplimiento de sus labores, depende directamente de la responsabilidad individual, mas que las cláusulas o disposiciones establecidas en los Contratos de trabajo respectivos.

Cuarta.- Factores que integran la estructura orgánica del servicio. Se desprenden varios. 1.- Las necesidades de empresa a empresa varían, debido a las metas que cada uno persiga. 2.- La medida en que se conceden facultades a la persona contratada para una labor específica, en donde la aptitud del trabajador es la parte más importante frente a otro tipo de requerimientos. 3.- La autoridad concedida al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, asíéndolo menos dependiente y si más responsable de su trabajo. 4.- El grado de flexibilidad de las contrataciones hasta donde permita modificaciones o adaptaciones de acuerdo a las necesidades laborales de la empresa, sin afectar o alterar las cláusulas contractuales. (26)

Para complementar las características de los Trabajos Especiales y de acuerdo con las ideas que nos aportan los autores citados, encontramos que deberán de existir derechos de igualdad con respecto a los trabajadores convencionales, esta disposición se reflejará de acuerdo con los derechos que posean como son, vacaciones pagadas, cumplir con un horario de trabajo sin exceder del tiempo establecido, tener un trato digno por parte del patrón, pero sin olvidar que también tiene obligaciones que cumplir de acuerdo a lo que establece la propia Ley. Por otra parte varios de los trabajadores para desempeñar su labor necesitan tener conocimientos y preparación especial, teniendo derecho a recibir capacitación y un adiestramiento adecuado, que permitan al empleado desempeñarse eficazmente en su actividad laboral, asimismo, el hecho de que algunos de estos trabajos no se realicen en algún centro o lugar específico bajo la

(26).- Ibid. Pág. 23, 24.

supervisión y vigilancia del patrón, no exime a éste de la obligación y responsabilidad que tiene con el trabajador de observar y cumplir los derechos que le corresponden, como el servicio médico y en su caso indemnizaciones por motivo de accidentes de trabajo que impliquen lesiones graves, pérdida de miembros o la muerte del trabajador.

Muchas de sus características deberían de operar a favor del trabajador, sin embargo a través del tiempo y la práctica el resultado ha sido el contrario, el patrón ha aprovechado ciertas particularidades y lagunas de la Ley para abusar y explotar al trabajador. Como ejemplo tenemos: recibir un salario inferior al que de acuerdo a su labor le corresponde, trabajar en condiciones paupérrimas de higiene, exceso en la duración de la jornada de trabajo y en la mayoría de las ocasiones no cuentan con la atención médica elemental, éstas en otras causas hacen difícil, aunque no imposible que se hagan cumplir las obligaciones patronales de acuerdo con lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, problema que a nuestro parecer podría solucionarse, si las Autoridades, en materia laboral encomendadas a supervisar y en general que tienen injerencia en esta área actuaran simplemente cumpliendo con las funciones y atribuciones que la propia Ley les especifica en defensa del trabajador.

2.3.- EL DERECHO ESPECIAL DEL TRABAJO.

El Derecho, como un estatuto regulador de las actividades legales de las personas, es necesariamente cambiante, adecuándose a la época y necesidades que surjan en la sociedad.

Tratándose del Derecho del Trabajo y más específicamente relacionado con los Trabajos Especiales, podemos diferenciar dos importantes apartados del Derecho que nos ocupa, por una parte tenemos el que podríamos llamar Derecho Común del Trabajo, el cual se encarga de regular y tutelar todas aquellas relaciones de trabajo que se encuentran sin mayor dificultad dentro del marco legal de carácter general. Mientras que por otra parte tenemos al Derecho Especial, regulando todas aquellas normas especiales que buscan proteger al trabajador que por la labor que realiza no puede entrar al abrigo de la categoría que primeramente mencionamos, sin embargo y aunque pudiéramos pensar que en teoría el Trabajador Especial cuenta con mayores ventajas laborales que el común de la masa trabajadora, es preciso destacar que no siempre ocurre de ésta manera, tal es el caso del Trabajador de Confianza, en donde además de las causales del Despido convencional que establece el Art. 47 de la L.F.T. se encuentra sujeto a lo que marca el Art. 185 de la misma Ley, que nos dice que podrá despedir al trabajador cuando exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, con lo subjetivo de este precepto, el patrón podrá despedir al trabajador bajo cualquier pretexto, esto aunado con la prohibición que tiene de ser miembro de algún sindicato, nos da una idea de la inestabilidad que puede llegar a tener en su empleo este trabajador.

Como el caso anterior existen muchos, por lo que no debemos confundirnos en creer que el Derecho Especial es un régimen jurídico privilegiado creado para unos cuantos trabajadores, sino que debemos tomarlo como una adaptación de las mismas normas generales a circunstancias particulares.

Tomando en cuenta lo anterior se puede definir al Derecho Especial de la siguiente manera " Son las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común." (27)

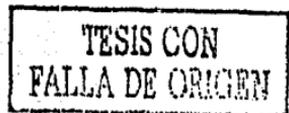
Otro concepto nos señala "El Derecho Especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el Derecho Común." (28)

Atendiendo a los conceptos anteriores, el Derecho Especial tiene por finalidad regular y proteger al trabajador de categorías especiales, mismas que emanan del mismo ordenamiento general y por ende persigue la misma finalidad, por lo que no deberá contraponerse en ninguna forma al Derecho Común.

El Derecho Común y el Derecho Especial guardan una estrecha relación, siendo coherentes el uno con el otro, siguiendo el principio que prevalece en el Derecho Mexicano, el cual nos dice que deberá aplicarse la norma legal que le sea más favorable al trabajador. Asimismo, existen derechos considerados mínimos que se le deberán de respetar en sentido estricto, ya que son establecidos por nuestra Constitución Política, específicamente en el Art. 123.

(27).- DE BUEN LOZANO NESTOR. Ob. Cit, Página 321

(28).- Ibit, Página 322.



" Los Derechos Especiales Implican en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las generales, o se cambia el régimen de la cuantificación del salario, con respecto a los agentes de comercio." (29)

Consideramos que en esencia los Trabajos Especiales no contravienen las Garantías Constitucionales otorgadas a todos los ciudadanos en nuestra Carta Magna. Solamente se podría ver teóricamente invadido o afectado el ámbito de competencia del principio constitucional de igualdad establecido en el Art. 123, Fracc. VII, del mismo ordenamiento, el cual nos dice "que a trabajo igual deberá corresponder salario igual", sentimos que esta posible afectación es relativa, ya que en la practica podemos apreciar que cualquier actividad laboral que es realizada en circunstancias similares por los trabajadores sea muy común y comprensible hasta cierto punto que no reciban el mismo salario, debido a que intervienen determinadas causas, como son la antigüedad, destreza individual y en general la capacidad del trabajador, otras veces es por causas imputables a la empresa o lugar donde se encuentra laborando que no se distribuyan los salarios en la forma estrictamente establecida por el precepto Constitucional mencionado.

(29).- Ibíd. Página 322.

Consideramos, de acuerdo a lo establecido, que no se infringe o viola el citado precepto ya que solamente se esta adecuando un principio general a situaciones particulares.

En consecuencia, el Derecho Especial surge de la necesidad de regular todos aquellos trabajos que la propia Ley Federal del Trabajo de 1970 incluye en su apartado de los Trabajos Especiales, manifestando así el carácter expansivo que siempre ha mostrado esta importante rama del Derecho. De cierta forma el Derecho Especial viene a suplir la necesidad que tenía el Derecho Laboral de regular todas aquellas relaciones laborales que de una forma u otra escapaban del ámbito de competencia de la Norma Jurídica de carácter general, situación que siempre se había solucionado dentro de sus posibilidades con el apoyo de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

Pero, con motivo del constante aumento de nuevas formas de empleo, el legislador no tuvo otra alternativa que incorporar a la Ley Laboral un apartado que conjuntara toda una gama de relaciones laborales especiales que tuvieran el elemento esencial de la subordinación y que hasta entonces no se encontraban reguladas o lo estaban, pero de una forma deficiente en otros ordenamientos legales.

Por tal motivo, el legislador incluyo en la nueva Ley, Trabajos como: El Trabajador de Confianza, los de servicios de Auto transporte, los de Maniobras de Servicios del Servicio Público, los Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares y otros empleos con

características similares, en donde ya sea total o parcialmente el salario del trabajador proviene de la figura denominada "propina".

En esencia creemos que la disposición del legislador al incorporar estos trabajos, es correcta, denota la intención de proteger al trabajador por lo menos teóricamente y no dejar al libre albedrío del patrón aspectos tan importantes como el salario, compensaciones, jornada de trabajo y en general las condiciones de trabajo.

La misma situación ocurrió con las reformas hechas a la citada Ley, en el año de 1977 y 1980, respectivamente en donde se incorporaron a este Capítulo los Trabajadores de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, así como los Médicos residentes.

El Derecho Especial, si bien es cierto que regula específicamente a los Trabajos Especiales y hemos mencionado algunas de las características más representativas de éstos, también se aplican supletoriamente las disposiciones que la Ley señala para los Trabajadores Comunes, ya que la aplicación de ciertas disposiciones particulares necesarias para regular su actividad, no exime de forma alguna los derechos que establece la propia Ley y las obligaciones que tienen patrón y trabajador en una relación laboral.

Pensamos que con el paso del tiempo y con la transformación que va manifestando la sociedad y sus sistemas laborales, en un futuro existirán nuevas

clases de Trabajos Especiales que deberán incluirse en la Ley respectiva, en un proceso que no tiene limitación alguna, siempre y cuando sea buscando la protección del trabajador.

Viendo a futuro, el Capítulo de los Trabajos Especiales cobra importancia preponderante para el Derecho Especial, debido a la expansión que siempre ha tenido para lograr en lo posible la protección y tutela del trabajador.

2.4.- CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

De acuerdo a la expansión y diversidad que han tenido los sistemas laborales en nuestro país, de igual forma fue necesario adecuar las Leyes respectivas. En el caso de los Trabajos Especiales se pretendió regularlos de varias formas, finalidad que se logró, hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, y después de casi cuarenta años de vigencia en que regió de la mejor manera posible las relaciones laborales, fue derogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, misma que sigue vigente hasta nuestros días, sufriendo algunas reformas necesarias para mantenerla coherente con los tiempos modernos, como las ocurridas en los años de 1977 y 1980 en donde se realizó una adición a este Capítulo pasando a formar parte de ésta categoría, los Médicos Residentes y los Trabajadores de Universidades e Instituciones de Educación Superior por Ley.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, los Trabajos Especiales se clasifican de la siguiente forma:

1. Trabajadores de Confianza.
2. Trabajadores de los Buques.
3. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.
4. Trabajo Ferrocarrilero.
5. Trabajo de Auto transporte.
6. Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal.
7. Trabajadores del Campo.
8. Agentes de Comercio y otros Semejantes.
9. Deportistas Profesionales
10. Trabajadores Actores y Músicos.
11. Trabajo a Domicilio.
12. Trabajadores Domésticos.
13. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, bares y otros Establecimientos Análogos.
14. Industria Familiar.
15. Trabajo de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad.
16. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Atendiendo a la clasificación anterior, abordaremos algunos de los Trabajos Especiales que consideramos más representativos en este rubro, tratando de ofrecer un panorama general de algunas de las características por las que se encuentran inmersos en éste apartado legal.

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El Trabajador de Confianza, que en nuestra Ley se encuentra regulado por el Art. 182, mantiene en la labor que realiza características particulares que consideramos ejemplifica el porque es necesario hacer disposiciones legales especiales para poder regularlos.

En general los Trabajos Especiales presentan ventajas para el trabajador, sin que esto signifique que no puedan tener aparejadas disposiciones desventajosas a sus intereses, tal es el caso del Trabajador de Confianza, que además de los beneficios que le representan sus funciones laborales, de dirección, administración o vigilancia del personal de la empresa o institución en que labore redituándole un estatus salarial diferente al de la mayoría de los trabajadores. También encontramos algunas situaciones que no benefician y si por el contrario perjudican al trabajador, como ejemplo tenemos, el no tener derecho a formar parte de algún sindicato de trabajadores, situación entendible, si tomamos en cuenta la cercanía que guarda con el patrón y la lealtad que

le debe a éste, por lo que es ilógico que fuera parte de un sindicato que representa la oposición del poder patronal.

El Trabajador de Confianza tiene los mismos derechos que el trabajador común, como son el pago de la prima de antigüedad, pago de horas extras, ser tomado en cuenta para promociones, recibir aguinaldo, entre otros. Pero en la cuestión de la rescisión de la relación laboral si encontramos una disposición que hace una gran diferencia, éste trabajador se encuentra regulado por lo que establece el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, referente a las causas de rescisión de la relación de trabajo, pero al mismo tiempo se encuentra dentro del supuesto que señala el Art. 185 de la citada Ley, en donde el patrón tiene derecho a despedir al trabajador cuando a su criterio exista alguna causa que sea suficiente para perder su confianza. En nuestra consideración éste precepto deja en un estado de indefensión e inestabilidad laboral al trabajador, al quedar sujeta ésta a un elemento en demasía subjetivo como es la opinión o criterio de una sola persona y en relación con la carencia de apoyo por parte de un sindicato de trabajadores, esto nos da como resultado que el trabajador pueda ser despedido prácticamente a voluntad del patrón.

EL AGENTE DE COMERCIO.

La situación del agente de comercio, al igual que la del agente de seguros, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas, guardan elementos en su labor que

confundió por mucho tiempo a los especialistas referente a la competencia de la Ley que debería regularlos, no fue sino hasta la creación del Art. 123 Constitucional que quedó dentro del ámbito de la Ley Federal del Trabajo como uno más de los Trabajos Especiales.

Regulado por el Art. 285 y de acuerdo a lo que establece éste precepto, para que se considere alguno de los trabajadores antes mencionados como empleados de la empresa, deberá de realizar su actividad en forma permanente para la misma, ésta circunstancia es esencial para que el trabajador sea considerado dependiente de ésta y por consiguiente tenga los derechos que le corresponden.

El salario que recibe generalmente se compone de dos partes, el sueldo base y un tanto por ciento del volumen de las ventas realizadas por concepto de comisión, diferencia importante con el trabajador común que tiene fijado un salario base, el cual no depende directamente de la cantidad producida por la empresa, este tipo de ingreso puede ser benéfico o perjudicial para el trabajador ya que depende de ciertas circunstancias algunas veces ajenas a su voluntad, por lo que en ocasiones podrá llegar a obtener una buena remuneración, mientras que en otras logrará escasamente obtener lo necesario para sufragar sus necesidades básicas.

