



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

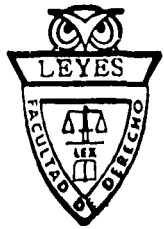
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y, DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INAPLICABILIDAD DEL CAPITULO XII DEL TITULO SEXTO  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADA EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**TRINIDAD CARRILLO HERNANDEZ**

ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# Paginación

# Discontinua

## **AGRADEZCO A:**

**DIOS**, el don de la vida y la capacidad de que me revistió para aprovecharla.

**LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, la formación humana e intelectual que me proporcionó.

**MI ASESORA**, la paciencia que tuvo al dirigirme el presente trabajo y por su entrega y dedicación a sus alumnos.

**A MI TÍO Y A MI TÍA**, el ánimo que siempre infundieron en mí para salir adelante.

**MIS PADRES**, la oportunidad que me dieron de estudiar una carrera universitaria, que culminó, sólo con su cariño, apoyo, dedicación, comprensión y desvelos.

**MIS DOS HERMANAS**, su ejemplo, cariño, ayuda, dedicación, ánimo y atención.

**A MI NOVIO Y A TODOS AQUELLOS SERES QUERIDOS**, el haberme brindado en algún momento de mi vida, su mano amiga y apoyo incondicional.

## INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL TRABAJO A DOMICILIO</b>	
1.1. Trabajos Especiales.....	1
1.1.1. Definición.....	2
1.1.2. Características.....	6
1.2. Trabajo a Domicilio.....	8
1.2.1. Definición.....	8
1.2.2. Características.....	9
1.3. Relación laboral en el Trabajo a Domicilio.....	18
1.3.1. Elementos.....	19
1.3.1.1. Sujetos del Trabajo a Domicilio.....	20

1.3.1.1.1. Trabajador a Domicilio .....	20
1.3.1.1.2. Patrón .....	24
1.3.1.2. Subordinación .....	27
1.3.1.3. Salario .....	31
1.3.1.3.1. Características .....	33
1.3.1.3.2. Clasificación .....	35

## CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO A DOMICILIO

2.1. Antecedentes Extranjeros .....	40
2.1.1. Revolución Industrial .....	41
2.1.2. Siglo XIX .....	43
2.1.2.1. Europa .....	43
2.1.2.2. América .....	48
2.1.3. Siglo XX .....	49
2.1.3.1. Primera y Segunda Guerra Mundial .....	49
2.2. Antecedentes Nacionales .....	54

2.2.1. Revolución Mexicana .....	55
2.2.2. Constitución de 1917 .....	56
2.2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	58
2.2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	61

### **CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL TRABAJO A DOMICILIO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	63
3.1.1. Artículo 5º Constitucional .....	64
3.1.2. Artículo 123 Constitucional .....	67
3.2. Tratados Internacionales .....	73
3.3. Ley Federal del Trabajo .....	75
3.3.1. Título sexto de la Ley Federal del Trabajo .....	75
3.3.1.1. Capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo .....	78
3.3.2. Título Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo .....	91
3.3.2.1. Capítulo V del Título Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo .....	93

**CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE INAPLICABILIDAD DEL  
CAPÍTULO XII DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y  
PROPUESTA**

4.1. Problemática en el Trabajo a Domicilio.....	101
4.1.1. Causas de Inaplicabilidad del Capítulo Décimo Segundo del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.....	105
4.1.1.1. El Desconocimiento de la ley de las personas que prestan el Trabajo a Domicilio.....	105
4.1.1.2. Criterios mal fundados de los patrones que reciben el Trabajo a Domicilio.....	119
4.1.1.3. Pasividad de las Autoridades del trabajo.....	122
4.2. Planteamiento de la solución que se propone.....	125
CONCLUSIONES.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	133



## INTRODUCCIÓN

Una actividad de varios siglos, quizá conocida por mucha gente y a la que un importante sector de nuestra población se dedica, especialmente aquella que habita en zonas marginadas, de escasos recursos y bajo nivel de estudios, es lo que identificamos como "mequila" o jurídicamente hablando, como "trabajo a domicilio", es decir "aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo" (artículo 311 LFT); en otras palabras, es aquel que el trabajador realiza en su casa por pieza y en grandes cantidades, ya sea armar juguetes, coser piezas de ropa, empaquetar dulces, pelar semillas, etc. y por lo que se les paga cierta cantidad de dinero a su entrega.

A este tipo de trabajo, ante la ignorancia, inconformidad o asombro de muchos, el legislador lo reglamentó como una "relación laboral" con todas sus consecuencias legales inherentes, a pesar de que no se realiza en un local establecido por un patrón y dentro de una jornada, ello en virtud de que, el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otros y como es bien sabido, dicho trabajo origina grandes ganancias a los patrones que lo proporcionan, en primer lugar porque ahorran los gastos de mantenimiento de un local de trabajo, en segundo lugar porque pagan por unidad de obra, es decir trabajo efectivo y no por jornada y en tercer lugar porque las cantidades que pagan, en diversas ocasiones, son muy bajas.

Actualmente, el Trabajo a Domicilio se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el Capítulo XII del Título Sexto, relativo a los trabajos especiales, en atención a que el lugar en que se presta es en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él y no en un centro establecido por el patrón, como la mayoría de los trabajos; por lo que, al estar regulado en un Título Especial, en primer término se le aplicarán las disposiciones en él contenidas y en segundo término, las generales en cuanto no las contraríen. Interpretándose lo anterior en el sentido de que estos trabajadores, en lo que les corresponde, tienen los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

Sin embargo, a pesar de que el Trabajo a Domicilio se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo y les concede diversas prestaciones, en la realidad dichos trabajadores no gozan de más prestación que el dinero que perciben por el trabajo que realizan, resultando de esta forma, inaplicable el capítulo que lo prevé, en detrimento únicamente de los trabajadores y en beneficio de los patrones.

Ahora bien, sabemos que toda causa tiene un efecto y que la inaplicabilidad del capítulo relativo al Trabajo a Domicilio como efecto, tiene una o varias causas, en nuestro caso, imputables a los trabajadores, a los patrones e incluso a las Autoridades del Trabajo, como veremos en el desarrollo del presente estudio.

El análisis de este tema, el planteamiento de su problemática y la solución que proponemos, los hemos desglosado en cuatro capítulos:

En el primero nos introducimos en el tema desde un punto de vista teórico conceptual para conocer qué es un trabajo especial, que se entiende por Trabajo a Domicilio, sus características, por qué es considerado un trabajo especial y los elementos de la relación de trabajo en torno a él, ello con la finalidad de delimitar nuestro tema de estudio y no confundirlo con otros tipos de trabajo.

Una vez que hemos comprendido qué se entiende por Trabajo a Domicilio, en el Segundo Capítulo abordamos sus antecedentes, a efecto de conocer y comprender la trascendencia que dicho trabajo ha tenido en la historia del hombre, no sólo en nuestro país, sino también en el extranjero y lo que ha dado pauta a que sea regulado a nivel nacional, en nuestro caso, por la Ley Federal del Trabajo y en el ámbito internacional por medio de convenios.

Al haber asimilado las necesidades que orillaron al legislador a regular el trabajo a domicilio como una relación de trabajo con todas sus consecuencias legales inherentes, en el Tercer Capítulo nos abocamos al aspecto jurídico del trabajo a domicilio, es decir a su regulación, en nuestra Constitución, en los Convenios Internacionales y en la Ley Federal del Trabajo, en la que encontramos derechos y obligaciones para los patrones y trabajadores a domicilio, así como importantes atribuciones y deberes a la Inspección del Trabajo.

Por último, con los elementos ya aportados, en el Cuarto Capítulo, confrontamos el mundo del deber ser (Marco jurídico del Trabajo a Domicilio) con el mundo del ser (realidades que viven los trabajadores a domicilio, posturas de los patrones y de las autoridades del Trabajo) a fin de estudiar desde un

punto de vista jurídico-práctico la problemática que planteamos y acreditar la inaplicabilidad del Capítulo Décimo Segundo del Título Sexto de la Ley Federal del trabajo, sus causas y nuestras propuestas.