El Art. 290, nos señala un precepto protector para éste trabajador y que anteriormente no tenía, al establecer la prohibición de cambiarlo de su ruta habitual de

trabajo sin su consentimiento, situación que era muy utilizada por el patrón cuando quería prescindir de los servicios de algún empleado, ya que el cambiarlo de ruta implica muchas veces desconocimiento del área, costumbres, tiempo invertido, entre otras causas, ocasionándole disminución en su producción y como consecuencia en su salario, obligándolo a renunciar.

El Agente de Comercio, se encuentra sujeto a las causales de despido convencionales, además el Art. 291 establece que el trabajador esta obligado a probar que una baja en su producción de ventas es por causa ajena a su voluntad, de lo contrario el patrón tiene el derecho de despedirlo. Esta disposición la consideramos un tanto tendenciosa ya que en este tipo de trabajo no siempre se mantiene una producción estable, existen bajas y altas, lo cual se podría aprovechar para despedir al trabajador sin tener una verdadera y legítima causa de despido imputable a él.

EL DEPORTISTA PROFESIONAL.

El Art. 292, nos señala como deportistas profesionales a los jugadores de Fútbol, Baseball, Frontón Box, Lucha Libre y otros semejantes. Nosotros solo nos abocaremos a analizar brevemente al jugador de Fútbol profesional.

El trabajo del Deportista Profesional y concretamente el del jugador de Fútbol, es en nuestra opinión el más especial de todos, en general es un privilegiado entre la

masa trabajadora del país, la labor que realiza constituye un entretenimiento que es practicado por millones de personas en forma amateur sin recibir remuneración alguna, inclusive en muchas de las ocasiones deben pagar una cuota establecida para poder desarrollarlo.

De acuerdo a lo que estipula el Art. 293, la relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado, ya en la practica el jugador es contratado por una o varias temporadas. Mencionamos que es un privilegiado entre los trabajadores, porque el salario que percibe es generalmente muy bueno y superior a cualquier otro pagado incluso a trabajadores con una preparación académica profesional, en ciertos casos como son los jugadores que provienen del extranjero y de los nacionales que tienen una trayectoria muy buena y por ende son cotizados, llegan a pagar los clubes deportivos cifras estratosfericas en salarios y otras prestaciones como la prima por transferencia, a la cual tiene derecho el trabajador cuando es cambiado de un club a otro, dicho cambio debería ser con aprobación del jugador de acuerdo a lo que establece la propia Ley, sin embargo en la practica ocurre lo contrario, la transferencia se realiza algunas veces sin su consentimiento.

Mencionamos que el Jugador de Fútbol es un trabajador privilegiado, por que además de los beneficios ya mencionados, cuenta casi siempre y sobre todo en determinados clubes deportivos de las mejores condiciones de trabajo, como son instalaciones de entrenamiento, alimentación, sistemas de transporte cuando se tienen que trasladar de un lugar a otro del país, atención médica y sobre todo el salario.

Entre sus principales obligaciones están una serie de medidas que deberá guardar para mantener la disciplina dentro del equipo, cumplir con los días y horarios de entrenamiento que establezca el club, respetar los reglamentos nacionales e internacionales que rijan su deporte y acudir a los lugares donde se llevará a cabo el juego. La infracción de la mayoría de estas obligaciones son sancionadas de manera administrativa, con multas o separación del primer equipo y solo las faltas graves como la indisciplina grave o las faltas de disciplina constantes podrán generar la rescisión del contrato de trabajo, en la practica muy pocas veces se puede apreciar esto ya que el jugador en la misma medida que se vuelve importante para el equipo se vuelve intocable de sanción alguna, otro supuesto es la pérdida o merma considerable de las facultades para desarrollar su trabajo profesionalmente a un alto rendimiento, ésta situación es de las pocas que a nuestra consideración perjudican al trabajador, por que quien determinara la pérdida o baja de juego es el patrón o dueño del club y al no tener la obligación de aportar pruebas de tal aseveración a persona u organismo alguno, puede prescindir en cualquier momento de sus servicios, de acuerdo al Reglamento estipulado por la Federación Internacional de Fútbol Asociación, ningún Futbolista podrá acudir a los Autoridades o Tribunales legales para solucionar cualquier controversia de carácter contractual, sin correr el riesgo de ser desafiado de la practica del Fútbol organizado y regulado por ese organismo.

Situación que se acentúa debido a la inexistencia de algún grupo o asociación de futbolistas con peso específico que defienda los intereses de todos los miembros que conforman el fútbol profesional en México.

TRABAJO A DOMICILIO.

El Trabajo a Domicilio, regulado por el Art. 311 establece una serie de disposiciones que en teoría y si las analizamos presentan varias ventajas para el trabajador que lo acoja como su oficio, sin embargo en la practica ocurre todo lo contrario y gracias al abuso de los patrones y al clandestinaje en el que en la mayoría de las veces se lleva a cabo, se a convertido en una labor esclavizante y mal remunerada, carente de los mínimos derechos y condiciones laborales, volviéndose más grave si tomamos en cuenta que quienes desempeñan ese trabajo son mujeres y niños, en un afán de solventar las necesidades básicas de la familia.

Atendiendo a sus particularidades y entre las más representativas están: el trabajador tiene la oportunidad de realizar su labor en su propio domicilio, puede trabajar para dos o más patrones simultáneamente, tiene la oportunidad de recibir ayuda de miembros de su familia a fin de obtener una mayor producción y como consecuencia una mayor remuneración. Asimismo creemos importante señalar que en este tipo de trabajo no existe el elemento de la subordinación y vigilancia directa del patrón sobre el trabajador, sin embargo la relación laboral se encuentra regulada y delimitada por la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones de trabajo deberán constar por escrito en tres ejemplares, uno se entregara al patrón, otro para el trabajador y el tercero se entregara a la Inspección del

Trabajo, siendo ésta Institución laboral de vital importancia para que el patrón cumpla con sus obligaciones y no explote de manera despladada al trabajador.

Es interesante la forma en que la Ley dispone el salario que se pagará al Trabajador a Domicilio, siendo de tipo profesional, se conformará de diversas causas tomándose como base la naturaleza y calidad del trabajo, el tiempo promedio para elaborarlos, salarios pagados a trabajos semejantes, el valor que tengan en el mercado los productos que se elaboren. Por lo que, el salario del Trabajador a Domicilio debería ser sumamente provechoso, pero por el contrario es pagado a destajo a una cantidad irrisoria, indigna para largas y duras jornadas de trabajo, que más sin embargo la necesidad obliga a los trabajadores a aceptar tales condiciones laborales.

En teoría el Trabajador a Domicilio tiene prácticamente los mismos derechos que el Trabajador Común, los Artículos. 327 y 328 nos señalan que el trabajador tendrá derecho a un día de descanso pagado a la semana, vacaciones correspondientes a un año de trabajo, entre otras, solo que como mencionamos en la practica no se cumplen la mayoría de sus disposiciones, ya que al no inscribirse el patrón en el Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio, se lleva a cabo en el clandestinaje, lo que nos da una idea de la inexistencia de las mínimas condiciones y derechos laborales del trabajador.

En cuanto a la terminación de la relación laboral, en el Trabajo domicilio se presenta una causal interesante, denominada despido equiparado, regulado por el

Art. 329

señalándonos que cuando el patrón deje de proporcionar trabajo en la forma y lugar acordados sin causa legítima se entenderá que se ha consumado el despido injustificado y tendrá derecho a exigir la reinstalación o indemnización de acuerdo con lo que establece el Art. 48 de la propia Ley.

Por lo expuesto, el Trabajo a Domicilio, es el tema central del presente trabajo de tesis, por lo que ahondaremos sobre el tema en el próximo capítulo.

TRABAJO DOMESTICO.

Regulado por el Art. 331, el Trabajador Domestico es aquel que presta servicios de aseo, asistencia y demás que son propios del hogar de una persona o familia.

Es interesante apreciar las características de este Trabajo Especial, en donde el trabajador permanece generalmente las 24 horas del día en el domicilio del patrón, el salario que percibe puede llegar a estar conformado en efectivo y en especie, ésta última se constituye de algunos servicios que se le proporcionan al trabajador, como el alojamiento, alimentos, etc. Generalmente, estos trabajadores son de escasos recursos y poca preparación académica, por lo que desconocen los derechos que les confiere la Ley, situación que es aprovechada por el patrón para explotarlo.

Un elemento importante para determinar y diferenciar el Trabajo Domestico de alguna otra actividad con características similares, es que éste se deberá realizar

necesariamente en el hogar de una persona o familia, ya que si la misma actividad se lleva a cabo en una empresa o establecimiento diferente se considerará como trabajador común de la empresa.

Para éste trabajador existen los mismos derechos que para el trabajador convencional, mientras que en la forma de terminar la relación laboral resulta a nuestro parecer bastante simple para ambas partes, bastará que el trabajador avise con 8 días de anticipación al patrón de que dejará su empleo para dar por terminada la relación laboral. En el caso del patrón tiene un lapso de 30 días en el que se considera que el trabajador esta a prueba en el que puede despedirlo sin tener responsabilidad alguna, pasando este periodo el patrón puede terminar la relación laboral en cualquier momento siempre y cuando pague la indemnización que corresponda de acuerdo a la Ley.

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

Este tipo de Trabajador tiene por característica que su servicio lo lleva a cabo para el público en general, ya sea en un hotel, restaurant, bar u otro establecimiento similar, en donde como complemento a su salario se encuentra la figura de la propina. Debido a este ingreso extra puede llegar a ser muy bien remunerado, inclusive en muchos establecimientos de esta clase normalmente se dispone que un porcentaje de la cantidad pagada por el consumo hecho sea proporcionado como propina.

Dentro de sus principales obligaciones están atender con esmero y cortesía a la clientela, que de cualquier manera y por propia iniciativa busca el trabajador, resulta hasta cierto punto lógico que un cliente que haya sido tratado con las atenciones debidas proporcionará una propina mayor a quien le presto el servicio. Entre las desventajas que encontramos en el desempeño de esta labor y a pesar de lo que dispone el ordenamiento legal correspondiente, se encuentra obligado el patrón a proporcionar alimentos en cantidad y calidad suficientes y los descansos que le correspondan al trabajador, mismos que en la mayoría de las ocasiones no se efectúan, en cambio, normalmente la jornada de trabajo sobrepasa la establecida por la Ley y por el tipo de establecimientos en donde se lleva a cabo esta actividad muchas veces se realiza en el horario nocturno hasta prácticamente el amanecer, con el transcurso del tiempo produce un resultado negativo, una rutina de estas características merma y lesiona la salud del trabajador.

El Art. 346 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que las propinas son exclusivamente para el trabajador y no tendrá participación alguna el patrón, contrario a lo que sucede en algunos establecimientos en donde imponen al trabajador entregar un porcentaje de sus ganancias obtenidas por propinas, debido a que en muchas ocasiones este ingreso constituyen un porcentaje considerable sobrepasando su salario base, problema que tiene una solución viable y que radica en que los inspectores del trabajo realicen eficazmente su trabajo, realizando las visitas domiciliarias que sean necesarias a los lugares de trabajo vigilando y protegiendo así los derechos de los trabajadores.

TRABAJO DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

El Trabajo de los Médicos residentes, incluido en el Capítulo de los Trabajos Especiales con motivo de las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, nos da una idea de cómo con el transcurrir del tiempo y con la modificación y creación de nuevas clases de relaciones laborales, es necesario modificar y anexarlos a la Ley respectiva, afin de estar en condiciones de proteger a la mayoría de los trabajadores.

El médico Residente constituye un trabajador especial y especializado, su condición se deriva de la realización de estudios de post-grado, para adquirir determinados conocimientos en Medicina.

En esta categoría existen dos conceptos fundamentales para entender la actividad de este trabajador.

Residencia: Es el conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en periodo de adiestramiento para realizar estudios y practicas de post-grado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de residentes

Médico Residente: Es el profesional de la Medicina con título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

Tomando en cuenta los conceptos anteriores, el Médico Residente es un trabajador por tiempo determinado aplicando determinados lapsos como mínimo y máximo, siendo no menor de un año, ni mayor del tiempo necesario de la duración de la Residencia.

Las causas de rescisión laboral, al igual que los otros trabajos Especiales e Independientemente de las causales de terminación de las relaciones laborales convencionales, existen otras propias y especiales de este servicio, en general se refieren a la administración y carácter técnico de la Unidad Médica Receptora de residentes. Para complementar las causas de terminación de la relación laboral tenemos lo que establece el Art. 353-H, de la L.F.T. refiriéndose a causas ajenas al patrón y trabajador, como son la conclusión del programa de especialización y a la supresión académica de estudios en la especialidad de que se trate. Por último se hace una diferenciación para aquellas personas que tomen cursos de capacitación y adiestramiento, los cuales no serán tomados como trabajadores de esta categoría.

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.

El trabajo en las Universidades, es otro de los Trabajos Especiales de nueva incorporación a la Ley Federal del Trabajo, su inclusión data del año de 1980, existen 2 tipos de trabajadores en esta categoría, los académicos y los administrativos.

El Art. 353-K de la misma Ley nos define a estos dos tipos de trabajadores, el Trabajador Académico, es la persona que presta sus servicios de docencia o Investigación a las Universidades.

El Trabajador Administrativo, es la persona física que presta sus servicios no académicos a tales Universidades o Instituciones.

La Jornada de trabajo puede ser de varias clases, se puede contratar por media jornada y en el caso del Trabajador Académico puede ser por hora-clase.

Este trabajador tiene Derecho a formar parte de los sindicatos, puede ser en un sindicato en donde se agrupen tanto trabajadores académicos y no académicos como de una sola categoría. Por otra parte la contratación del personal académico estará sujeto a la aprobación del órgano competente que la propia Universidad designe.

En general las disposiciones que regulan esta actividad, no presentan lagunas legales fácilmente apreciables, sus disposiciones se apegan más a la realidad que vive el trabajador.

CAPITULO III

EL TRABAJO A DOMICILIO EN MÉXICO.

3.1.- HISTORIA DEL TRABAJO A DOMINCILIO.

En el comienzo de los tiempos de la historia civilizada, las personas trabajaban en su propio hogar manufacturando los artículos o productos que le eran indispensables para desarrollar su vida diaria, muchas veces practicaron el intercambio de productos o también llamado "trueque" con personas o familias de otras comunidades y así obtener los productos básicos para lograr su sobrevivencia. Más tarde con la evolución que sufrieron estas comunidades y una vez que decidieron agruparse en un determinado lugar formando ciudades y sociedades con las ventajas y desventajas que estas ofrecen, se vieron en la necesidad de abandonar esta forma de autosuficiencia laboral y productiva.