A fin de tratar de obtener un buen resultado, empleamos diversos métodos: el método deductivo, al partir de conocimientos generales teóricos para llegar a casos particulares prácticos; el método histórico al tratar de manejar coherentemente los antecedentes y comprender las circunstancias que viven y han vivido los Trabajadores a Domicilio y que dieron origen a su regulación; el método jurídico, al analizar las disposiciones legales y el método inductivo cuando llevamos a cabo entrevistas y encuestas que nos permitieron conocer la realidad y obtener nuestras conclusiones.

Para realizar este trabajo fue necesario hacer uso de técnicas documentales, en cuanto a la obtención de la información teórica a través de libros, diccionarios, enciclopedias, revistas y de campo en cuestiones prácticas, a través de entrevistas y encuestas, lo anterior con el objeto de lograr una investigación integral fundada en una premisa mayor teórica-jurídica, una premisa menor práctica y una conclusión real.

## CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL TRABAJO A DOMICILIO

### 1.1. TRABAJOS ESPECIALES.

Si bien es cierto que el tema que nos ocupa en el presente estudio es el trabajo a domicilio, también lo es que éste forma parte de la gama de actividades a las que por sus singulares características el legislador ubicó dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, denominado "Trabajos Especiales", lo cual no implica que queden exentos de la aplicación de las normas generales que regulan a las demás relaciones de trabajo, como lo veremos más adelante, sino por el contrario, que las mismas sean aplicadas de manera supletoria a las especiales en lo que no las contravengan, según lo establece el artículo 181 de la citada ley, que a la letra dice: "Los trabajadores especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

A efecto de saber cuales son los trabajos que por ley se consideran especiales, a continuación se hace un desglose de los capítulos que integran el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Disposiciones generales.
- II. Trabajadores de confianza.
- III. Trabajadores de los buques.
- IV. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

- V. Trabajo ferrocarrilero.
- VI. Trabajo de autobuses.
- VII. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- VIII. Trabajadores del campo.
- IX. Agentes de comercio y otros semejantes.
- X. Deportistas profesionales.
- XI. Trabajadores actores y músicos.
- XII. Trabajo a domicilio.
- XIII. Trabajadores domésticos.
- XIV. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
- XV. Industria familiar.
- XVI. Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

### 1.1.1. DEFINICIÓN.

Tomando en cuenta que el término "trabajos especiales" resulta ser un tanto ambiguo, es necesario iniciar con una serie de consideraciones que nos permitan tener una idea clara de lo que realmente son.

Partiendo de un análisis por separado de los vocablos "trabajo" y "especial", tenemos lo siguiente:

Por lo que respecta al término *trabajo*, legalmente encontramos que el párrafo segundo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, lo define como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

De esta definición podemos destacar que el trabajo es una actividad intelectual o material inherente al hombre, que lo distingue de los demás seres vivientes, al ser el único capaz de actuar no sólo conforme a sus instintos sino también a su inteligencia – la ley no distingue el grado de preparación –; mismo que desde siempre ha constituido su medio de subsistencia entre los seres que lo rodean. Por lo que, al ser una actividad que trasciende en la vida de quien lo realiza y tener un impacto dentro de la sociedad es susceptible de ser regulado por el Derecho del Trabajo.

Así tenemos que el artículo 3° de nuestra legislación laboral señala que: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Ahora bien, teniendo presente el concepto de trabajo, es necesario entender que, no todos los trabajos son iguales, que aun cuando la mayoría presentan características comunes que permiten sean regulados de manera

uniforme y genérica por la ley, también existen algunos considerados por la ley como especiales, por las singularidades que revisten, que requieren de una normatividad especial.

A fin de aclarar qué se entiende por especial, nos remitimos a la doctrina, en donde encontramos que para Mario de la Cueva "... la especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, ... sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos"<sup>1</sup>.

José Dávalos señala que "la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar común"<sup>2</sup>.

Desde la perspectiva de un derecho, Néstor de Buen apunta que "el derecho especial es respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados"<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima séptima ed., Ed. Porrúa, México, 1999, pág. 255

<sup>2</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Cuarta ed., Ed. Porrúa, México, 1992, pág. 313.

<sup>3</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena ed., Ed. Porrúa, México, 1994, pág. 414.



Para Carlos Reynoso lo que hace especiales a dichos trabajos son ciertas peculiaridades, mismas que podemos encontrar en los elementos de la relación laboral, ya sea en los subjetivos o bien en los objetivos; agrupando en el primer caso a los trabajadores de confianza, deportistas profesionales, actores, músicos, agentes de comercio, médicos residentes, trabajadores en universidades, trabajadores al servicio del estado y trabajadores bancarios; en el segundo grupo quedan comprendidos aquellos trabajos de sectores económicos-industriales como el de transportación en el que se incluyen los trabajadores de buques, de las tripulaciones aeronáuticas, de ferrocarriles y de autotransportes; o bien de otros grupos en donde el lugar de trabajo se presenta como el elemento que está determinando la variabilidad, en cuyo caso tenemos los trabajadores a domicilio, domésticos, en hoteles, restaurantes, y otros establecimientos análogos, industria familiar y del campo<sup>4</sup>.

A pesar de que no contamos con una definición legal que nos pueda respaldar, de las anteriores consideraciones podemos deducir que los trabajos especiales son aquella gama de actividades humanas, con características típicas de una relación de trabajo, pero que en virtud de las peculiaridades que presentan, se encuentran reguladas por un Título Especial de la Ley Federal del Trabajo, sin que ello implique que queden exentas de la aplicación de las normas generales, ya que estarán sujetas a ellas en lo que no contravengan a las especiales.

---

<sup>4</sup> Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los Regímenes Laborales Especiales, Colección Libros de Texto, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, pág. 20.

Doctrinalmente Mario de la Cueva define a los trabajos especiales como: "...diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento"<sup>5</sup>.

Desde otra perspectiva el Diccionario Jurídico Mexicano, refiriéndose a la regulación de los trabajos especiales señala que: "se da el nombre de trabajos especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones par la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño"<sup>6</sup>.

### 1.1.2. CARACTERÍSTICAS.

Los trabajos especiales se caracterizan por:

- Asumir variantes en algunos elementos de la relación de trabajo, ya sea en los subjetivos o bien en los objetivos, verbigracia, por el lugar en el que prestan sus servicios, en cuyo caso podrán ser trabajadores a domicilio, domésticos, en hoteles, restaurantes, bares o del campo.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ob. cit., pág. 455.

<sup>6</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, Décima tercera ed., Ed Porrúa, UNAM, México, 1999, pág. 3115

- Tener un tipo de contratación ajustado a usos establecidos en la relación de trabajo de un sector de servicios, cuyas características o destino requieren de una reglamentación que facilite su ajuste a exigencias específicas de carácter social.
  
- Como consecuencia de lo anterior, los trabajos especiales son regulados por las normas especiales y por las generales de la ley en cuanto no les contravengan, según lo establece el artículo 181 de la ley laboral.

Refiere Carlos Reynoso, que "desde el punto de vista de una jerarquización de la normatividad laboral puede señalarse que el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo conteniendo los Trabajos Especiales se encontraría por debajo de los preceptos constitucionales del trabajo, y donde el régimen general de la ley laboral sólo se aplicaría de manera supletoria"<sup>7</sup>, pues al considerarse normas de excepción, deben interpretarse de manera tal, que hasta donde sea posible, pueden aplicarse las normas generales.