Con el paso del tiempo y la modificación de los sistemas laborales y productivos, las personas abandonaron el trabajo que realizaban en su propio hogar y para sí mismos, elaborándolo para un tercero o intermediario, comenzando de esta forma el llamado Trabajo a Domicilio, mismo que hasta nuestros días se sigue practicando y al igual que como empezó, cuando es practicado en forma clandestina es un sistema explotador del trabajador carente de las mínimas condiciones y derechos laborales.

El Trabajo a Domicilio tiene orígenes remotos, prácticamente desde el siglo XVI se ha llevado a cabo con un sistema que guarda características con el que conocemos en la actualidad. Fue principalmente en Inglaterra y algunos países de Europa Central en donde el sistema capitalista, la incipiente revolución industrial y un espíritu de lucro excesivo propiciaron, promovieron y aprovecharon esta actividad laboral.

Muchas causas propiciaron que el trabajador cayera en las manos de los ricos comerciantes explotadores, la falta de dinero para adquirir por sí mismo la materia prima fue una de ellas, otra causa fue el nacimiento de la incipiente corporación ante la cual no pudo competir por mucho tiempo, viéndose obligado a unirse aun en contra de su voluntad y solo por necesidad a dichas corporaciones, trabajando por una paga raquítica ya que generalmente se les remuneraba por pieza manufacturada, la persona paso de ser propietario de la materia prima, herramientas y producto elaborado a simplemente un elemento más en el sistema industrializado de producción.

Con la apertura de nuevas rutas comerciales se provocó el crecimiento acelerado de este trabajo, los patrones necesitaron más que nunca de la mayor cantidad posible de Trabajadores a Domicilio, a fin de conquistar los nuevos mercados.

Mientras, en las fabricas las condiciones de trabajo se volvían prácticamente infrahumanas, con jornadas laborales extenuantes debido a su larga duración, quitándoles el día semanal de descanso y reduciendo o anulando los descansos durante

la jornada diaria de trabajo y contratando a menores de edad entre otras cosas, todo encaminado a lograr satisfacer la avaricia sin límite del patrón, el cual sin interesarle en lo más mínimo la salud física y mental de sus trabajadores solo buscaba obtener el mayor beneficio económico posible elevando el nivel de producción hasta el límite de sus fuerzas. El Trabajo a Domicilio empezó a ser considerado por el trabajador como una especie de liberación del taller o fábrica. "El Trabajo a Domicilio fue un modo de escapar de la fábrica que había empezado a agotar su organismo y a ultrajar la dignidad humana. Puede decirse que en esta época el Trabajo a Domicilio fue un anhelo del trabajador y un privilegio singular del obrero que podía librarse de los horrores del Taller para trabajar en el seno de su hogar, ayudado por los miembros de su familia, en un ambiente basado en el respeto y consideración recíprocos". (30)

Por el contrario de lo que el trabajador esperaba, el patrón se encargó de buscar la forma de explotar y sacar provecho de este tipo de relación laboral, para éste se convirtió en una forma fácil de obtener dividendos, no tenía la obligación de proporcionar instalaciones donde se llevara a cabo el trabajo, ni un límite en el número de trabajadores a domicilio que pudiera tener a su servicio y por la razón de que generalmente se realizaba en forma clandestina, los abusos del patrón no se hicieron esperar, sin preocuparse de las condiciones laborales paupérrimas en las que se llevaba a cabo el trabajo, bajaba los pagos de los productos manufacturados para de esta forma obligar al trabajador a elevar la producción afín de alcanzar

(30).- DE FERRARI FRANCISCO, Derecho del Trabajo, Tomo III. Edit. Depalma, 2ª Edic., Buenos Aires Arget., 1977.

a reunir la cantidad de dinero suficiente que sufragará sus gastos y los de su familia. A tal extremo llegó a ser explotado este trabajador que al Trabajo a Domicilio se le llegó a conocer como el sistema productivo del "sudor", por las largas, monótonas y extenuantes jornadas de trabajo a que estaban obligados a laborar. Ya en esta remota época el Trabajo a Domicilio era realizado por mujeres y niños en su mayoría, con lo que resulta más reprobable e indignante la explotación a la que eran sometidos.

Con el paso del tiempo, aquella ilusión del trabajador de escapar de las fabricas y talleres para laborar en su propio hogar quedo en espejismo, en el taller o en su domicilio se convirtió en un esclavo del patrón, laborando sin reglamentación alguna que lo protegiera quedo a merced de las practicas laborales y humanas injustas y explotadoras de unos cuantos ricos comerciantes.

Más tarde, ya en el siglo XVIII ésta practica continuaba y con mayor auge que antaño, motivando que las autoridades reglamentaran dicha actividad tratando de frenar legalmente los abusos de que eran objeto los trabajadores. "Alcanzada la etapa del Capitalismo Industrial, la historia continúa revelándonos la persistente manifestación del Trabajo a Domicilio, ya ahora en toda nitidez de sus contornos sociales, ultrapasada la fase primitiva en que se presentaba revestida de caracteres predominantemente económicos. Una legión de trabajadores que se entregaban a esta especie de trabajo, en el siglo pasado, ya empezaba a constituirse en preocupación del Estado, dada la extrema situación de penuria en que se encontraban.

En Inglaterra, país contrario, como se sabe de las reglamentaciones legales de las relaciones de trabajo, prefirió dejar la tarea a la iniciativa de los grupos profesionales, no obstante fue el primero, en carácter nacional en legislar sobre el Trabajo a Domicilio con el "Trade board act en 1909". (31)

Este ejemplo lo siguieron otros países de la Europa central, como fue el caso de Alemania con la Ley expedida en el año de 1911, relativa a la higiene que tenía que existir en los locales o domicilios en donde se llevara a cabo este trabajo, disponiéndose tener mayor cuidado cuando los trabajadores fueran mujeres y menores de edad. De igual forma se realizaron diversas convenciones internacionales al respecto tratando los temas de seguridad social del trabajador en los años de 1927 y 1933 respectivamente y aunque no se llegó a soluciones de fondo sí fue el principio y sentó las bases para la reglamentación que en el futuro tuvo esta actividad.

En México el Trabajo a Domicilio ha tenido características similares a las expuestas, con la promulgación de la Constitución de 1917 y la creación del Art. 123, se afirma que en cuanto al Derecho del Trabajo se refiere no existe distinción entre el trabajo manual y el trabajo intelectual o técnico tomándose como la esencia misma lo reclama, manifestando el sentido social con el que fue creado y que siempre a mostrado.

(31).- GOMES ORLANDO Y GOTTSCHALK ELSON. Curso de Derecho del Trabajo. Edt. Cárdenas, Méx. 1979.

Los inicios del Trabajo a Domicilio en México tuvieron características explotadoras muy similares a las que se presentaron en la Europa central, como ejemplo podemos citar el caso de las mujeres de Aguascalientes a principios de siglo que eran explotadas por las fabricas de la industria textil, utilizando sus servicios en la manufactura de ropa como trabajo complementario de la empresa, como éste caso surgieron varios en todo el territorio nacional, por lo que fue necesario tratar de regular esa actividad que día a día tenía más adeptos, no porque fuera una gran alternativa laboral, sino por la misma necesidad que en la época existía.

Varias fueron las empresas que utilizaban el Trabajo a Domicilio, elaborando diversos productos, pero la industria textil fue la principal promotora de ésta actividad, les resultaba sumamente provechoso contar con innumerables trabajadores sin adquirir prácticamente ninguna responsabilidad laboral, aun con las condiciones paupérrimas que existían las mujeres encontraron en el Trabajo a Domicilio una forma de obtener ingresos adicionales necesarios para subsistir.

Sin embargo, en un país como el nuestro, en donde las condiciones económicas no son del todo favorables y no permiten que una familia viva con el salario de una persona, todos deben de trabajar y el Trabajo a Domicilio en apariencia resulta una opción viable, por lo que fue necesario regular dicha actividad y proteger a los trabajadores, con lo que surgieron los primeros estatutos en este sentido, hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

3.2.-DIFINICION DEL TRABAJO A DOMICILIO.

El Trabajo a Domicilio a tenido Innumerables definiciones, conceptos vertidos por importantes tratadistas de la materia del trabajo, cada uno interpretando los elementos que conforman ésta actividad laboral.

La mayoría de los autores coinciden en aceptar que si bien no existe una subordinación directa del trabajador hacia el patrón, de hecho tal subordinación existe, al laborar para una persona ajena y no para si mismo, siguiendo indicaciones generales de aquel de cómo realizar el trabajo, las cuales nunca variara por decisión propia.

En el Trabajo a Domicilio, si bien es cierto que no existe una subordinación y vigilancia directa, tampoco podemos aceptar que sea un trabajo libre, debido a las siguientes causas: El obrero no es libre de disponer del producto de su trabajo, porque pertenece al patrón. El trabajador se concreta a entregar el producto elaborado y no participa de forma alguna en su comercialización. El valor comercial que se le asigne al producto manufacturado será impuesto por el patrón. El trabajador recibe una remuneración por el trabajo realizado. La voluntad del trabajador solo se manifiesta en aceptar o no el trabajo.

Si atendemos a los elementos y características que conforman el Trabajo a Domicilio, es comprensible que anteriormente existiera controversia y cierta

confusión en cuanto al ámbito de competencia legal que debiera regularlo, algunos tratadistas del Derecho lo consideraban dentro del Derecho Civil, aludiendo a que en el Trabajo a Domicilio no existía la subordinación, elemento primordial de toda relación laboral, otros tantos lo consideraban una actividad libre, mientras que otros lo situaban en el ámbito legal mercantil aludiendo a las circunstancias bajo las cuales se producía y que no eran las normales de la Ley.

Entre algunos de los conceptos del Trabajo a Domicilio tenemos: Es un trabajo libre del poder de mando del patrono, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres.

Los tratadistas franceses Rouast y Durand lo afirmaban, Es el Trabajo realizado para 2 o más establecimientos industriales sin la dirección de un patrono, sin jornada fija y sin vigilancia, pero sujeto siempre a instrucciones recibidas a un precio contratado previamente y a condiciones fijadas por el empleador.

El Trabajo a Domicilio fue regulado por la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, éste ordenamiento jurídico que se mantuvo vigente hasta el año de 1970, fecha en la que fue derogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente hasta nuestros días, definía al Trabajo a Domicilio, Es el que desempeña toda persona a quien se entreguen artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio y en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o dirección inmediatas de la persona que ha proporcionado el material.

Si observamos éste concepto, encontraremos que la Ley no determinó que el nacimiento de la relación laboral se generará en sí por el trabajo, mismo que nace cuando una persona (patrón) encarga a otra (trabajador a Domicilio) la realización o manufactura de algún producto determinado, sino en función del material que se le entregaba para realizar el trabajo. Esta situación generó controversia y fue utilizada hábilmente por el patrón para sustraerse muchas veces de la acción de la justicia, por su parte el trabajador encontraba dificultades para interponer su queja, debido a la laguna legal que presentaba esta disposición, perjudicándolo como normalmente ocurre.

Debemos tomar en cuenta el tiempo que se mantuvo vigente ésta norma legal que fue de casi 40 años sin que sufriera modificación alguna en forma sustancial, podemos darnos una idea de los perjuicios que causó en tan basto tiempo. Con la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, se definió en forma más completa y correcta al Trabajo a Domicilio al establecer que dentro del Capítulo destinado a los Trabajos Especiales, específicamente en el Art. 311, que lo define: Es aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Este concepto en comparación con el que nos ofrecía la Ley Federal de Trabajo de 1931, existen algunas importantes modificaciones, una que consideramos primordial

para que no quedará duda de pertenecer al ámbito legal laboral, es que utiliza los términos patrón y trabajador dentro de su concepto, los cuales se encuentran vinculados por el principio legal de la dirección y dependencia respectivamente conformando la relación jurídica laboral.

De la definición del Trabajo a Domicilio que nos establece la actual Ley Federal del Trabajo, se pueden reconocer varios elementos principales como son:

- " I.- Se ejecuta habitualmente, o sea no es ocasional.
- II Se realiza para un patrón, para su beneficio propio o a solicitud de un tercero, independientemente quien proporcione los elementos necesarios para la realización del trabajo.
- III.- Se efectúa el trabajo en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente. Si se efectúa en local del patrón se convierten automáticamente en trabajadores ordinarios de la empresa.
- IV.-Se realiza sin vigilancia y/o dirección inmediata del patrón. Este elemento es el que le da la característica fundamental a este trabajo." (32)

Atendiendo a los elementos antes expuestos, para que se considere como Trabajador a Domicilio la labor que realice deberá ser necesariamente en forma continua

(32).- DÁVALOS JOSE Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, 2ª Edic. México 1988, Página 365.

o habitual para el mismo patrón. Si dicho trabajo se presenta solo ocasionalmente no será considerado como trabajador a domicilio. Es importante vislumbrar la necesidad de esta disposición, ya que la continuidad conlleva el elemento de subordinación y dependencia laboral del trabajador hacia el patrón, elementos esenciales para la constitución de la relación laboral con los consiguientes derechos y obligaciones que ésta genera para ambas partes.

El segundo elemento nos señala que el trabajo se realiza para un patrón, disposición que pone en claro que en el Trabajo a Domicilio, el trabajador no realiza su labor para sí mismo, necesariamente trabaja para otra persona distinta, misma que es la que le proporciona en muchas veces la materia prima con la que manufactura el producto.

En caso de presentarse una situación contraria, en donde la materia prima, el producto elaborado y su comercialización dependiera del trabajador únicamente, estaríamos ante otra figura laboral, llamada industria familiar, en donde el trabajador adquiere por sí mismo la materia prima y con la ayuda de su familia elabora el producto, sacándolo al mercado para su comercialización concluyendo así el círculo laboral sin intervención de algún intermediario.

El tercer elemento alude al lugar donde se realiza el trabajo, que es precisamente en el domicilio o lugar elegido por el trabajador, punto que consideramos la piedra angular del Trabajo a Domicilio, ya que si se realiza en un establecimiento determinado

por el patrón, la relación laboral se vuelve convencional y el trabajador de clase común dependiente de la empresa.

Se realiza sin vigilancia o dirección inmediata del patrón, al igual que el anterior, éste elemento es esencial en la relación laboral, la ausencia de una vigilancia y dirección directa por parte del patrón permite al trabajador establecer a su criterio la rutina de trabajo que seguirá, organizándose de tal forma que tenga la oportunidad de trabajar para dos o más patrones, con el beneficio económico que representa.

El Art. 311 en su segundo párrafo hace una advertencia o señalamiento con respecto a los elementos antes citados, en donde aclara que si el trabajo se realiza en condiciones diferentes a las que señala el mismo Art., será regido por las disposiciones de carácter general de la propia Ley, siendo necesario que se cumplan todos los requisitos exigidos, para que tenga derecho al amparo de los estatutos especiales .

Consideramos pertinente hacer mención de algunos conceptos del Trabajo a Domicilio que nos aportan algunas legislaciones laborales de países de habla hispana .

La legislación peruana señala que el Trabajo a Domicilio, es toda labor manual que se ejecuta a jornal, por tarea o a destajo, por cuenta de un patrón, en el domicilio del trabajador o en taller de familia. Aclarando que en esta legislación se tiene contemplado

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

el Trabajo a Domicilio Individual y Colectivo, en donde suprimiendo la frase "en taller de familia" tenemos el concepto de Trabajo Individual a Domicilio.

En la legislación dominicana, Trabajo a Domicilio es aquel ejecutado por cuenta de una o más personas físicas o morales en un lugar o taller distinto al de éstas o en la casa vivienda del trabajador.

Existen otros ordenamientos en los cuales se encuentra regulado éste Trabajo Especial, como la Ley Argentina, Art. 3° de 12713 del 29-sept-1941, Art. 83 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo de 1943, de Brasil, Art. 13 del Estatuto de los trabajadores, del 15 de marzo de 1980 de España y Art. 232 del Código del Trabajo de Panamá de 1971 por mencionar algunas.

Como podemos apreciar el Trabajo a Domicilio es conceptualizado y regulado por diferentes países de habla hispana de una forma parecida a la utilizada en México, con algunas variaciones por la forma de entender en cada sociedad dicha relación laboral, pero siempre buscando la misma finalidad de proteger al trabajador.

Tomando en cuenta lo anterior, el gran problema que presenta el Trabajo a Domicilio es que en la mayoría de las ocasiones se lleva a cabo en forma clandestina, con lo que se vuelve muy difícil, sino imposible llevar un control adecuado, aun cuando se encuentra registrado según las normas respectivas, sin el apoyo de la Inspección del Trabajo, realizando visitas domiciliarias a estos trabajadores, se genera una explotación

laboral indignante y solo con un esfuerzo conjunto de autoridades y trabajadores será posible que en la practica se cumplan las disposiciones que la Ley establece al respecto.

3.3.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TRABAJO A DOMICILIO.

Es precisamente debido a sus características, por la particularidad que presentan y por la imposibilidad de las normas convencionales para regularlos adecuadamente, que fue necesario incluir el Trabajo a Domicilio dentro del rubro de los Trabajos Especiales. Creemos que muchas de estas características de llevarse a cabo estrictamente en la forma que dispone la Ley, con la lógica dificultad que esto representa, beneficiaría en forma significativa al trabajador tanto en el aspecto económico, como de tiempo-espacio e inclusive de convivencia familiar si sus características son aprovechadas en su totalidad.

Entre sus características más destacadas tenemos:

-LUGAR DONDE SE LLEVA A CABO EL TRABAJO.

Esta característica es primordial y tipifica a éste trabajo, su realización no es en una empresa, fabrica o algún otro centro de trabajo determinado por el patrón como ocurre en los demás trabajos convencionales, sino que se realiza en el propio domicilio del trabajador y en ocasiones en un lugar elegido por él, esta disposición deja la

posibilidad de que el trabajador tenga otro espacio donde pueda realizar su trabajo, talvez en donde tenga instalado un pequeño taller y de no ser así simplemente en donde le convenga a sus intereses. Dicha situación no altera en forma alguna la relación laboral, al patrón lo que le importa es que el producto manufacturado sea entregado por el trabajador en el tiempo estipulado y cumpliendo con las especificaciones de calidad previamente establecidas.

Si analizamos esta disposición, nos daremos cuenta de los alcances que pudiera llegar a tener, si tomamos en cuenta la problemática que presenta una ciudad como la del Distrito Federal al igual que otras tantas del país, en donde las distancias y la dificultad vial hacen difícil y ocasionan la pérdida de horas en trasladarse de un lugar a otro, entenderemos la ventaja que presenta ésta actividad laboral al permanecer el trabajador en su domicilio y ocupar ese tiempo perdido en horas de trabajo que en promedio son un total de 3 a 4 horas diarias que ocupan los trabajadores para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Otra ventaja que presenta es de tipo económico, normalmente el trabajador ya sea que se traslade en un vehículo particular o lo haga en transporte público tendrá la necesidad de erogar una determinada cantidad de dinero, mismo que de permanecer en su domicilio no tendría que desembolsar, teniendo la oportunidad de invertirlo o utilizarlo para satisfacer otras necesidades, otro aspecto importante es el que se refiere a los gastos de alimentación que serán mayores, debido a que en un trabajo convencional permanece la mayor parte del día fuera de su domicilio teniendo la necesidad de

consumir alimentos con el gasto monetario que representa, si permanece en su domicilio de igual forma se verá en la necesidad de alimentarse, pero además de nutrirse correctamente no erogará la misma cantidad que si lo hiciera en el exterior.

Una más de las ventajas que podemos apreciar del Trabajo a Domicilio, es que puede ser una alternativa laboral para todas aquellas personas que por accidente, enfermedad o cualquier otra causa les haya provocado la pérdida de algún miembro o la función de una de sus partes del cuerpo, pero que no los imposibilita para realizar una labor de tipo manual, manufacturando algún producto sin la necesidad de salir de su propio domicilio, en caso contrario encontraría innumerables problemas si tratará de incorporarse a la vida productiva laboral convencional del país.

-LA POSIBILIDAD DE TRABAJAR PARA DOS O MAS PATRONES A LA VEZ.

De acuerdo a lo que establece el Art. 315 el Trabajador tiene la posibilidad de laborar para dos o más patrones al mismo tiempo, ésta alternativa que la propia Ley le otorga resulta interesante y benéfica en todos sentidos si es aprovechada correctamente, debido a que en ésta relación de trabajo no es el elemento primordial el tiempo de la Jornada laboral, sino la fecha en que se acordó se entregaría el producto terminado y si el trabajador cumple cabalmente con tal circunstancia, no existe razón alguna para que se le imponga limitación o exclusividad de trabajo para laborar a un determinado patrón.

Resulta provechoso para el trabajador laborar para varios patrones a la vez, asegurándose contar con mayor cantidad de trabajo a mediano e incluso largo plazo generándole un mayor ingreso económico, de igual manera existe una causa lógica en ésta disposición; Si el trabajador labora únicamente para un patrón, al termino del trabajo y entrega de éste, el patrón ya no tendría de forma inmediata más trabajo que proporcionarle, quedando desocupado laboralmente. Por el contrario si trabaja para varios patrones, siempre tendría la opción de que alguno de los patrones le proporcionara trabajo.

Por un momento y solo como excepción pensemos en el patrón, para él resulta también provechosa la posibilidad de tener a su servicio a grandes cantidades de Trabajadores a Domicilio, porque a mayor cantidad lógicamente aumentará la producción y por ende sus ingresos monetarios, así mismo no tiene la necesidad de contar con las instalaciones necesarias para albergar a dichos trabajadores como sería el caso de una fabrica, empresa u otro centro de trabajo determinado, con la inversión que tal proyecto representa aparejado contraería otras tantas obligaciones con las autoridades del trabajo encargadas de vigilar y hacer cumplir las disposiciones legales en materia de higiene, medidas de seguridad y en general las que estipula la Ley para los establecimientos de tales características.

-LA PARTICIPACION DE LA FAMILIA DEL TRABAJADOR PARA REALIZAR EL TRABAJO.

Una característica más, es la posibilidad que tiene el trabajador de llevar a cabo su trabajo solo o con la ayuda de familiares, ésta posibilidad no afecta de ninguna forma la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

relación laboral y en nuestra opinión resulta no tan relevante, ya sea solo o con ayuda el producto manufacturado deberá ser entregado en la fecha y con las especificaciones previamente determinadas. Para el patrón existe un responsable, que es la persona que aparece en el escrito que se ingresa en el Registro de Patronos a Domicilio y que es precisamente la persona a la que le entrega la materia prima para la elaboración del trabajo

-HABITUALIDAD DEL TRABAJO.

Como se había mencionado anteriormente el Trabajo necesariamente reunirá determinados requisitos para ser considerado a Domicilio, tal es el caso de que deberá realizarse en forma continua para él o los mismos patronos, en caso contrario, si el trabajo se realiza esporádicamente no cumplirá con este elemento de habitualidad, si esto ocurre la relación laboral se registrará por las normas convencionales de la propia Ley Federal del Trabajo de acuerdo con lo que establece el Art. 311 en su segundo párrafo.

-TIPO DE SALARIO.

Generalmente, el tipo de remuneración es por pieza manufacturada y por lo mal pagado que es, el trabajador se ve obligado a laborar largas y extenuantes jornadas de trabajo afin de reunir el dinero necesario para sufragar las necesidades básicas de él y su familia. Es cierto que el Art. 322 de la L.F.T. manifiesta que la Comisión Nacional de

los Salarios Mínimos es la encargada de fijar el monto que se le pagará a los diferentes trabajos a domicilio, sin embargo en la practica no se observa ésta disposición.

Desde sus inicios dicha actividad ha tenido y sigue teniendo una participación mayoritaria de las mujeres y menores de edad que encontraron en el Trabajo a Domicilio una forma de obtener un Ingreso económico sin descuidar las labores del hogar, tratando de contribuir al mantenimiento de las necesidades de la familia.

-LA VIGILANCIA Y SUBORDINACIÓN DEL TRABAJADOR.

Esta característica causó gran controversia, porque para muchos estudiosos del Derecho, el elemento esencial de toda relación laboral es la subordinación directa que guarda el trabajador hacia el patrón, en el caso del Trabajador a Domicilio no la encontramos en forma directa, por lo que muchos lo consideraban dentro del ámbito de competencia de otras formas legales y no la laboral, pero a nuestro parecer sin duda existe, solo que de una forma sutil e indirecta, si bien es cierto que el trabajador no labora en una fabrica, taller o empresa en la que se encuentre directamente bajo las ordenes y vigilancia del patrón y a las especificaciones que disponga, tendrá la pauta para lograr la forma y el volumen de producción que se pretenda alcanzar. También es cierto que en el Trabajo a Domicilio a pesar de que el trabajador labora en su propio hogar o lugar elegido por él y pareciera que no se encuentra directamente

subordinado al patrón, esto no es así, en este caso el propio trabajador se vuelve responsable y vigilante de su trabajo, de entregarlo y realizarlo, su obligatoriedad estriba en que si no se realiza de acuerdo a las especificaciones que con anterioridad se hayan establecido no recibirá su remuneración respectiva.

-EL HORARIO DE TRABAJO.

En las fabricas se establece un horario de trabajo y las actividades se rigen por él, básicamente la jornada diaria se compone de dos periodos de trabajo interrumpidos por un receso para ingerir alimentos, cumpliendo una jornada de 8 horas en promedio, mientras que en el Trabajo a Domicilio, el trabajador tiene la libertad de imponer su rutina o jornada laboral, estableciendo el número y duración de los descansos, inclusive tiene la libertad de decidir cuales y cuantos días de la semana laborara, por lo que organizándose adecuadamente tiene la oportunidad de ocupar el tiempo que le quede libre en realizar actividades deportivas, de esparcimiento con su familia o bien realizando alguna otra que le convenga a sus intereses ya sean económicos o de carácter personal.

Un elemento negativo y que no podemos dejar de mencionar es el relativo a la seguridad social así como a la indemnización de este trabajador "En otros países el Trabajo a Domicilio no recibe atención directa de las instituciones de seguridad social se aduce que tanto el hecho de desconocer el empleador las condiciones de higiene y seguridad en que se realiza el trabajo como el de establecerse el pago de primas

adicionales al salario por este concepto, compensan la inscripción del trabajador. La legislación mexicana tampoco los incluye entre los beneficios del I.M.S.S. debido a la circunstancia de que pueden ser varios los patrones a quienes preste servicios el trabajador; para suplir esta deficiencia se les ha permitido inscribirse como asociados voluntarios bajo las reglas impuestas en la Ley respectiva. En cuanto al pago de indemnizaciones por dejar de prestar el servicio, las Leyes fijan obligaciones patronales muy benignas en tal sentido." (33)

Por el tipo de características expuestas, nos podemos dar cuenta de que no era posible que normas laborales de tipo convencional regulará una actividad que en la practica presenta tantas particularidades. Razón por la cual el legislador se vio en la necesidad de proteger al trabajador creando un Capitulo en la Ley Federal del Trabajo que se encargará de regir relaciones laborales tan atípicas como el Trabajo a Domicilio.

3.4.- SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

En un inicio, en el proyecto original de Ley se tenía contemplado el Trabajador a Domicilio en el Art, 303 de la forma siguiente: Trabajador a Domicilio es la persona que trabaja personalmente con la ayuda de su familia o un máximo de 2 ayudantes, para una empresa o establecimiento.

(33).- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, Ob. Cí l. Página 162.

Como podemos apreciar el Proyecto original presentaba 2 elementos distintos al actual concepto, uno de ellos es que se hacía mención a que el Trabajador a Domicilio podía emplear para la realización del trabajo a un máximo de 2 ayudantes, situación que previeron presentaría problemas y confusiones en un futuro. Por otra parte se acuñó el término "empresa o establecimiento" siendo sustituido después de sesiones con los representantes de los trabajadores por el término "Patrón" quedando en el proyecto tal y como lo establece en la actual Ley Federal del Trabajo.

En el Trabajo a Domicilio, al igual que en toda relación laboral existen como integrantes principales, el patrón y el trabajador, con algunas variaciones por ambas partes y que en conjunto conforman y tipifican éste Trabajo Especial.

Primeramente y como punto de partida creemos necesario conocer los conceptos que la propia Ley nos refiere acerca de algunos elementos principales en la relación laboral. El Art. 313, establece que Trabajador a Domicilio, es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Esta definición nos deja claro que en la relación laboral existe la posibilidad de que terceras personas (familiares del trabajador) intervengan colaborando en la realización del trabajo, en la legislación mexicana no existe limitación de parentesco de ningún tipo, situación que por el contrario sí se presenta en otras legislaciones como la argentina, en donde se establece un grado de parentesco tope para poder ayudar a manufacturar el producto determinado del Trabajador a Domicilio.