En relación a lo anterior manifiesta el mismo autor que "el hecho de que los capítulos específicos del Título VI no hagan una mención amplia de ciertos derechos de los trabajadores, no quiere decir que éstos estén vedados para estas categorías de trabajadores, el caso concreto son los derechos colectivos. Ante tales circunstancias debe entenderse que el régimen general será aplicable sin limitaciones"<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos Los Regímenes Laborales Especiales, Ob. cit., pág. 19.

<sup>8</sup> Idem.

## 1.2. TRABAJO A DOMICILIO.

Una vez que hemos ubicado el trabajo a domicilio dentro de los trabajos especiales, resulta indispensable definirlo y denotar las características que lo enmarcan en este rubro.

### 1.2.1. DEFINICIÓN.

A pesar de que en los diversos trabajos especiales encontramos características que los hacen diferentes a los demás, la mayoría de ellos son aceptados íntegramente como relaciones de trabajo, sin embargo existen algunos como el trabajo a domicilio que, dentro de la doctrina aun son cuestionados en torno al hecho de si deberían o no ser regulados por el Derecho del Trabajo, ello en virtud de las notas que lo distinguen y que a continuación estudiaremos.

Mario de la Cueva, define el trabajo a domicilio como "un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encarga a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aun niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa. la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario que

es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande, o como diría Marx, una alta plusvalía”<sup>9</sup>.

El artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.

### 1.2.2. CARACTERÍSTICAS.

Partiendo de la anterior definición, con ayuda de la doctrina y a fin de tener una idea precisa de lo que es el trabajo a domicilio, a continuación se destacan y estudian sus principales características:

- Se ejecuta habitualmente, es decir, no en forma accidental sino periódica y continua.
- Se presta para un patrón, siendo esta característica muy importante, ya que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las órdenes que recibe, pues de lo contrario se estaría en presencia de un trabajador independiente y no dependiente, sujeto a una relación laboral.

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 556.

Mucho se ha discutido dentro de la doctrina, en relación a esta característica, si quien presta el servicio es realmente un trabajador o un pequeño empresario. De aquí que de acuerdo a lo que destaca Mario de la Cueva surge una concepción llamada autonomista, según la cual, el trabajo a domicilio no sería una relación de trabajo subordinado sino una actividad libre en la que el empresario encarga a los trabajadores a domicilio la elaboración de un determinado producto por el que paga un precio convenido, forma de pago que no debe confundirse con un salario a destajo, ya que según argumentan, dichos trabajadores no se encuentran sometidos a la dirección, vigilancia o poder de mando de un empresario, como aquellos que desarrollan actividades inherentes a una empresa fuera del establecimiento de la misma, en consecuencia se está en presencia de una relación entre un empresario y un pequeño productor, en la que el primero se obliga a vender al segundo y éste a comprar a aquél, un determinado número de objetos o piezas, el que puede o no estar determinado. La relación jurídica, en estos casos, se perfecciona en el acto de la entrega de los productos, pero durante la elaboración de los mismos entre ambas partes – según ellos – no existe relación jurídica alguna. Resumiéndose tal concepción en la siguiente fórmula *el trabajador a domicilio trabaja para otro, pero no en relación de subordinación a otro*<sup>10</sup>.

Por otro lado señala Mario de la Cueva surgieron los defensores del trabajo a domicilio quienes argumentaban que el trabajador a

---

<sup>10</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 557 y 558.

domicilio trabaja siempre para otro, nunca para él, o como dice Marx, el trabajo que ejecuta no es un trabajo sino el de otro, porque nunca entra en contacto con el consumidor y porque es la empresa para la que trabaja quien entra en contacto con el público. Resumiendo su defensa en la siguiente fórmula *en la relación natural de trabajador productor y consumidor se interpone la persona del empresario explotador*, esto es, el trabajador a domicilio entrega el producto de su trabajo al empresario, con el que pierde la oportunidad de intervenir en los mercados para la regulación de los precios, de ahí que el trabajador no obtenga un precio por sus productos sino un salario. Con las anteriores argumentaciones prueban que en el proceso productivo, el trabajador a domicilio está situado en la misma condición que un trabajador de la empresa, bajo las órdenes de un patrón<sup>11</sup>.

Años después en la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente actualmente, se vino a resolver la controversia, esgrimiéndose la postura del legislador, al señalar:

"Durante muchos años las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas, pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente. La Ley

---

<sup>11</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 558 y 559.

Federal del Trabajo, reglamentó la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo"<sup>12</sup>.

De lo anterior se deduce que el trabajador si forma parte de la empresa, que como se menciona, trabaja para ella, en consecuencia existe una relación laboral en la que participan trabajador y patrón, como detallaremos más adelante.

- Se realiza en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, es decir no en lugar establecido por el patrón, ya que de lo contrario se convertirían en trabajadores ordinarios de la empresa.

A efecto de especificar en relación al domicilio, cabe señalar que, de acuerdo al artículo 29 del Código Civil para el Distrito Federal "el domicilio de las personas físicas es el lugar donde residen habitualmente, y a falta de éste, el lugar del centro principal de sus negocios; en

<sup>12</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, comentada por Cavazos Flores Ballazar, Vigésima séptima ed., Ed Trillas, México, 1995, pág. 49



ausencia de éstos, el lugar a donde simplemente residan y, en su defecto, el lugar donde se encontraren. Se presume que una persona reside habitualmente en un lugar, cuando permanezca en él por más de seis meses”.

Por su parte el artículo 30 establece que “el domicilio legal de una persona física es el lugar donde la ley le fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, aunque de hecho no este allí presente”.

El artículo 31 del citado ordenamiento reputa como domicilio legal: “... I Del menor de edad no emancipado, el de la persona a cuya patria potestad esté sujeto; II Del menor de edad que no esté bajo patria potestad y del mayor incapacitado, el de su tutor; III En el caso de los menores o incapaces abandonados, el que resulte conforme a las circunstancias previstas por el artículo 29; IV De los cónyuges, aquél en el cual éstos vivan de consuno sin perjuicio del derecho de cada cónyuge de fijar su domicilio en la forma prevista en el artículo 29...”.

Por otro lado cabe hacer notar que si bien es cierto que, el hecho de que el trabajador no preste sus servicios dentro de un local establecido por el patrón, conlleva ciertas ventajas como no estar sujeto a un horario, evita el problema del transporte, o en el caso de las mujeres el de no descuidar sus labores del hogar y familia; también lo es que como señala Enrique Álvarez del Castillo - citado por Néstor de Buen - “El aislamiento y la carencia de organización sindical son las causas

fundamentales que permiten la explotación patronal de los trabajadores a domicilio"<sup>13</sup>.

- El trabajador no está sujeto a vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Esta característica es una de las que pone en tela de juicio la existencia de la subordinación y como consecuencia de una relación de trabajo entre quien lo presta y quien lo recibe, sin embargo cabe hacer notar que si bien es cierto que como el mismo artículo lo dice, no hay ni vigilancia ni dirección *inmediata* de quien proporciona el trabajo, en virtud de que no se presta en un local de la empresa sino fuera de ella, también lo es que, si vienen a ser una vigilancia y dirección directas, toda vez que el trabajador está bajo sus órdenes y obediencia, pues no se trata de un trabajador independiente sino dependiente, que debe prestar sus servicios en los términos y condiciones pactadas por el patrón y cumplir con las obligaciones de ley, ya que de no hacerlo así, sería causal de rescisión. En este sentido manifiesta Mario L. Deveali "existen, pues, casos en que la actividad del trabajador a domicilio es substancialmente idéntica a la del trabajador subordinado, ya que, si bien es verdad que no existe horario, también lo es que el trabajador tiene la obligación de ejecutar tanto trabajo como el que corresponde a una jornada normal... es el caso de una costurera que, en lugar de coser durante ocho horas en una máquina ubicada en el establecimiento del

<sup>13</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. cit., pág 509.

patrón, hace el mismo trabajo en su hogar, sirviéndose de una máquina suya, o que le ha sido proporcionada por aquél..."<sup>14</sup>.