Esta disposición pareciera que es contraria con lo que establece la propia Ley en sus Arts 8° y 10° en su segundo párrafo, por su parte el Art. 8° señala el concepto de trabajador, que nos dice que es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Entendiéndose por Trabajo: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El Art. 10°, en su segundo párrafo nos refiere, que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

Pero la propia Ley nos aclara esta situación refiriéndonos a lo que establece el Título Sexto de la L.F.D.T, específicamente en el Art. 181, que nos señala, los Trabajos Especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de ésta Ley en cuanto no las contraríen.

De lo anterior podemos deducir que el Trabajador a Domicilio se regirá por las disposiciones legales especiales contenidas en el Capítulo citado y no así por las disposiciones de carácter convencional, que en éste caso concreto no son aplicables.

Cabe hacer mención del concepto que nos ofrecía al respecto la Ley Federal de 1931, que en su Art. 207 señalaba. Trabajo a Domicilio es el que desempeña toda

Esta disposición pareciera que es contraria con lo que establece la propia Ley en sus Arts 8° y 10° en su segundo párrafo, por su parte el Art. 8° señala el concepto de trabajador, que nos dice que es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Entendiéndose por Trabajo: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El Art. 10°, en su segundo párrafo nos refiere, que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

Pero la propia Ley nos aclara esta situación refiriéndonos a lo que establece el Título Sexto de la L.F.D.T, específicamente en el Art. 181, que nos señala, los Trabajos Especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de ésta Ley en cuanto no las contraríen.

De lo anterior podemos deducir que el Trabajador a Domicilio se regirá por las disposiciones legales especiales contenidas en el Capítulo citado y no así por las disposiciones de carácter convencional, que en éste caso concreto no son aplicables.

Cabe hacer mención del concepto que nos ofrecía al respecto la Ley Federal de 1931, que en su Art. 207 señalaba. Trabajo a Domicilio es el que desempeña toda

persona a quien se entreguen artículos de fabricación y materias primas para que sean elaboradas en su propio domicilio, concepto que a opinión de los estudiosos del Derecho Laboral presentaba un elemento que pudiera ser motivo de confusión.

"Esa norma contenía una restricción contraria a la realidad del Trabajo a Domicilio, ya que en multitud de ocasiones, el Trabajador a Domicilio elabora los productos con los útiles y materiales de trabajo que el mismo adquiere. Recordó la Comisión el debate de principios de siglo, una de cuyas defensas empresariales consistió, precisamente, en que los llamados Trabajadores a Domicilio vendían productos que elaboraban en sus talleres con útiles y materiales propios, sin vigilancia ni dirección alguna de los empresarios o personas que los adquirirían por compra".(34)

Como otro elemento que constituye al Patrón del Trabajo a Domicilio, tenemos que es independiente a la constitución de la relación laboral el que suministre o no los materiales al trabajador para la realización del trabajo.

En el Art. 314 de la L.F.T., concretamente en su segundo párrafo señala al respecto. El patrón conserva su categoría suministrando o no los materiales para manufacturar el producto, esta característica deja la posibilidad al trabajador de adquirir por su cuenta dichos materiales pudiendo sacar ventaja de tal situación.

(34).- DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Página 556.

Como hemos mencionado, ésta disposición tiene por finalidad proteger efectivamente al trabajador, evitando que el patrón utilice subterfugios o maquinaciones que lo substraigan a la aplicación de las normas laborales.

El Art. 312, nos hace referencia a otra disposición protectora del trabajador a las posibles invenciones y maquinaciones que pudiera utilizar el patrón para librarse de la regulación de las normas laborales respectivas, al señalar que cuando exista algún convenio en el que el patrón venda materias primas u objetos para confeccionar en su domicilio, para después venderlo nuevamente al mismo patrón, u otro convenio semejante, constituirá y será tomado como Trabajo a Domicilio.

"Una de las simulaciones más frecuentes en relación con el Trabajo a Domicilio 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 era vendedor".(35)

El tipo de remuneración complementa los elementos que constituyen al Patrón a Domicilio, ya que el mismo Art. 314 en su último enunciado menciona: Serán patrones las personas que dan Trabajo a Domicilio cualquiera que sea la forma de la remuneración, al establecer el termino "cualquiera", no deja nada o muy poco de donde el patrón se pueda aprovechar para simular alguna forma de retribución al trabajador y de ésta forma tratar de eludir las obligaciones que la propia Ley establece.

(35).- Ibid, Página 557.

3.5.- CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

La observancia y cumplimiento de las condiciones laborales del Trabajo a Domicilio, es el punto medular que la Ley por medio de las Instituciones correspondientes pretende lograr para obtener una protección efectiva del trabajador, evitando los abusos laborales acostumbrados por los patrones.

Analizaremos las disposiciones que de acuerdo a la Ley se deben cumplir, aunque como sabemos y hemos mencionado el mayor problema de éste Trabajo Especial es la clandestinidad en la que se realiza.

El Art. 318, establece las condiciones laborales que regirán la relación laboral para ambas partes, especificando que deberán constar por escrito y en tres ejemplares, cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo, la cual después de revisarlo, verificando que se encuentra dentro de las normas establecidas por la Ley, lo aprobará.

El que las condiciones laborales tengan que constar por escrito tiene una necesidad práctica, ya que al estipularse de esta forma es posible que la Inspección del Trabajo pueda realizar dentro de sus funciones una vigilancia más exacta y si no por lo menos que sea posible que se lleve a cabo.

El Escrito al que hemos hecho referencia contendrá determinadas características y especificaciones mínimas de los participantes (Patrón y Trabajador), así como de las actividades que realicen con respecto al Contrato, las cuales son:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del Trabajador y del Patrón.
- 2.- Local donde se efectuara el Trabajo.
- 3.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- 4.- Monto del salario, fecha y lugar de pago.
- 5.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Como podemos observar las primeras 4 disposiciones se refieren a datos de carácter personal de los participantes, lugar donde se realizará el trabajo, la naturaleza y calidad del mismo, determinar la forma de la remuneración, el lugar y su periodicidad. Disposiciones mínimas que deberá contener el escrito para que sea aprobado por la Inspección del Trabajo, mientras que la disposición quinta deja la posibilidad abierta para que las partes convengan otras tantas cláusulas que les sean beneficiosas, una vez terminado el escrito se entregará a la Autoridad antes mencionada, comenzando en ese preciso momento su labor y responsabilidad dentro de la relación laboral, verificando y rechazando toda aquella cláusula que se considere contraria a la Ley o perjudique de alguna forma los derechos de los Trabajadores a Domicilio.

El Art. 319, nos establece en forma general el procedimiento que tendrá el escrito después de su admisión. Primeramente el escrito será entregado directamente por el

patrón en un plazo de 3 días hábiles, a partir de su conclusión, mismo término que tendrá la Inspección del Trabajo para regresarlo con las modificaciones que considere pertinentes y necesarias, responsabilizándose de su revisión y aprobación, por último y si se realizaron modificaciones al escrito, el patrón tendrá la obligación de devolverlo con las correcciones respectivas a la misma Inspección.

Con base a éstos elementos se regula en forma general el Trabajo Domicilio y como complemento el patrón se responsabilizará de llevar el control de un Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio, mismo que es revisado igualmente por la Inspección del Trabajo. Conteniendo el escrito de condiciones laborales como antecedentes mínimos los siguientes datos:

- 1.-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo.
- 2.-Los días y horario de entrega y recepción del trabajo, para el pago de los salarios.
- 3.-Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- 4.-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.
- 5.-Forma y monto del salario.
- 6.-Los demás que señalen los Reglamentos.

El patrón entregará en forma gratuita una de estas libretas a cada trabajador, pero solo se anotaran los datos establecido en los apartados 1, 2 y 5, aclarando la propia Ley que la falta de registro de dicha libreta no destituye al trabajador del amparo de los estatutos jurídicos que regulan los Trabajos Especiales.

En lo que se refiere a lo establecido en el punto N° 1, son datos de identificación de carácter personal del trabajador, así como la especificación de donde se va a llevar a cabo el mismo, elementos indispensables para que la Inspección del Trabajo realice las visitas domiciliarias que sean necesarias y vigilar que se cumplan con lo estipulado en el Escrito donde consten las condiciones laborales del Trabajo a Domicilio.

En los apartados 2 y 5, se establece tanto los días como la hora en que el trabajador entregará el trabajo terminado y el lugar en donde recibirá la nueva entrega, que generalmente es el utilizado habitualmente, así como el día y la hora en que se le hará el pago por su trabajo.

Los apartados 3 y 4, se refieren tanto a la cantidad como a la calidad con la que se realizará el trabajo, especificando de que clase es el producto que se manufactura, estableciéndose un control sobre los materiales que se le entregan al trabajador dejando abierta la posibilidad de la forma de pago para el caso de que se pierdan o deterioren por culpa del trabajador.

Por lo anterior, la intervención eficaz y enérgica de la Inspección del Trabajo es indispensable para el correcto y justo desempeño del Trabajo a Domicilio, siendo

responsable de llevar a cabo las funciones que la propia Ley le ha encomendado para proteger a los trabajadores de los abusos laborales y en ocasiones humanos de los que son objeto por parte del patrón, si no se cumplen, no tiene ningún caso que existan tales disposiciones, ya que se convierten en letra muerta.

3.6.- OBLIGACIONES QUE CONTRAEN LAS PARTES (PATRON Y TRABAJADOR).

En toda relación laboral y como base para lograr el objetivo que busca cada una de las partes integrantes de la relación laboral, es necesario que se determinen y especifiquen plenamente los derechos y obligaciones que cada una de las partes se comprometen a cumplir, entendiendo los límites y alcances de su situación y en la medida que ambas partes cumplan con lo estipulado, automáticamente lograrán sus respectivos intereses.

En el Trabajo a Domicilio por las características tan especiales que encierra en sí mismo fue necesario establecer con claridad las obligaciones que tanto el patrón como el trabajador tenían que cumplir. El Art. 324 de la L.F.T nos señala las obligaciones especiales que tendrá el patrón.

- 1.-Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo.

"Dos aspectos importantes deben destacarse en esta disposición: a) que deben existir tales tarifas, las que nunca podrán ser inferiores a la posibilidad de obtener los salarios mínimos aplicables al trabajo de que se trate y que en el caso de que se trate de empresas que utilizan como complemento el Trabajo a Domicilio, deberán ser iguales a los que cubren los que laboren en los talleres del patrón y b) Que deben estar visibles precisamente en los lugares donde el trabajo va a ser proporcionado o recibido; si se trata de lugares diferentes, consideramos que debe estar en ambos.(36)

2.-Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.

En apariencia parece existir una contradicción con lo que establece el Art. 314, en donde el patrón puede suministrar o no los materiales de trabajo, en tanto que el Art. 324 en su Fracc. II, estipula que es una obligación del patrón proporcionar los materiales de trabajo al empleado, esta supuesta contradicción no lo es en realidad, ya que solo tendrá esta obligación cuando así se haya establecido en el Escrito que contenga las condiciones laborales del Trabajo a Domicilio.

3.-Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.

El incumplimiento de ésta obligación patronal, si produce un perjuicio económico directo al trabajador, el no recibir oportunamente el trabajo produce una demora que lo

(36).- CANTON MOLLER MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Edit. Cárdenas, México D.F. 1977, Páginas 166 y 187.

perjudica, por lo que existe una sanción económica para el patrón que la comete y que de acuerdo a lo que establece el Art. 325, consiste en pagar al trabajador una indemnización por el tiempo perdido.

- 4.- 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.

La existencia y control de una libreta de registro como obligación patronal, si lo analizamos, nos daremos cuenta que básicamente es al patrón al que le trae beneficios, por lo que le será fácil cumplir con ella. En la libreta de trabajo se registrarán entre otros datos, las pérdidas o deficiencias que cometa el trabajador en el desempeño de su trabajo, sin duda un elemento que en su oportunidad podría ser utilizado por el patrón y en contra del trabajador, sirviendo de prueba de que el trabajador comete errores o deficiencias en su trabajo facilitándole al patrón la posibilidad de despedirlo sea justificada o injustificadamente de acuerdo con lo que se establece en el Art. 47, Fraccs. VI y XV.

5. -Recibir a los inspectores y entregar a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

Esta obligación especial, tomémosla con las reservas que el caso lo amerita, por la razón de que todos los ciudadanos en general tenemos la obligación de proporcionar

los informes que nos sean requeridos por la autoridad correspondiente en el desempeño de sus atribuciones, por lo que consideramos que no constituye una obligación específica o privativa del patrón del Trabajo a Domicilio. El que deba colaborar con las autoridades laborales informando a los inspectores y a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de los antecedentes que requieran constituye una obligación de observancia general.

El Art. 326 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala las obligaciones que tiene el Trabajador a Domicilio dentro de la relación laboral, las cuales son:

- 1.- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón.

A nuestro parecer, ésta obligación del trabajador no cuenta con los elementos necesarios para considerarla como especial, debido a que todos los trabajadores de cualquier clase de oficio que desempeñen tienen por obligación la guarda de los materiales de trabajo, tal vez la Ley hace hincapié en éste sentido por la razón de que es precisamente el trabajador el que recoge del lugar especificado y traslada a su domicilio o local elegido esos materiales de trabajo, existiendo la posibilidad de que puedan llegar a tener menoscabos.

- 2.- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada.

Consideramos que es muy similar ésta situación a la anterior, es obvio que el trabajador se encuentra conciente de que deberá realizar su trabajo en la forma y bajo

las especificaciones preestablecidas, de lo contrario el patrón al cerciorarse de que el producto manufacturado no reúne las características necesarias para salir a venta al mercado, simplemente no hará el pago del salario respectivo al trabajador, devolviendo el producto para que se realice conforme a lo acordado.

3.- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

A diferencia de las dos anteriores obligaciones del trabajador, consideramos que ésta tercera sí contiene los elementos necesarios para considerarse especial, por el hecho de existir en ella la voluntad intrínseca del trabajador, ya que realizando su trabajo fuera de la vigilancia directa del patrón, queda bajo su responsabilidad el trasladarse al lugar, en las horas y días establecidos a recoger el trabajo y posteriormente una vez terminado a entregarlo, en los trabajos convencionales éste acto de voluntariedad no podría darse por la simple razón de que el trabajador acude diariamente a un determinado centro de trabajo cumpliendo con un horario y jornada de trabajo, los materiales y herramientas permanecen todo el tiempo dentro de sus instalaciones, y en el tiempo fijado el trabajador recibe su salario, cerrándose de ésta forma el círculo laboral.

4.- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por culpa del trabajador sufran los materiales y útiles que recibe.

Más que una obligación especial, consideramos que ésta disposición es una aclaración que de cualquier forma resulta lógica, si por culpa del trabajador se pierden o

dañan los bienes del patrón, éste tendrá derecho a que se le indemnice conforme a lo que establece el Art. 134 Fracc. VI, que al respecto dice: Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le haya dado para el trabajo. No siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

Sin embargo, el Art. 110, en su Fracc. I, nos establece lo que consideramos un freno a los posibles abusos en los que podría incurrir el patrón, al señalar que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

Pago de adeudos contraídos con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. Dicho freno legal tiene por objeto evitar que el patrón deje sin salario o percepción al trabajador por resarcirse de alguna pérdida o daño que éste le hubiere causado.

Como hemos podido apreciar la Ley pretende mediar y llegar un punto de igualdad dentro de las obligaciones laborales entre el patrón y el trabajador, pero como toda reglamentación puede ser mejorada especialmente a favor del trabajador, en algunos aspectos han quedado de lado.

Tomemos como ejemplo una de las funciones de la Inspección del Trabajo, el realizar visitas domiciliarias al Trabajador a Domicilio para verificar las condiciones en materia de higiene y seguridad, resultará sumamente difícil que el domicilio particular del trabajador reúna los requisitos estipulados en ésta materia, ahora bien nos preguntamos si es responsabilidad del trabajador erogar una determinada cantidad de dinero para acondicionar su domicilio y así reunir las características exigidas por la Inspección del Trabajo para la realización del mismo o del patrón el realizar los acondicionamientos laborales en el domicilio particular de un trabajador que no se encuentra directamente subordinado a él y al que no vigila directamente en la realización del trabajo.

Al igual que ésta, existen otras situaciones que no se encuentran debidamente reglamentadas o que de estarlo, no es tan fácil llevarlas a cabo por la misma complejidad que presenta su aplicación.

3.7.- EL SALARIO.

En cuanto al Salario que recibe el Trabajador a Domicilio, podemos establecer varios aspectos interesantes pero básicamente son dos los parámetros al respecto, uno, es el salario que debe recibir de acuerdo a lo que establece el Art. 322 de la L.F.T., en donde la Comisión de Salarios Mínimos será la encargada de estimar los salarios mínimos profesionales que se deberán pagar, el otro se refiere al que consideramos el salario real que en la mayoría de las ocasiones devenga el trabajador.

En el primero de los casos, la Ley, específicamente en el Art. 322, relativo a las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, establecen 4 disposiciones con las que se regula esta labor, de acuerdo a las cuales se pagaran los salarios mínimos profesionales para los diferentes tipos de Trabajos a Domicilio. En el segundo de los casos, hablamos de todos aquellos trabajadores, generalmente mujeres y niños que por alguna causa se ven obligados a desempeñar una labor de éste tipo en su propio hogar, el salario que se les paga es raquítico y casi nunca es suficiente para sufragar sus necesidades básicas, en algunas ocasiones es un complemento al salario que el padre de familia obtiene por su trabajo, pero no en todas las ocasiones, a veces cuando falta éste la familia no tiene otro ingreso, por lo que resulta más preocupante tal situación. Generalmente la forma de pago es a destajo o por pieza manufacturada, a un precio muy bajo por lo que el trabajador se ve forzado a laborar jornadas excesivamente largas a fin de lograr una producción mayor y suficiente que le genere la remuneración necesaria, ésta usualmente se hace a la entrega del producto y una vez que el patrón ha quedado satisfecho en cuanto a la calidad del mismo.

1.- La naturaleza y calidad de los trabajos.

Si tomamos en cuenta la cantidad de clases de productos que se pueden elaborar en el Trabajo a Domicilio, queda abierta la posibilidad para igual número de formas de pago, en cuanto a la calidad debemos entenderlo como una relación de causa y efecto, es decir calidad-remuneración, lo que se traduce en que a mayor calidad del producto,

mayor será el precio de venta en el mercado, obteniéndose una mayor remuneración para el trabajador.

2.- El tiempo promedio para la elaboración de los productos.

Se tomara como base, desde el momento en que el patrón entrega al trabajador los materiales necesarios para la elaboración del producto, hasta que éste lo entregue terminado, en la practica se estima que sea semanalmente, por quincena y en raras ocasiones se establece un termino mayor.

3.- Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de empresas que elaboren los mismos o semejantes productos.

Esta disposición encierra un derecho de igualdad, es justo que el Trabajador a Domicilio que realice el mismo trabajo o parecido, tenga las mismas prestaciones y remuneración que el trabajador que lo manufactura en un taller o empresa, el que lo realice en su hogar, no desmerita en nada su calidad.

4.- Los precios corrientes en el mercado de los productos del Trabajo a Domicilio.

La calidad del producto será importante para determinar el precio que alcance en el mercado y éste a su vez determinará una base para establecer el monto o la cantidad

del salario que devengará el Trabajador a Domicilio, es decir el precio del producto que se encuentre vigente en el mercado ayudará a fijar el monto del salario del trabajador.

Complementario a las disposiciones antes citadas se encuentra el Art. 323 de la misma Ley, estableciendo una disposición protectora para el Trabajador a Domicilio, al establecer que los salarios de éstos trabajadores en ningún caso serán inferiores a los que se paguen a trabajadores que realicen trabajos similares en empresa u otro establecimiento laboral análogo.

Pese a éstas series de disposiciones que tienen por objeto proteger a los trabajadores, en la practica observamos que en la gran mayoría de las ocasiones no se llevan a cabo por diversas causas, algunas veces por su difícil aplicación practica, en otras por la existencia de lagunas legales que son aprovechadas por el patrón para utilizar subterfugios y sacar ventaja de la situación, pero casi siempre, es la propia necesidad del trabajador la que genera la explotación de la que son objeto, es ésta misma necesidad la que los obliga a aceptar las condiciones que impone el patrón aunque sean injustas y explotadoras.

Es por esto, que la tarea que realice la Inspección del Trabajo al realizar su labor correctamente será de vital importancia, sin salirse del ámbito de su competencia y conforme a derecho, con un esfuerzo conjunto con el trabajador se logrará que disfrute los derechos que la Ley le confiere.

3.8.- EL DESPIDO EQUIPARADO.

Como toda relación laboral, el Trabajo a Domicilio tiene un principio, desarrollo y un fin, éste además de las disposiciones de terminación de la relación laboral que manifiesta el Art.47 de la L.F.T., existe una forma que equivale al despido injustificado por parte del patrón y que genera responsabilidades para él.

Se llama Despido Equiparado, el cual es una forma especial de terminar la relación laboral en el Trabajo a Domicilio sin responsabilidad para el trabajador, teniendo derecho a los beneficios que la Ley le otorga.

El Despido Equiparado se presenta, cuando el patrón por alguna causa que no es imputable al trabajador simplemente deja de proporcionarle trabajo, de acuerdo con lo acordado en el Escrito de Condiciones Laborales y a lo acostumbrado entre ambas partes.

El Art. 329, nos refiere a las acciones a las que tiene derecho el trabajador por sufrir el Despido Equiparado, el Art. 48, establece que cuando el patrón no demuestre que la rescisión laboral es por causa imputable al trabajador, éste tendrá derecho a pedir su reinstalación o una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario.

Al respecto existe un criterio Jurisprudencial que dice, "al no proporcionarle a un obrero material para su Trabajo a Domicilio queda consumado su despido" (Directo Sentencia 2 Marzo de 1935).

Como hemos podido apreciar el Trabajo a Domicilio es una labor especial, desde su concepción, características y condiciones laborales que encierra en sí misma, por lo que su terminación no podría ser de otra forma, ésta es igualmente sui-generis. Debemos entender la subordinación que existe por parte del trabajador hacia el patrón, si el patrón le deja de entregar el trabajo en la forma y el tiempo en que habitualmente lo hacía quedaría sin empleo e Ingreso económico, el término específico en el cual el trabajador se basará para exigir los derechos que le asisten, será el tiempo estipulado para la entrega del mismo que se haya estipulado en el escrito de condiciones laborales, en caso de no recibirlo el trabajador tendrá derecho a hacer valer sus derechos respectivos.

AUTORIDADES LABORALES QUE INTERVIENEN EN EL TRABAJO A DOMICILIO.**4.1.- LA INSPECCION DEL TRABAJO.**

Como cualquier otra autoridad, las de tipo laboral tienen la obligación de velar por los derechos e intereses de las partes que constituyen la relación laboral, pero especialmente por los trabajadores. Como órganos importantísimos en la regulación del Trabajo a Domicilio tenemos a diversas autoridades, las cuales de una forma u otra, ya sea directa o indirectamente regulan diversos aspectos de ésta actividad.

Debemos entender algunos conceptos que consideramos básicos y que nos ayudaran a entender de una forma más completa las funciones que dichas autoridades desempeñan, al respecto tenemos " Tienen el carácter de autoridad toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones. Conforme a nuestro régimen constitucional compuesto de dos partes, la Constitución Política y la Constitución Social, las autoridades de la primera son legislativas, ejecutivas y judiciales., en tanto que pertenecen a la segunda las Comisiones Nacionales del Salario Mínimo y del Reparto de utilidades, encargadas de fijar los salarios mínimos generales, del campo y profesionales y el porcentaje de utilidades de los trabajos, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje con Jurisdicción e Imperio para dirimir los conflictos entre el trabajo y el capital o entre obreros y patrones o entre unos y otros, ya sea jurídicos o económicos. En estos órganos se deposita la administración de justicia obrera y de justicia social

cuando entiendan en toda su aptitud la facultad que les encomienda el Art. 123, que forma parte de la Constitución Social" (37)

La Inspección del Trabajo, como autoridad laboral siempre ha tenido una importancia preponderante en la regulación de la relación laboral en el Trabajo a Domicilio, haciendo un poco de historia tenemos, que el precedente más antiguo al respecto se sitúa en Inglaterra, en donde a través de la Moral and Health Act, de 1802, se establecía un servicio de Inspección del Trabajo.

Más tarde en 1833, igualmente en el Reino Unido, se establece la vigilancia oficial de las fabricas y el 6 de junio de 1844 determina claramente las funciones de la Inspección del Trabajo.

En el Tratado de Versalles, se confirma en el Art. 227 la necesidad de la existencia y empleo de servicios administrativos adecuados de una Inspección del Trabajo.

En el año de 1923, la Organización Internacional del Trabajo aprueba una recomendación sobre la organización de la Inspección del Trabajo y que hasta la actualidad son la base en diferentes países de los diversos servicios que presta la Inspección del Trabajo existente.

(37).- TRUEBA URBINA ALBERTO, Ob. Cit. Página, 453.

En el año de 1946, se lleva a cabo la tercera conferencia de los Estados Unidos Americanos de la organización de la Inspección del Trabajo, celebrada en la ciudad de México, en donde se aprobó una recomendación que superó a la de 1923.

Después de haber visto algunos acontecimientos de ésta Institución Laboral, debemos entender el concepto de su finalidad "una acción estatal que tiende a fortalecer la protección que la Ley garantiza al trabajador; Esto se logra a través de tres funciones fundamentales:

a) Control de cumplimiento de la Ley Laboral, que consiste en observar, mediante investigaciones realizadas en los centros de trabajo, si se aplican las disposiciones laborales y, cuando no sea así, tomar medidas que garanticen su cumplimiento.

b) Los Inspectores modernos no deben reducirse a sancionar, sino que han de instruir a las partes interesadas en lo que se refiere a sus obligaciones y derechos laborales. Esta función hace más factible el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo. Además requiere que el nuevo Inspector sea todo un funcionario realmente capacitado en todas las metas perseguidas por la legislación laboral, porque tal vez llegue a encontrarse con casos en que se requiera asesoramiento no solo en materia salarial, sino en cuestiones tales como seguridad e higiene industrial, vacaciones, reparto de utilidades, jornada de trabajo, etc.

C) por último aprovechando su experiencia y contacto técnico con las partes, pueden captar deficiencias en las disposiciones legales, que dificulten su cumplimiento. Ante tales casos, la Inspección del Trabajo puede proporcionar información básica que haga posibles reformas o adiciones a leyes o reglamentos, así como a la política laboral." (38)

Conforme a lo que establece el Art. 540 de la Ley Federal del Trabajo, la Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

Esta disposición tiene por finalidad, el vigilar que se cumplan eficazmente las normas de trabajo aplicables al caso concreto, si esto ocurre una de las misiones de la Inspección del Trabajo se estará cumpliendo cabalmente.

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

Precepto de vital importancia para ambas partes, de llevarse a cabo beneficiaría enormemente no solo al trabajador como generalmente ocurre sino también al patrón, evitando conflictos laborales en los que incurren por desconocimiento de las obligaciones que cada una de las partes adquieren en la relación laboral.

(38).- BERMUDES CISNEROS MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, Edic. Segunda, México D.F. 1994, Páginas 219 y 220.

3.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones de las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

Como hemos mencionado, la Inspección del Trabajo, tiene en sus manos el buen y equitativo desempeño del trabajo, vigilando de que se les dé a los empleados y especialmente al Trabajador a Domicilio un trato digno en todos sentidos, en caso contrario tiene la obligación de poner en conocimiento de la Autoridad correspondiente si descubre alguna anomalía o violación de las Leyes o Reglamentos laborales que protegen al trabajador, para que de forma inmediata conforme a sus atribuciones solucione dichas anomalías.

4.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Asimismo la Inspección del Trabajo tiene funciones de cooperación con otras dependencias o autoridades laborales, en busca de lograr que las relaciones entre patrones y trabajadores sean equitativas en todos los aspectos, buscando una armonía casi ideal que debería tener toda relación laboral.

"La función de la Inspección del Trabajo no debe reducirse a la simple vigilancia del cumplimiento de la Ley, sino ampliarse hacia los campos de asesoramiento, que en mucho ayudarán a la correcta observancia de las normas legales.

De una forma más completa, el Art. 541, nos habla de las atribuciones y deberes que deben guardar los Inspectores del Trabajo durante el desempeño de sus funciones."

(39)

La función de la Inspección del Trabajo, tiene una gran importancia social, pero al parecer sus propios integrantes o funcionarios no se dan cuenta de esto y en la mayoría de las veces no cumplen eficazmente con sus obligaciones, concretándose a realizar actividades intrascendentes dejando de lado las que pueden hacer el cambio y que su propia esencia les demanda, en contrario caen en corrupción por dádivas que los patrones les ofrecen a cambio de guardar silencio por las anomalías que presentan en el cumplimiento de sus obligaciones con respecto al trabajador.

Siendo ésta Institución laboral, un pilar en la regulación de las relaciones de trabajo obrero-patronal, debería responder en forma eficaz a las muchas injusticias laborales que se presentan a diario en una sociedad como la nuestra, en donde la necesidad obliga a muchas personas a aceptar condiciones que son violatorias de los derechos que la Ley les confiere o simplemente se lleva a cabo en forma clandestina, con la explotación laboral que tal situación conlleva.