- Los materiales o útiles de trabajo pueden ser suministrados por el patrón o bien puede aportarlos el trabajador. Esta particularidad, aún cuando no está contenida en la definición legal, la encontramos en el artículo 314 de nuestra ley laboral, el cual establece lo que se debe entender por patrón para efectos del trabajo a domicilio. Así tenemos que, un patrón lo será aún cuando no suministre a su trabajador la materia prima con la que va a desarrollar su actividad o las herramientas necesarias para ello.
  
- Lo puede realizar el trabajador a domicilio solo o bien, con la ayuda de sus familiares. Resulta lógico pensar que si el trabajador desempeña su actividad laboral en su domicilio, en determinado momento puede ser auxiliado por sus familiares, no obstante lo anterior, ante el patrón el responsable es el trabajador y no su familia<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> DEVEALI L., Mario Lineamientos de Derecho del Trabajo, Segunda ed., Tipográfica Editora Argentina, Argentina, 1955, pág. 363.

<sup>15</sup> TRABAJO A DOMICILIO, A QUIEN DEBE ATRIBUIRSE SU EJECUCION. No puede negarse el carácter de trabajadora, a una persona, por el hecho de que hubiera declarado que sus hijas cosían la ropa que se le entregaba, puesto que este hecho no prueba la existencia del contrato de trabajo entre la trabajadora y la empresa, si la persona que recibía la ropa para coser y con quien la demandada se entendía, era la que, naturalmente, respondía de la buena o mala confección de la ropa, ya que el artículo 207 de la Ley Federal del Trabajo, al definir el trabajo a domicilio dice que "es el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio, o en cualquiera otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que les proporciona el material". Está pues, comprobado que la trabajadora era la que recibía los artículos para confeccionar, y no sus hijas que sólo ejecutaban el trabajo, que por otra parte podían hacerlo, sin que esto implique que ellas fueran las obreras de la demandada. Además, no hay disposición en el ordenamiento citado, que imponga la obligación de hacer personalmente el trabajo por quien recibe los materiales, para ejecutarlo en su domicilio, pues

Como características adicionales, toda vez que no son contempladas en la definición legal, pero sí en la doctrina y en la práctica, podemos decir que el trabajo a domicilio:

- En su mayoría es desempeñado por mujeres o menores de escasos recursos que habitan en zonas marginadas, susceptibles de ser explotados en beneficio de ciertos empresarios. Así se deja ver de la realidad como señala Carlos Reynoso "...en otros estudios que se han realizado por ejemplo, en la periferia de la Ciudad de México, concretamente en el área conocida como Ciudad Nezahualcóyotl, según algunos testimonios, para 1986 había 10,000 talleres clandestinos..."<sup>16</sup> y de algunas definiciones doctrinales del trabajo a domicilio, como la ya citada que nos proporciona Mario de la Cueva.
- El trabajo a domicilio no se encuadra únicamente en actividades específicas o bien determinadas, sino que por su naturaleza, las actividades que se pueden realizar con esta modalidad de trabajo son muy bastas, así lo deja ver Carlos Reynoso al destacar que el trabajo a domicilio "...se sitúa según algunos estudios en la realización de labores de ensamblaje en industrias muy diversas, tanto en el Distrito Federal como en otras entidades federativas como Michoacán y Jalisco, donde se

---

el uso y la costumbre han establecido que esos trabajos se desempeñan generalmente por los familiares de quien contrata la obra.

TOMO LXXVII, Pág. 1471.- Amparo directo 10014/42, Sec. 2a.- Sindicato de Obreras Costureras Polosinas.- 13 de julio de 1943 - Unanimidad de 4 votos.

Instanda: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Época: Quinta Época. Tomo LXXVII. Tesis: Página 1471 Tesis Aislada

<sup>16</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos Los Regímenes Laborales Especiales, Ob. cit., pág. 211.

realizan labores como la elaboración de prendas de tejido de punto, fabricación de diferentes tipos de calzado (y labores conexas como la elaboración de tacones), artículos de cuero (balones, chamarras, cinturones), arreglos florales para novia, artefactos metálicos, esferas y decoraciones de vidrio soplado para adornos navideños, etcétera"<sup>17</sup>.

- A pesar de que muchos lo consideran como un tema no trascendente, cabe hacer notar que esta figura, aunque con ciertas diferencias, no solo existe en México, sino como cita Mario L. Deveali también en otros países como Argentina, Colombia, Brasil, Italia, etc.<sup>18</sup>, incluso ya existen a nivel internacional diversos convenios en materia de trabajo a domicilio, como lo veremos más adelante.

Por ejemplo en Argentina, Guillermo Cabanellas, lo define como "el desempeñado por el trabajador allí mismo donde habita o en el local de algún cercano pariente o amigo, pero que en todo caso no es el destinado por el patrono a realizar la tarea. Forzosamente recae sobre objetos o formas que cabe contar, pesar o medir, base para demostrar la actividad y calcular la retribución correspondiente"<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 210

<sup>18</sup> Cf. DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 359-368

<sup>19</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Vigésima ed., Ed. Heliasta, Argentina, 1981, pág. 133

### 1.3. RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

Uno de los principales temas del Derecho Laboral es el relativo a la relación de trabajo, ya que constituye el punto de partida para la aplicación del mismo.

El Diccionario Jurídico Mexicano señala "relación de trabajo. I. Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral"<sup>20</sup>.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

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

---

<sup>20</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, Ob. cit., pág. 2769.

Como se puede apreciar de esta disposición, los elementos característicos tanto de la relación de trabajo como del contrato de trabajo son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, sin embargo una de las principales características que los logra diferenciar es que la primera inicia y surte sus efectos en el momento que se empieza a prestar el servicio y el segundo hasta que se da el acuerdo de voluntades de ambas partes.

En el trabajo a domicilio la relación de trabajo se dará entre el trabajador que ejecute un trabajo, personalmente o con la ayuda de los miembros de su familia, en forma habitual, en su domicilio o en un local elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo y el patrón que reciba el servicio, sea que suministre o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

### 1.3.1. ELEMENTOS.

Tomando como base la clasificación que Néstor de Buen hace de los elementos de la relación de trabajo, pero aplicada al trabajo a domicilio obtenemos:

Elementos Subjetivos

Trabajador a domicilio.

Patrón.

### Elementos Objetivos

- Prestación de un trabajo personal subordinado.
- Pago de un salario <sup>21</sup>.

#### 1.3.1.1. SUJETOS DEL TRABAJO A DOMICILIO.

Son sujetos del derecho del trabajo las personas físicas o morales, titulares de derechos y obligaciones jurídicas de índole laboral.

Se consideran sujetos del trabajo a domicilio:

1. Trabajador a domicilio.
2. Patrón.

##### 1.3.1.1.1. TRABAJADOR A DOMICILIO.

Como señalábamos con antelación, el trabajo es una actividad propia del hombre, misma que en la mayoría de los casos le va a proporcionar los medios necesarios para vivir, esto es, alimento, vestido, calzado, medicinas, diversiones, etcétera. Sin embargo, también tenemos que, para que exista

---

<sup>21</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. cit., pág. 44.



trabajo es indispensable la fuerza del hombre, que es quien le va a dar razón de ser. Ahora bien, a nivel humano, tan importante es el trabajo que desempeña un campesino en el campo, como el que realiza un científico en un laboratorio, en última instancia todo va encaminado a la prestación de un servicio en favor de la propia sociedad. Es por ello que en beneficio de la misma el legislador quiso dar a todos los hombres un mismo trato, sin distinción de raza, sexo, edad, nacionalidad, etc., con los mismos derechos y obligaciones inherentes a su condición de trabajador.