Por las razones antes expuestas, creemos que en la Inspección del Trabajo está en gran medida la solución a muchas de las injusticias que sufre el trabajador y aunque

entendemos que de ninguna manera es una misión fácil de lograr, también estamos convencidos que esforzándose en cumplir con las funciones y atribuciones que le confiere la Ley se puede alcanzar en la práctica la equidad en la relación entre patrón y trabajador.

4.2.- LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es otra Autoridad Laboral que consideramos importante con lo que respecta a las relaciones de trabajo en general y especialmente en el Trabajo a Domicilio, la cual para su funcionamiento se encuentra dividida en 3 órganos centrales desde los que realiza sus funciones, teniendo representación tanto del Estado, de los trabajadores como de los patronos.

Dentro de su estructura interna, la Comisión se encuentra integrada por dos órganos principales, uno es el Consejo de Representantes y el segundo por una Dirección Técnica.

Existe personal dentro de la Comisión que por la importancia del cargo que desempeña es necesario nombrarlo y conocer algunas de sus funciones, tal es el caso de su Presidente, que para poder ostentar el cargo deberá de reunir determinadas características como las siguientes:

1.- Ser mexicano, mayor de 35 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

2.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o Economía

3.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo o Economía.

4.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.

5.- No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

Como es de esperarse por la importancia del cargo de éste funcionario, quien tiene la facultad de designarlo es el propio Presidente de la República, tomando en cuenta para ello diversas cualidades como son, la trayectoria, experiencia, facultades e integridad del candidato.

El Consejo de Representantes, como primer órgano que integra La Comisión de Salarios Mínimos, se conformará por un Presidente que será el mismo del de la Comisión, pero en este caso se encontrará auxiliado de dos asesores, designados por el secretario del Trabajo y Previsión Social, la anterior puede considerarse como la representación del Estado, asimismo se unirán a otros tantos representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, los que deberán ser de igual número no siendo menos de cinco ni más de quince, buscando la igualdad y equilibrio de fuerzas que debe prevalecer en ésta Institución laboral.

El segundo órgano que integra la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es la Dirección Técnica, que estará conformada por un Director, el cual será designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, teniendo los asesores técnicos que sean necesarios, en este caso no existe un número determinado, éstos serán nombrados por la propia Secretaría, asimismo se les nombrarán a estos los asesores técnicos auxiliares necesarios, pero los nombrarán los representantes de los trabajadores y los patrones, siguiendo con este sistema tripartita de funciones y designaciones en materia laboral.

Siendo necesario la creación de organismos a nivel local, dando lugar a las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, como su nombre lo indica, funcionaran en cada una de las zonas económicas en que se divide la República actuando a nivel entidad, su existencia se justifica debido a la extensión del territorio nacional, para su funcionamiento cuentan con un representante del Gobierno e igual número por parte de los trabajadores sindicalizados y patrones, siendo no menor de dos ni mayor de cinco de acuerdo con lo que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al igual que los funcionarios de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, los de las Comisiones Regionales duraran cuatro años en su puesto.

En lo que respecta a la relación y regulación que tiene la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el Art. 322 de la Ley Federal del Trabajo nos señala la facultad que tiene para fijar los salarios mínimos profesionales de los diferentes Trabajos a Domicilio tomando en cuenta las circunstancias siguientes.

1.- La naturaleza y calidad de los Trabajos

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos tomará en cuenta la naturaleza y calidad del trabajo o producto que se elabore para determinar el monto del salario que se les pagará a los trabajadores, en el entendido de que a mayor calidad, mayor precio alcanzará el producto en el mercado y por ende el trabajador percibirá una remuneración mayor.

2.- El tiempo promedio para la elaboración de los productos.

Tomándose en cuenta el tiempo promedio que el trabajador ocupa para manufacturar el producto, es una forma de mantener una congruencia en cuanto al tiempo ocupado y el salario devengado, a mayor tiempo empleado, mayor deberá ser la remuneración y al convertirlo al estándar de un salario quincenal, exista semejanza en el monto que se paguen por trabajos de características parecidas.

3.- Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboran los mismos o semejantes productos.

Los Trabajadores a Domicilio tienen el derecho de percibir un salario igual a los trabajadores de empresa que elaboren un producto igual o semejante al de ellos, estableciendo un principio de igualdad. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos establecerá para los Trabajadores a Domicilio un salario semejante al pagado a los trabajadores que laboren en empresas.

4.- Los precios corrientes en el mercado de los productos del Trabajo a Domicilio.

Asimismo servirá a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para fijar el salario de los Trabajadores a Domicilio, el precio que en el mercado se este pagando por el producto que se-elabore.

Todos éstos elementos en su conjunto, servirán para que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en su caso las Regionales, fijen los salarios mínimos profesionales que habrán de pagarse a los Trabajadores a Domicilio. En teoría parece que el problema esta solucionado, pero en la practica no es de ninguna forma algo fácil de llevar a cabo, existen un sin número de dificultades y aunado a la gran variante que presenta, aumenta la problemática de regular eficazmente éste Trabajo Especial, si nos ponemos a analizar la complejidad práctica que encierra cada una de las normas dispuestas por la Ley para fijar los salarios de éstos trabajadores, nos daremos cuenta de la dificultad que en si misma encierra, como ejemplo de lo anterior tenemos el extenso y prácticamente inagotable variedad de productos que pueden ser elaborados dentro del Trabajo a Domicilio, cada uno con un costo específico, dirigido a un público consumidor determinado, elaborado a un lapso variable en cada caso, como ésta, existen muchas otras circunstancias parecidas que hacen sumamente difícil su aplicación en la vida real, quedando en la mayoría de las veces en letra muerta, gran parte de la responsabilidad de que tal situación ocurra es de los patrones al no apegarse a los lineamientos jurídicos que los regulan, infringiendo hasta la mínima disposición al respecto, pagando un salario

inferior y a veces hasta ofensivo a los trabajadores, muy por debajo de lo que marca la Ley, en general al realizarse en forma clandestina carecen de los más elementales derechos y condiciones laborales.

4.3.- LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

Los inspectores del Trabajo es la tercer Autoridad que consideramos de trascendencia en el Trabajo a Domicilio, siendo éstos funcionarios los que tienen contacto directo con el trabajador, son en sí los responsables directos de vigilar que las disposiciones legales aplicables se lleven a cabo con la exactitud que exige la propia Ley.

En general el Art. 541 de la Ley Federal del Trabajo nos refiere a los deberes y atribuciones que tienen éstos funcionarios.

- 1.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.
- 2.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno y nocturno, previa identificación.

3.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

4.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

5.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

6.- sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

7.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

8.- Las demás que les confieran las Leyes.

Como podemos apreciar los Inspectores del Trabajo, tienen una serie de atribuciones que los coloca en una situación especial con respecto a otros funcionarios, del correcto desempeño de su labor depende que el trabajador disfrute de los derechos que la Ley les concede, por el contrario, sino realiza su trabajo adecuadamente, ésta serie de atribuciones no tienen ningún valor jurídico practico.

El Art. 542, nos establece las obligaciones que tienen los Inspectores del Trabajo.

1.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y patrones.

2.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

3.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

4.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la Autoridad que corresponda.

El Art. 543 de la propia Ley, nos proporciona un panorama general del valor que tienen los hechos que asientan en sus respectivas actas los Inspectores del Trabajo, los cuales son tomados como hechos ciertos mientras no se demuestre lo contrario, inclusive llegan a hacer prueba plena en el ámbito jurídico. De ésta forma nos podemos dar cuenta la importancia de sus funciones en la vigilancia y cumplimiento de las normas laborales.

Asimismo el Art. 544 nos hace referencia a varias prohibiciones que tienen los Inspectores del Trabajo.

- 1.- Tener un interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.
- 2.- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.
- 3.- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo.

Todas éstas prohibiciones resultan hasta cierto punto lógicas, el Inspector del Trabajo debe ser una persona imparcial, con ningún tipo de interés hacia alguna de las partes, llámese patronos o trabajadores. De hecho puede caer en responsabilidad si por alguna causa llegará a revelar secretos comerciales o industriales que perjudicaran a la empresa, El Inspector del Trabajo para poder realizar su labor correctamente deberá ser imparcial y nunca podrá representar al patrón o al trabajador en los conflictos que llegaran a tener.

En este sentido y en cuanto a lo que se refiere al Trabajo a Domicilio, el Art. 330 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece las atribuciones y deberes especiales siguientes:

1.- 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 ordenaran que se registren, apercibiéndolos que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala la Ley.

Disposición de vital importancia, porque es precisamente mediante el Registro de Patrones que se puede llevar un control adecuado en lo más posible del Trabajo a Domicilio, toda reglamentación tiene por objeto regular alguna actividad que de alguna forma tiene aspectos que no son del todo claros o que no se encuentran vigentes para una realidad contemporánea, dicha reglamentación evitará en gran medida la clandestinidad y por ende la evasión de las obligaciones que contrae el patrón con el trabajador.

2.- 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".

Al igual que la anterior tiene por finalidad colaborar en el control eficaz y debido cumplimiento al que están obligados los patrones de llevar al día los libros de registro de sus trabajadores y las libretas de trabajo a Domicilio que les proporcionan, para la Inspección del Trabajo son documentos de suma importancia, con los cuales pueden detectar anomalías labores que perjudiquen al trabajador y solucionarlos de acuerdo a la Ley.

3.- Vigilar que la tarifa de salarios se fije en un lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo.

Disposición que pone en claro su propósito al establecer un principio de transparencia laboral, si la tarifa se encuentra en un lugar visible, todos los trabajadores podrán saber o estar enterados de los salarios a que tienen derecho de acuerdo al trabajo que desempeñen, por otra parte es lógico que dicha tarifa debe permanecer en el establecimiento en donde el trabajador recibe la materia prima para manufacturar el producto que conforma el Trabajo a Domicilio.

Si el trabajador se encuentra inconforme con su salario, considerando que percibe un ingreso inferior al que conforme a derecho y de acuerdo a lo que establece la tarifa oficial le corresponde, la Inspección del Trabajo conocerá por medio de sus Inspectores del asunto y se encargará de solucionarlo conforme a lo que establezca la Ley al respecto.

4.- Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva.

Complementaria a la anterior, será una de las obligaciones del Inspector del Trabajo a Domicilio, el verificar y cerciorarse que el trabajador reciba el salario que le corresponda, ahora bien la palabra "verificar" nos refiere a que el Inspector se cerciore por sí mismo que dicha disposición se cumpla, lográndolo solamente realizando visitas domiciliarias a las instalaciones de los locales donde se entrega el Trabajo

revisando los libros y libretas de registro e inclusive realizando entrevistas con los propios trabajadores y patrones.

Situación que de llevarse a cabo sería en gran medida beneficiosa para el trabajador, debido a que como hemos mencionado la clandestinidad en la que en la mayoría de las ocasiones se lleva a cabo esta actividad genera innumerables injusticias y abusos laborales, uno de ellos es precisamente en el aspecto económico, en donde generalmente se le remunera al trabajador a destajo, es decir por unidad elaborada y a un precio raquíftico no dejándole otra opción que laborar largas y extenuantes jornadas de trabajo.

5.- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar.

Este principio manifiesta un derecho de igualdad laboral, porque no existe causa alguna para que el Trabajador a Domicilio realizando funciones o elaborando un producto determinado de similares características al que realiza o manufactura en una empresa, reciba un salario inferior a éste. EL Inspector deberá estar al tanto de los montos salariales que al día se paguen en las empresas en donde se manufacturen productos parecidos a los elaborados por los Trabajadores a Domicilio, tomándolo como base para verificar la semejanza con el salario pagado a este Trabajador Especial, cumpliendo de esta forma con las disposiciones legales que al respecto les confiere la Ley Federal del Trabajo.

6.- Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad.

En la practica, es muy difícil de llevar a cabo estas visitas sin incurrir en violaciones a las garantías constitucionales de los trabajadores, como sabemos para que pueda entrar alguna autoridad en un domicilio particular deberá ser mediante la orden judicial correspondiente.

" La posibilidad de practicar visitas a los lugares de trabajo. (es decir al domicilio particular del trabajador) para vigilar que se cumplan las disposiciones de seguridad e higiene.

¿ Hasta donde es posible esto? Se trata de un domicilio particular y además del de un trabajador. Si como es muy posible dada la situación habitacional de grandes núcleos de trabajadores, no existen esas condiciones de seguridad e higiene, será sancionado el trabajador, ¿ podrá exigirse al patrón crear esas condiciones en la casa de otra persona en la que no tiene autoridad directa?

Ya el Art. 212 de la Ley de 1931 señalaba esta facultad y obligación del Inspector de Trabajo. Pero cabría preguntar en cuantas de las habitaciones de los trabajadores se han practicado las visitas domiciliarias y a quien obligaron a modificar las condiciones de trabajo.

Difícil es realmente cumplir con esta obligación para la Autoridad del Trabajo sin actuar inconstitucionalmente el practicar visitas domiciliarias sin previa autorización judicial. Podrían llegar a considerarse catóicos ilegales o lo que es peor, servir para que los patrones se sirvieran de tales actos para negar "justificadamente" trabajo a los Trabajadores a Domicilio" (40)

7.- Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Sin duda ésta disposición tiene relación con el punto Num. cinco, estableciendo un principio de igualdad laboral en beneficio del Trabajador a Domicilio, el Inspector que tenga conocimiento de que algún patrón paga salarios inferiores que los establecidos en empresas, locales o establecimientos laborales para trabajos similares, tiene la obligación de dar aviso a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para que imponga la sancione que corresponda.

Como hemos podido apreciar la labor que tienen encomendada por la Ley los Inspectores del Trabajo y especialmente relacionados con el Trabajo a Domicilio, es de suma importancia, en sus manos se encuentra en gran parte la solución para que el trabajador pueda aspirar estar realmente protegido y gozar de los derechos que la

(40).- CANTON MOLLER MIGUEL, Ob. Cit. Páginas 171 y 172.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ley le otorga, conseguir en la practica este objetivo de ninguna manera es algo fácil, sin embargo estamos convencidos que si lo realizan en forma consciente y apegándose a sus obligaciones y esencialmente a Derecho conseguirían resultados muy satisfactorios para el trabajador.