En términos generales, el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, sin excepción alguna prescribe: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

En mérito de esta definición se deduce que:

- Trabajador sólo puede serlo una persona física, es decir un hombre, considerado en su género, ya que el trabajo es una actividad humana.
- De acuerdo a la ley, el trabajador sólo podrá serlo cuando preste sus servicios a otra persona, ya sea física o moral. Así lo explica Roberto Muñoz al señalar "... cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: los productos de la actividad laboral se

atribuyen a una persona distinta y los riesgos de esa actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos”<sup>22</sup>.

- El trabajo deber ser personal, es decir que el trabajador no puede encomendar su realización a otra persona para que lo haga en su representación, ya que de acuerdo a ciertos autores dicha actividad ya no sería regulada por el derecho laboral, sino por el civil.
  
- Subordinado, esto es, estar bajo el mando de otra persona, tal como lo establece la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que una de las obligaciones de los trabajadores es “Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

Una vez analizado genéricamente el concepto legal de trabajador, nos enfocaremos a lo que se entiende específicamente por trabajador a domicilio.

El artículo 313 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que “Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón”.

---

<sup>22</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, pág 18.

En torno a esta definición se tienen diversos comentarios, ya que en este caso, como el mismo artículo lo señala, el trabajo lo puede desempeñar el trabajador o bien con ayuda de miembros de su familia, constituyéndose así una excepción a lo que establece el ya transcrito artículo 8° de nuestra ley en el que se señala que el trabajo debe ser personal. En este sentido encontramos el comentario de Néstor de Buen: "Independientemente de la inexplicable redundancia que contiene el precepto, cabe observar que implica una aparente excepción a dos principios fundamentales del derecho del trabajo, el primero, expresado en el artículo 8° y el segundo en el artículo 10, segundo párrafo. De acuerdo al artículo 8° el trabajador lo es si realiza personalmente su trabajo. Por el contrario en el artículo 313 se acepta que el trabajo lo realice un tercero, aunque sea miembro de su familia. A su vez en el art. 10 se establece que cuando el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utilice los servicios de otros trabajadores, su patrón lo será también de éstos. En el artículo 313 no se hace aclaración alguna al respecto, por lo que, en aplicación a lo dispuesto al artículo 181, puede pensarse que no son aplicables, a los trabajadores a domicilio, las disposiciones de los artículos 8 y 10, cuando quienes ayudan al trabajador son los miembros de su familia"<sup>23</sup>.

En atención a lo anterior conviene decir que, como el citado autor señala, resulta un tanto cuestionable lo establecido por el artículo 313 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo queda más que claro con lo establecido por el artículo 181 del mismo ordenamiento, que las normas generales sólo se aplicarán en cuanto no contraríen a las especiales.

---

<sup>23</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. cit., pág. 510.

Por otro lado, tenemos que regularmente los autores, no se aventuran a dar una definición de trabajador a domicilio, en virtud de que nuestra ley la contempla, sin embargo, dentro de la doctrina extranjera Guillermo Cabanellas lo define como "el que presta sus servicios por cuenta ajena, pero en donde vive o en otro lugar que no pertenece laboralmente al empresario; y por tanto, sin sujeción a horario ni a la inmediata dirección patronal"<sup>24</sup>.

Como podemos ver, por ser un autor extranjero, su definición carece de ciertos rasgos fundamentales que en nuestra legislación se contemplan como lo es el hecho de que el trabajo lo puede realizar el propio trabajador o con ayuda de miembros de su familia, es por ello que a fin de tener una definición apegada a nuestra legislación, nos atrevemos a decir que se entiende por trabajador a domicilio aquella persona física que presta sus servicios, ya sea personalmente o con ayuda de su familia, en su domicilio o en un local libremente elegido por él, a otra persona física o moral, sin vigilancia o dirección inmediata de ésta.

#### 1.3.1.1.2. PATRÓN.

A diferencia del trabajador, patrón puede serlo tanto una persona física como una personal moral, ello en virtud de la naturaleza de sus funciones, ya que éste es quien recibe el servicio y sólo paga por él.

---

<sup>24</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Ob. cit., pág. 124.

En términos generales, el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón como: "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De esta definición obtenemos los siguientes elementos:

- Patrón puede ser persona física o moral. Para nuestra legislación laboral no hay diferencia entre una y otra, ya que en tal carácter ambas tienen los mismos derechos y obligaciones respecto a sus trabajadores.
- Utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Legalmente basta que una persona, sea física o moral, reciba los servicios prestados por uno o varios trabajadores, para que tenga el carácter de patrón y sus consecuencias legales inherentes.

En cuanto a esta definición diversos autores señalan que no se mencionan ciertos aspectos como lo son: la subordinación y una remuneración. Sin embargo hay quien señala que el primer término ya se encuentra implícito en la mención de trabajador y el segundo es una consecuencia natural de la relación de trabajo. Así lo hace notar José Dávalos al señalar: "...por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia"<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. cit., pág 98.

En términos de la doctrina, en un sentido genérico, Roberto Muñoz define al patrón como "la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador" <sup>26</sup>.

Como podemos observar, la anterior definición resulta ser completa. Aunque no sea legal sino propuesta por la doctrina, se puede destacar que:

- El patrón puede ser una persona física o moral.
- Utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente. Esta es una característica importante, ya que en nuestra legislación para que pueda ser reconocida una relación como laboral, es indispensable que exista subordinación entre quien presta el servicio y quien lo recibe.
- Debe pagar una retribución, es decir un salario, en cualquiera de las formas o especies reconocidas en la Ley, según el trabajo y el lugar en que se preste.
- El servicio es prestado por un trabajador, considerando a éste como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

<sup>26</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág 25.

En un sentido específico, el patrón, en el trabajo a domicilio, si bien es cierto que debe cubrir estas características también lo es, que por tratarse de un trabajo especial el legislador ha tenido que hacer ciertas especificaciones, como se observan en el artículo 314 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración".

La nota particular que el legislador consideró importante a fin de brindar protección al trabajador a domicilio es:

- Que los patrones tendrán ese carácter aún cuando suministren o no a los trabajadores los útiles o materiales de trabajo, es decir que les proporcionen sus herramientas o máquinas necesarias para el desempeño de su trabajo, lo cual implica una clara protección al trabajador, ya que en ocasiones por laborar éste con sus propios materiales de trabajo, los patrones argumentaban que no se trataba de una relación que debiera ser regulada por el Derecho del Trabajo.

### 1.3.1.2. SUBORDINACIÓN.

En virtud de que en el tema que nos ocupa - el trabajo a domicilio -, se ha cuestionado mucho sobre la existencia del elemento subordinación, a

continuación haremos un estudio que nos ayude a aclarar los diversos cuestionamientos que en la doctrina se han suscitado.

En torno a la subordinación existen diversos puntos de vista, así tenemos que para la Ley Federal del Trabajo de 1931 la subordinación se entendió como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida. En este contexto, la doctrina concebía dirección y dependencia como conceptos distintos; "...la dirección debía referirse a la subordinación técnica, en cuanto el trabajador estaba obligado a seguir los lineamientos que le señalara el patrón para la ejecución del trabajo; en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrón" <sup>27</sup>.

Por su parte, la ley vigente en su artículo 20, considera que, cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Como podemos darnos cuenta, se sustituyó el término dirección y dependencia por el de subordinación, considerado inapropiado para algunos autores ya que según ellos "...en la exposición de motivos del artículo 123 se dijo que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de 'subordinación' de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es

---

<sup>27</sup> Ibidem, pág. 135.



absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado”<sup>28</sup>.

A pesar de esos comentarios, el concepto de subordinación resulta ser hasta ahora una característica de la relación laboral, como lo hace notar Roberto Muñoz al señalar que “la nota de subordinación que encontramos en el trabajo regulada por nuestra rama jurídica, surge al otorgar, la Ley Federal del Trabajo, al sujeto que recibe el servicio, un derecho subjetivo de mando (artículo 134 fracción III) y al imponer, al sujeto que lo presta, un deber jurídico de obediencia (artículo 47 fracción XI)”<sup>29</sup>.