Dejando por un momento a un lado la teoría, en la vida real el gran problema al que se enfrenta el Inspector del Trabajo a Domicilio, es no sucumbir a la tentación del soborno económico que muchas veces ofrecen los patrones a estos funcionarios a cambio de no reportar las infracciones o anomalías que cometen, ya que es más fácil otorgar una dádiva al Inspector que enfrentar una sanción impuesta por la Autoridad competente, situación que por costumbre e ideología del pueblo mexicano es sumamente difícil de erradicar, pero no imposible, si las partes que integran el círculo laboral unen esfuerzos se puede lograr el objetivo buscado, siendo así la Inspección del Trabajo tendrá que redoblar esfuerzos y mantener un estricto control del cumplimiento de las condiciones laborales del Trabajo a Domicilio, mientras que el Inspector del Trabajo deberá realizar y cumplir sus funciones con esmero, prontitud, pensando siempre en el beneficio del trabajador, el trabajador deberá de tratar de conocer y formar alianzas con otros Trabajadores a Domicilio, estando unidos siempre será más complicado para el patrón poder explotarlos a su antojo, entre otras, si estas condiciones se pudieran dar en la practica estaríamos ante una casi ideal relación laboral, en donde el trabajador obtendría una protección laboral no solo teórica sino también practica en forma realmente efectiva.

4.4.- LA CREACIÓN DE UNA OFICINA ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO A DOMICILIO.

La creación de una oficina o unidad de carácter administrativo especialmente encargada de conocer y tratar los asuntos relacionados con el Trabajo a Domicilio, ayudarla en gran medida a solucionar los problemas que anteriormente hemos expuesto y llevar un control más exacto de sus condiciones laborales. En la Legislación Laboral existen disposiciones al respecto, específicamente en el Art. 117, dentro de las obligaciones patronales nos menciona algunas que podemos considerar de tipo administrativo o por lo menos con funciones que podemos señalar con este carácter. " El Art. 117, al que podría nombrarse la norma básica, ordena la formación de un Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos generales del patrón. Pero no tenemos noticia de que se haya dictado reglamento alguno. La existencia de este registro de una importancia grande. Porque, si se lleva en orden y con esmero, la Inspección del Trabajo podría hacer visitas periódicas y verificar el cumplimiento de las Leyes" (41)

Otra norma con características similares es la que nos señala el Art. 320, refiriéndose a la existencia y obligación patronal de consignar un libro de Registro para sus trabajadores, anotándose datos generales tanto del trabajador como del trabajo

(41).- DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. Página. 545.

que se realiza, del lugar del trabajo, del monto y forma de la remuneración, así como de la recepción y entrega del trabajo, entre otras.

El Libro de Registro estará a disposición de la Inspección del Trabajo para cualquier revisión que crea pertinente realizar y en el caso de que no se encuentren en orden, no tendrá derecho el patrón a reclamación alguna.

Afin de complementar, el Art. 321, obliga a los patrones a entregar gratuitamente a los trabajadores una libreta de trabajo, para que tenga en sus manos y en forma directa los datos fundamentales del trabajo que realiza y de los cuales ya hicimos mención anteriormente, un punto importante es el que se refiere a los materiales que se faciliten al trabajador, los cuales se anotaran en la libreta de registro para llevar un control adecuado del material que recibe para manufacturar el producto. Algo importante en beneficio del trabajador, es que la ausencia de dicha libreta no lo priva de sus derechos laborales.

La existencia de una Oficina Administrativa del Trabajo a Domicilio es viable si tomamos en cuenta, que en la vida practica resulta necesaria para el cumplimiento de las obligaciones y condiciones laborales, en la legislación laboral ya existen normas que podrían servir de base para lograr conformar los principios básicos que encaminaran o dieran inicio al funcionamiento de dicho organismo, para el trabajador representaría un gran avance en la vigilancia y protección de sus derechos, estaríamos ante un organismo administrativo encargado específicamente de cuidar y regular todo

aspecto de una labor que a través de su larga historia se ha realizado en condiciones paupérrimas, muchas veces alcanzando un grado inhumano, situación que consideramos más atroz si tomamos en cuenta que en la mayoría de las veces fue, es y seguramente de no regularse y vigilarse adecuadamente será desempeñado por mujeres y menores de edad.

Por lo expuesto, creemos que la creación de una Oficina Administrativa del Trabajo a Domicilio, representa una real y posiblemente la más factible forma de lograr que el trabajador logre por fin gozar de los derechos laborales que la Ley le concede y como su propia naturaleza lo demanda.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- En el transcurrir de la historia y prácticamente sin excepción, desde que las personas se empezaron a agrupar formando comunidades ha existido la desigualdad entre el poderoso y el débil, es por esto que radica una importancia sobresaliente en la creación del Derecho, actuando como un regulador de las relaciones de índole legal entre las personas de la sociedad. Pero es tan enorme y variado el número de estas relaciones que fue necesario la creación de disciplinas específicas que las regularan, naciendo de esta forma la materia Civil, Penal, Mercantil, Laboral etc.

SEGUNDA.- Si bien es cierto que en el México Prehispánico no tenemos indicios concretos de que haya existido un Derecho Laboral propiamente dicho, también es cierto que dichas relaciones laborales se produjeron y fueron reguladas por la costumbre.

TERCERA.- Atendiendo al tema que nos ocupa, el Derecho Laboral se encarga de regular en general las relaciones de trabajo entre el patrón y el trabajador incluyendo los trabajos especiales dentro de los cuales se encuentra el Trabajo a Domicilio.

CUARTA.- Tiempo después en la época de la colonia se promulgaron distintas leyes, más que de carácter laboral tenían un sentido humanitario, buscando frenar la explotación a la que fueron sometidos los indígenas, entre los cuerpos legales más representativos están "Las Leyes de Indias."

QUINTA.- Esas disposiciones reglamentarias fueron evolucionando hasta llegar en la época independiente de México a la creación del Art. 123 de la Constitución de 1917, antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, reformándose en forma significativa en el año de 1980.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo destina un apartado para regular los Trabajos Especiales, logrando un acierto en este sentido, debido a que por las características específicas y peculiares que presentan muchas veces no es posible que las normas de carácter general regulen adecuadamente dichas relaciones laborales.

SÉPTIMA.- El Derecho Especial del Trabajo se conceptualiza como una extensión del Derecho Laboral, complementario y una modificación a las normas generales y nunca contrarias a estas, que se encarga de regular todas aquellas actividades particulares que el Derecho Común no puede hacer en la eficacia que la misma relación lo amerita.

OCTAVA.- El Trabajo a Domicilio por sus características forma parte de Los Trabajos Especiales, regulado en la Ley Federal del Trabajo en el Art. 311, tiene orígenes remotos, iniciándose como tal en el siglo XVI en la Europa central y especialmente en Inglaterra, no tardo mucho tiempo para convertirse de lo que en esencia era una opción beneficiosa en todos sentidos para el trabajador, en un trabajo particularmente severo, tanto que fue conocido como el sistema productivo del "sudor", por las largas y extenuantes jornadas de trabajo a las que se vieron obligados a laborar estos trabajadores.

NOVENA.- En México al igual que en otros países el Trabajo a Domicilio ha sido y es realizado en la mayoría de las ocasiones por mujeres y menores de edad, de ahí la gravedad de que se realice en el clandestinaje sin la menor protección de sus derechos laborales.

DECIMA.- La reglamentación que presenta en la practica la Ley con respecto al Trabajo a Domicilio, resulta en varias de sus disposiciones difíciles de aplicarse, como ejemplo tenemos: El caso de las visitas domiciliarias que realizan los Inspectores del Trabajo, en el domicilio particular del trabajador, para verificar que se cumplan básicamente las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad laboral. Como sabemos para que se pueda realizar cualquier tipo de revisión o inspección en el domicilio particular de una persona se deberá contar con la orden judicial correspondiente en caso contrario se estaría violando una de las garantías individuales que la Constitución Política de los Estados Mexicanos consagra a todo ciudadano mexicano.

DECIMA PRIMERA.- Por el contrario y al margen de esas complicaciones, el Trabajo a Domicilio presenta varias ventajas para el trabajador, siempre y cuando se cumplan las disposiciones legales que las regulan. Entre algunas de las ventajas que encierra están, no tiene limitación alguna para laborar a dos o más patrones, retribuyéndole en una remuneración mayor, el ahorro en tiempo y dinero que le representa el no tener que trasladarse a algún centro de trabajo determinado, etc.

DECIMA SEGUNDA.- La observancia y cumplimiento de las condiciones laborales del Trabajo a Domicilio es el punto medular que la Ley busca que se cumplan para lograr una protección efectiva de los derechos del trabajador y evitar los abusos acostumbrados por parte de los patrones.

DECIMA TERCERA.- Asimismo el cumplimiento de las obligaciones laborales entre las partes, dará como resultado una relación equitativa en todos sentidos y no como generalmente ocurre, con marcada tendencia a favorecer a una de las partes, el patrón, y las sanciones deberán aplicarse con todo rigor cuando éste no cumpla con alguna de las obligaciones que se comprometió a cumplir.

DECIMA CUARTA.- El cumplimiento de las obligaciones patronales dentro de la relación laboral del Trabajo a Domicilio, constituye en su esfera de competencia la principal preocupación de la Inspección del Trabajo y particularmente del Inspector del Trabajo, logrando el objetivo que la Ley les confirió.

DECIMA QUINTA.- El salario o remuneración que recibe el Trabajador a Domicilio, no es ni por mucho parecido al salario de tipo profesional que debería recibir según lo establece la Ley, por el contrario en la practica generalmente se paga por unidad manufacturada o lo que comúnmente se denomina a destajo a un precio sumamente bajo, lo que obliga al trabajador a laborar jornadas demasiado extensas para reunir la cantidad necesaria de efectivo que permita solventar sus necesidades básicas.

DECIMA SEXTA.- La terminación de la relación laboral en el Trabajo a Domicilio, al igual que sus características es especial, normalmente la terminación se presenta cuando el patrón despide al trabajador o este renuncia por así convenir a sus intereses, en ambos casos la relación tiene una conclusión expresa, en el caso del Trabajo a Domicilio no ocurre así, complementaria con las establecidas en el Art. 47 de la L.F.T. se presenta cuando el patrón deja de proporcionar al trabajador sin ninguna causa imputable a él el trabajo en la forma, tiempo y lugar en que se había pactado por ambas partes en el Escrito de Condiciones Laborales al iniciar la relación de trabajo, suscitándose el llamado "Despido Equiparado", se entiende que se trata de un despido injustificado, por lo que el trabajador tiene derecho de acudir ante la Procuraduría de Defensa del Trabajo para exigir del patrón una indemnización o la reinstalación conforme a lo que establece el Art. 48 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- La intervención adecuada, oportuna y apegada a lo que establece la Ley de la Inspección del Trabajo es de suma importancia, diríamos que hasta vital para que el Trabajador a Domicilio goce de los derechos que le son propios y evitar en gran medida los abusos a los que normalmente son sometidos por el patrón.

DECIMA OCTAVA.- Existen otras Autoridades Laborales que tienen injerencia en el Trabajo a Domicilio, como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, su importancia radica en que se encargará de tabular y determinar el monto que conforme a la Ley se le deberá pagar al trabajador. Como mencionamos su importancia desgraciadamente se ve

disminuida al no cumplirse normalmente en la practica sus disposiciones, como toda Ley o Reglamento que no tiene aplicación practica se convierte en letra muerta.

DECIMA NOVENA.- Los Inspectores del Trabajo a Domicilio, es la Autoridad que tiene mayor relevancia, por ser quien tiene contacto directo con el trabajador, conoce la situación y condiciones en las cuales lleva a cabo su labor, para lograr una protección adecuada de éste solo basta el simple cumplir cabalmente con su trabajo, con las funciones y responsabilidades que la Ley le establece y reclama cumplir con responsabilidad y dignidad, informando a la Inspección de cualquier anomalía o abuso que descubra se cometa en contra del trabajador, parece fácil sin embargo no es así, el principal problema al que se enfrenta es a sucumbir al soborno económico ofrecido por el patrón a fin de no enfrentar una multa o sanción de la Autoridad competente.

VIGESIMA.- La creación de una Oficina Administrativa del Trabajo a Domicilio que se encargue de conocer tratar y solucionar en la medida de sus posibilidades todo tipo de situaciones y problemas relacionados con este Trabajo Especial, sería la forma más eficaz para que con la ayuda de las Autoridades antes mencionadas se lleve un control lo más exacto posible y será en esa misma medida en que se logrará una regulación justa del Trabajo a Domicilio.

BIBLIOGRAFIA

BAILON VALDOVINOS ROSALIO. Legislación Laboral. Editorial Limusa, Noriega Editores. Méx. 1994.

BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. Los Contratos Especiales del Trabajo.- Editorial U.N.A.M. Méx. 1992.

BERMUEDES CISNEROS MIGUEL. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.- Editorial Cárdenas, Méx. 1978.

BRICENO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Haula, Méx. 1985.

CALDERA RAFAEL. Derecho del Trabajo. Caracas Venezuela 1969.

CANTON MOLLER MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Méx. 1977.

CASTORENA JOSE DE JESÚS. Manual de Derecho Obrero. Editorial Jaris, Sexta Edición, Méx. 1984.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. 32 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, Méx. 1984.

CAVAZOS FLORES BALTASAR. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. Editorial Trillas, Méx. 1986.

DÁVALOS JOSE. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Cuarta Edición, Méx. 1992.

DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, Segunda Edición Méx. 1977.

DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa, Decimocuarta Edición. Méx. 2000.

DE FERRARI FRANCISCO. Derecho del Trabajo. Editorial De Palma Segunda Edición, Argentina. 1977.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, Novena Edición. Méx. 1984.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo. II , Editorial Porrúa , Méx. 1987.

DELGADO MOYA RUBEN. El Derecho Social del Trabajo. Editorial Porrúa, Méx. 1977.

DEVEALI J. MARIO. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Editorial Tipografía, Buenos Aires Arg. 1956.

FLORIS MARGADANTS GUILLERMO. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Textos Universitarios, U.N.A.M. Méx. 1971.

GOMEZ ORLANDO GOTTSCHALK ELSON. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas, Méx. 1979.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Méx. 1994.

SANTOS AZUELA HECTOR. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa, Méx. 1990.

SEMO ENRIQUE. Historia del Capitalismo en México, los Orígenes 1421/1763. Editorial Era, Méx. 1986.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Méx. 1985.

TRUEBA URBINA ALBERTO. El Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, Méx. 1986.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, Méx. 2000.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, Méx. 2000.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OTRAS FUENTES.

ABASCAL ZAMORA JOSE MARIA Y OTROS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Méx. 1982.

CABANELLAS GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Omeba, Sexta Edición, Méx. 1979.