Debiéndose entender de acuerdo a la siguiente tesis, por subordinación lo siguiente:

**“RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.** De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la *subordinación* en la prestación del servicio, *la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato*”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. VI.2o.27 L.

<sup>28</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Cuadragésima tercera ed., Ed Porrúa, México, 2001, pág. 27

<sup>29</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 9

Amparo directo 89/96. Jesús René Simón Varela. 28 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Tesis: VI.2o.27 L Página: 1008. Tesis Aislada.

Caracterizándose la subordinación, de acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano por: "1° el poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador; 2° un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida; 3° un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y 4° la mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador"<sup>30</sup>.

Por otro lado, es de hacer notar que, como ya vimos, toda relación de trabajo se caracteriza por la subordinación, sin embargo, para que exista subordinación no es necesario, como algunos señalan, que el trabajo se preste dentro del local de la empresa, ya que en los casos del trabajo a domicilio y los agentes viajeros - por citar algunos - como señala Roberto Muñoz "...el patrón tiene el derecho subjetivo de mando y el trabajador el deber jurídico de obediencia, lo único que cambia es la forma del ejercicio del derecho subjetivo de mando y la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones"<sup>31</sup>, esto es, en el trabajo que se presta en el local establecido por la empresa el

<sup>30</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Ob. cit., pág. 3005

<sup>31</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del Trabajo, Ob. cit., pág. 10

trabajador recibe en forma directa – incluso puede ser diariamente – las órdenes del patrón, a diferencia de los otros trabajadores, en los que éstos reciben las órdenes también directamente de su patrón, pero no con la misma frecuencia y en razón de la naturaleza y distancia de su trabajo.

Así, citando al mismo autor se deduce que “la forma de dar órdenes y la atenuación del control no significa, en manera alguna, que la subordinación desaparezca y el patrón deje de tener el derecho subjetivo de mando”<sup>12</sup>, ya que a manera de ejemplo, en el trabajo a domicilio, como veremos más adelante al trabajador se le impone como una de sus obligaciones “elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada” (artículo 326, fracción II LFT).

### 1.3.1.3. SALARIO.

Un segundo elemento objetivo constitutivo de la relación de trabajo lo encontramos en el pago del salario, mismo que a continuación definiremos.

De acuerdo a la fracción II del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, una de las obligaciones del patrón es “...pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento...”. Dentro de este contexto tenemos que el artículo 82 de la

---

<sup>12</sup> Idem.

misma ley define el salario como "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Mario de la Cueva lo define como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"<sup>33</sup>.

Como podemos apreciar la segunda definición sólo viene a ampliar a la primera, por lo que analizando esta última deducimos que:

El salario es una retribución, es decir el objeto que el patrón le va entregar al trabajador por su trabajo. La retribución conforme el artículo 84 de la ley laboral puede ser en efectivo o en especie; en el primer caso se trata de una cantidad determinada de moneda de curso legal y en el segundo caso "es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo"<sup>34</sup>, las especies más frecuentes con que se retribuye el trabajo son alojamiento, alimentación y habitación.

Debe ser pagado por el patrón. Como mencionábamos, una de las obligaciones que la ley impone al patrón es precisamente el pago del salario a sus trabajadores, toda vez que es él quien está aprovechando su fuerza de trabajo en beneficio propio.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. cit., pág. 293

<sup>34</sup> Ibidem pág. 298.

Debe pagarse al trabajador por su trabajo, en este caso hay dos consideraciones, la primera es que en circunstancias normales de trabajo que son regidas por las normas generales de la Ley Federal del Trabajo, no sólo se debe pagar por la prestación efectiva del trabajo, sino también por el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón (jornada de trabajo); la segunda es que en circunstancias especiales como en el trabajo a domicilio por ejemplo, en la mayoría de los casos será sólo por la prestación efectiva del trabajo, respetando siempre el principio de igualdad de salario (para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad).

A fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana. Al ser el trabajo un medio de subsistencia para el hombre, en el que éste gasta su energía física o mental a fin de obtener los recursos que le permitan asegurar no sólo su vida presente y futura, sino también la de su familia, el legislador se ha ocupado de garantizar que el salario mínimo que el trabajador perciba por su trabajo sea el suficiente para garantizarle a éste y a su familia una vida digna de todo ser humano.

#### 1.3.1.3.1. CARACTERÍSTICAS.

Legalmente el salario se caracteriza por ser:

Remunerador. A diferencia del salario mínimo, en el salario remunerador señala Francisco Ramírez, "interviene un principio básico de proporcionalidad. En su determinación deben estar presentes en técnicas de la administración

de sueldos y salarios: análisis, descripción y valuación del puesto, prescindiendo totalmente del aspecto subjetivo, esto es, de las cualidades del trabajador que ocupe o vaya a ocupar el puesto"<sup>35</sup>.

Debe ser equivalente al mínimo, cuando menos. De acuerdo a lo que señala el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario nunca puede ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ley, tratándose de salario mínimo general o profesional fijado.

Debe ser suficiente. Es decir, que con el salario que perciba esté en condiciones de asegurar un nivel decoroso a él y a su familia.

Debe ser determinado o determinable. El trabajador desde el inicio de la relación laboral debe saber el monto y la forma del salario que va a percibir (artículo 25 fracción VI LFT).

Debe cubrirse periódicamente. El salario debe pagarse cada determinado tiempo, ya sea cada semana, quincena, etc. En el caso de los obreros, de acuerdo a la fracción VII del artículo 5° de la ley laboral, el pago deberá ser semanal y de quince días para los demás trabajadores (artículo 88 LTF).

Debe pagarse en moneda de curso legal. De acuerdo al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo "el salario en efectivo debe pagarse precisamente en

---

<sup>35</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco Condiciones de Trabajo. Segunda ed., Ed Pac, México, 1992, pág. 80.

moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

Debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo. En el artículo 102 de la ley se prescribe “ las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas el monto del salario que se pague en efectivo.”

#### 1.3.1.3.2. CLASIFICACIÓN.

Entre las diversas clasificaciones del salario que encontramos, destacan para los efectos de este estudio las siguientes:

- I. Desde el punto de vista de su sistema de valuación (artículo 83 LFT):
  - Unidad de Tiempo. Este tipo de salario se percibe por el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, lo que legalmente viene a ser la jornada de trabajo en cualquiera de sus especies, y no quizá por el trabajo que efectivamente preste. El salario mínimo comprende esta forma de valuación, al señalar el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que “salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

- **Unidad de Obra.** A esta forma de pago también se le llega a conocer como "salario a destajo", toda vez que a diferencia del salario por unidad de tiempo, en éste se paga por el número de unidades que se producen y no por el tiempo en que se producen. En este sentido el párrafo segundo del artículo 85 de la ley señala que "en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".
  
- **Comisión.** En este caso "las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85"<sup>16</sup>.
  
- **Precio alzado.** Señala Mario de la Cueva que "esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el derecho civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad"<sup>17</sup>. Algunos autores consideran que en estos casos también se puede aplicar el segundo párrafo del artículo 85.

---

<sup>16</sup> DÁVALOS, José Derecho del Trabajo I, Op. cit., pág. 206

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 306.



- De cualquier otra manera. Aquí encontramos, entre otros: el salario por viaje en los buques, según el artículo 196; salario por día, por viaje, por boletos vendidos, o por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte, de acuerdo al artículo 257; etc..

## II. Desde el punto de vista de su monto (artículo 91):

- Mínimo General. Para entender que es el Salario Mínimo General es necesario relacionar el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que señala "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo", con el párrafo segundo de la fracción VI del artículo 123-A de nuestra Constitución Política que prescribe "los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". Así tenemos que es la cantidad mínima que debe percibir un trabajador, pero como señala Trueba Urbina "...no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón"<sup>38</sup>, debiendo ser dicho salario capaz de satisfacer las necesidades normales de "un jefe de familia".

---

<sup>38</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob. cit., pág 65.

Se denominan generales porque de esta forma lo serán "para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas" (artículo 91).

"Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales" (artículo 92).

- **Mínimo Profesional.** Este salario es aquel que será considerado como mínimo pero para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas (artículo 91). Como podemos darnos cuenta, la fijación del salario mínimo profesional no depende de las condiciones económicas de una zona, sino a razones de calificación del puesto.

Roberto Muñoz, en relación a los salarios mínimos profesionales cita la exposición de motivos de las reformas constitucionales de 1962 en los siguientes términos: "el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios

mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo”<sup>39</sup>.

Una vez delimitado y analizado, desde un punto de vista teórico-conceptual el trabajo a domicilio, nos hemos dado cuenta que no se trata de un tema ajeno a nosotros y mucho menos reciente, pues dicha forma de trabajo ha existido como tal, desde hace ya varios siglos, como lo veremos en el capítulo siguiente.

---

<sup>39</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 263.

## CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO A DOMICILIO

### 2.1. ANTECEDENTES EXTRANJEROS.

El trabajo a domicilio no es una actividad derivada de las circunstancias y condiciones actuales de nuestra sociedad, sino por el contrario es una forma de sobrevivencia humana que ha existido ya como tal, desde hace varios siglos y que como veremos, a partir de entonces ha constituido una manera clara de explotación de mujeres, niños, e incluso de los propios hombres. Así es como algunos autores señalan: "sea en forma accidental o permanente, sea como tarea accesoria o principal, el trabajo a domicilio ha sido en todas partes una modalidad común desde la más remota antigüedad. Ni siquiera la fundamental transformación del sistema económico iniciada a mediados del siglo XVIII consiguió suprimirlo. Pero si bien la evolución de la pequeña industria familiar, de tipo artesanal, hacia la gran industria no trajo aparejada la desaparición de los pequeños talleres, típicos del antiguo sistema corporativo, los transformó, en cambio, profundamente. Al incorporarse a la gran industria perdieron, en efecto su anterior independencia, pasando a depender económica y técnicamente de ella y quedando confinados a la ejecución de tareas marginales"<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> OSORIO Y FLORIT, Manuel y Carlos R. Obal. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXVI, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1987, pág. 279

### 2.1.1. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

Como primeros antecedentes característicos de lo que hoy conocemos como trabajo a domicilio encontramos que en Inglaterra durante el siglo XVIII "la Industria Textil era el fruto principal de la economía campesina. Comprendía un largo proceso. Primero se escogía la lana, se limpiaba y en ocasiones, se teñía. Después se peinaba, a fin de separar los vellos largos de los cortos, o bien se pasaba por el cardador, haciendo un lanudo cilindro en el cual las fibras eran casi paralelas. Después se hilaba, tejía, abatanaba, lavaba, estiraba, blanqueaba, aderezaba y cortaba. Las diversas etapas de la fabricación requerían grados distintos de habilidad y fuerza; las mujeres y los niños podían realizar el escogido, limpia e hilado, pero el peinado y demás operaciones eran propias de los hombres. Algunas se llevaban a cabo en casas particulares y con ayuda de aparatos sencillos, pero el abatanado – durante el cual la lana se trataba con óxidos se golpeaba con mazos para ser desgrefada - se realizaba en molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica"<sup>41</sup>.

Algunos autores coinciden en señalar que entre los años de 1700 y 1760, la mayoría de los obreros trabajaban a destajo, ya que a la semana o la quincena se les daba una suma mínima con la que tenían que satisfacer sus necesidades primarias y lo demás se les pagaba cada seis, ocho o doce semanas. En ocasiones recibían el salario por conducto de intermediarios; su contratación se hacía generalmente por un año, por lo que la garantía de un

---

<sup>41</sup> DE BUEN L., Néstor Derecho del Trabajo. Tomo I, Décima tercera ed. Ed Portua. México, 2000, pág. 148.

trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser alistados en la Corona, les hacía aceptar condiciones que podían ser intrahumanas.

Bajo estas condiciones de vida de los trabajadores se gestó lo que se conoce como 'Revolución Industrial', misma que no sólo puede entenderse como un fenómeno económico asociado a los nombres de los inventores ingleses, sino también social e intelectual, es por ello que la exactitud del nombre que se le atribuye es ampliamente discutible<sup>42</sup>.

De acuerdo a Carlos Marx, uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenas de obreros. Fue ahí en esas grandes aglomeraciones de hombres donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo, de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de servicios<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 148-149.

<sup>43</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 149.

Así también con dicha revolución se logró la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, alentado también por el surgimiento de diversos pensadores, mismo que ante un sin fin de circunstancias no pudo conseguir sus ideales en forma inmediata sino a través de luchas constantes y por diversos periodos de tiempo.

## 2.1.2. SIGLO XIX.

Resulta interesante asimilar cómo la actividad humana se va desarrollando paralelamente entre una nación y otra, a pesar de las distancias que existan. Así observamos que tanto en Inglaterra, Australia y España, países europeos, así como en Argentina, México y Estados Unidos, países americanos, encontramos ya desde este siglo antecedentes del trabajo a domicilio.

### 2.1.2.1. EUROPA.

A pesar de que durante este siglo siguieron las luchas del movimiento obrero en busca de mejores condiciones de trabajo, su situación no había mejorado en forma notoria, ya que éstas parecían ir empeorando día con día, lo que se reflejaba en las explotaciones de que eran objeto, así se deja ver en la obra de Carlos Marx, 'El Capital', en la que hace un breve análisis de lo que en el siglo XIX, específicamente en Inglaterra, ya se conocía como trabajo a

domicilio, el cual constituye para nosotros un antecedente más preciso del mismo por las consideraciones que a continuación se destacan<sup>44</sup>.

En su estudio el citado autor se enfoca a la fabricación de encajes y clavos. En relación a lo primero señala que de las 150.000 personas que ocupa en Inglaterra la producción de encajes, más o menos unas 10.000 se encuentran sometidas a la ley de fábricas de 1861. La inmensa mayoría de los 140.000 que restan está compuesta por mujeres, adolescentes y niños de ambos sexos, aunque el masculino tenga una representación muy escasa, sometidos a lo que se conoce como trabajo a domicilio, para quienes los derechos de la citada ley no eran aplicables. Las ramas de esta industria y sólo con relación a las presuntas obreras a domicilio, se reducían a dos secciones. Una abarcaba lo que se denominaba *lace-finishing* (es decir la última manipulación de los encajes fabricados a máquina); la otra, el tejido de encajes. El *lace-finishing* se ejecutaba como trabajo a domicilio, ya sea en lo que se denominaba *mistresses houses* o en su defecto casas de patronas, o por mujeres solas o con la ayuda de sus hijos, en sus habitaciones. Las mujeres que mantenían las *mistresses houses* eran pobres; el local de trabajo era parte de su vivienda, recibían pedidos de los fabricantes, de los propietarios de depósitos, etc., y empleaban a mujeres, niños, muchachas, según las dimensiones de su alojamiento y las variaciones de la demanda de su labor. Cabe resaltar que la cantidad de obreras ocupadas variaba entre veinte y cuarenta en esos talleres y entre diez y veinte en otros. Para entonces no

---

<sup>44</sup> Tomamos a Inglaterra como punto de referencia en lo que se corresponde a Europa porque de acuerdo al citado autor "... la patria de estas familias modelo es Inglaterra, el país cristiano, dechado de Europa, como dice el conde de Montalembert, gran autoridad en la materia".



existían jornadas de trabajo, era un derecho que todavía no se conseguía, ya que el tiempo de trabajo corriente duraba desde las ocho de la mañana hasta las ocho de la noche, con una hora y media para las comidas, las cuales se llegaban a tomar con irregularidad, esto en condiciones normales; pero cuando había mucho trabajo las jornadas llegaban a iniciar desde las seis de la mañana hasta las diez u once de la noche, incluso hasta la media noche, ello en virtud de la naturaleza del mismo trabajo y la falta de reglamentación del mismo, en el que lo que importaba era cumplir<sup>45</sup>.

Ahora bien, si respecto a un adulto dichas condiciones de trabajo resultaban ser inhumanas y agotadoras, para los niños serían crueles y despiadadas, ya que a su corta edad eran sometidos a largas y pesadas jornadas de trabajo.

“Cuando las mujeres trabajan en su casa con sus hijos, es decir, en una habitación alquilada, a menudo en una buhardilla, la situación resulta peor aún, si es posible. Este tipo de trabajo se practica en un círculo de ochenta millas en los alrededores de Nottingham. Cuando el niño empleado en un depósito sale de él hacia las ocho o nueve de la noche, se le entrega muchas veces un atado de encajes para terminarlos en su casa, 'Es para mamá' le dice utilizando la frase consagrada, el lacayo asalariado que representa al capitalista. Pero sabe muy bien que el pobre niño deberá velar y hacer su parte del trabajo”<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Cfr. MARX, Carlos El Capital, Tomo I, Ed. Cártao, Argentina, 1973, págs 446-447

<sup>46</sup> Idem.

Es por demás señalar que el ser humano no se le concebía como lo que es, sino como a un animal, ya que las patronas no desdaban emplear lo que se conoce como un *long stick* (vara larga) como estimulante, según que el tiempo de trabajo sea más o menos prolongado.

En esta época, según datos de Marx, también en la confección de sombreros de paja se empleaba la modalidad del trabajo a domicilio, así para 1861 se ocupaban a 48.043 personas en ello, entre hombres, mujeres, niños y niñas, cabiendo destacar que estas últimas empezaban su aprendizaje en las escuelas de trenzado de paja desde los cuatro años<sup>47</sup>.

Por lo que hacía al salario, regularmente en esas ramas de la industria era lamentable (puesto que los niños que tejían paja obtenían cuando mucho y por excepción tres chelines semanales), se reducía mucho más aún por debajo de su monto nominal, por medio de un sistema difundido sobre todo en los distritos encajeros, el sistema del trueque o pago en mercancías<sup>48</sup>.

Con el tiempo, la depreciación de la fuerza de trabajo por el abuso de las mujeres y los niños debido a las condiciones inhumanas de vida y de trabajo a que se encontraban sujetos trajo como consecuencia que se llegara a la transformación del trabajo a domicilio y la manufactura en fábrica a las máquinas, lo cual después vendría a ser relativo, ya que el trabajo a domicilio a pesar de todo seguiría siendo el sostén de la economía.

---

<sup>47</sup> Cfr. Idem

<sup>48</sup> Cfr. idem.

"La masa de los elementos de trabajo, de materias primas, productos semielaborados, la proporciona la fábrica maquinizada, y los obreros desplazados por ella y la gran agricultura son el material humano barato (*taillable a merci et miséricorde*). Las manufacturas de ese tipo debieron su origen, ante todo a la necesidad de capitalistas, de tener al alcance de la mano un ejército proporcional a cada fluctuación de la demanda, y siempre movilizado. Pero al lado de ellos se mantienen como base el oficio y el trabajo a domicilio"<sup>49</sup>.

Con este antecedente nos podemos dar cuenta que tanto en aquella época como ahora, diría Marx "la gran producción de la plusvalía en estas ramas de la industria, y la baratura de sus artículos provenían casi con exclusividad del mínimo salario que se paga"<sup>50</sup>.

Si bien es cierto que para esta época el trabajo a domicilio ya se daba y conocía como tal en Inglaterra, lo que no existía era una reglamentación que lo regulara, motivo por el cual este tipo de trabajadores estaban sujetos a mayores explotaciones, pues en aquel entonces como ya dijimos sólo existía la Ley de Fábricas, misma que sólo era aplicada a los trabajadores que laboraban en ellas.

En otros países como Australia, algunas normas se adoptaron pero con el fin de regular sólo algunos aspectos de este tipo de relaciones, como las salariales; tal fue el caso de una ley Adoptada en 1896 (en el Estado de Victoria y después extendida a Australia del Sur y a Nuevo Gales del Sur en

<sup>49</sup> Ibidem, pág. 451.

<sup>50</sup> Idem

1900 y 1908, respectivamente). Más tarde en países como España se contó con una legislación especial en la materia en los años veinte<sup>51</sup>.

### 2.1.2.2. AMÉRICA.

A pesar de ser un continente totalmente alejado de los demás, pero no incomunicado con ellos, en algunos países americanos encontramos que, entre las primeras disposiciones adoptadas en la materia se encuentra una ley que se votó en Massachussets, Estados Unidos, en 1891, destinada a explorar el "sweting system" imponiendo la obligación de que los establecimientos a domicilio tuvieran una autorización administrativa. Luego, los otros estados norteamericanos siguieron el ejemplo, como Illinois, Nueva Jersey, Pensilvania, Ohio, etcétera.

En Latinoamérica, Argentina dictó en 1918 la ley 10505 sólo aplicable en la capital y algunos territorios, que adoptaba normas para el Trabajo a domicilio, concretamente en materia salarial<sup>52</sup> y como veremos más adelante, también en México se encontraron leyes locales tendientes a regular el trabajo a domicilio por las circunstancias que concurrían.

---

<sup>51</sup>Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos "Trabajo a Domicilio en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, Distrito Federal, Enero-Abril, 1992, págs. 118-119

<sup>52</sup> Cfr. Idem

### 2.1.3. SIGLO XX.

Cada siglo constituía la esperanza de un cambio, y en materia de trabajo no era la excepción, sin embargo también se tenía presente que el mismo sólo se conseguiría a través de luchas constantes y quizá sangrientas.

#### 2.1.3.1. PRIMERA Y SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

Como ya vimos, las condiciones a que estaban sujetos los trabajadores a domicilio, y no sólo ellos sino en general todos los trabajadores en pleno siglo XIX, eran deplorables, lo que trajo como consecuencia el surgimiento de pensadores, cuyas ideas dieron pauta a diversos movimientos obreros que despertaron por la lucha de mejores condiciones de trabajo, mismos que con demasiada lentitud pero a paso progresivo, fueron alentando cada vez más el objetivo trazado.

A principios del siglo XX, las luchas no sólo eran internas y propias de cada país, sino quizá y como consecuencia de las mismas, a nivel internacional empiezan a surgir conflictos entre naciones, es así como en Agosto de 1914 da inicio lo que se conoce como la Primera Guerra Mundial, la cual enfrenta a dos sistemas imperialistas, iniciado por un lado por Alemania y Austria-Hungria; del otro Inglaterra, Francia y Rusia<sup>51</sup>.

---

<sup>51</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 201.

Sin embargo, para los efectos de nuestro tema de estudio, entre los tratados de paz que se dieron para dar fin a esta guerra, destaca el Tratado firmado en Versalles el 28 de Junio de 1919, en el que por primera vez se atribuye importancia internacional al problema social y se intenta ponerle remedio, tanto a través de recomendaciones a las naciones signantes, como mediante el establecimiento de un organismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tendría a su cargo la creación de unas normas reguladoras de los derechos de los trabajadores, misma que fue constituida a iniciativa del presidente Wilson.

Con la creación de la OIT se da un nuevo sentido al Derecho Internacional, ya que este no será únicamente un ordenamiento que regule las relaciones externas entre los estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora. Y lo cierto es que su obra, no obstante la necesaria actitud conservadora de la institución, ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados<sup>54</sup>.

A pesar de los convenios de paz suscritos por varios países que integran el globo terráqueo, la lucha por la hegemonía seguía latente, por lo que fue inevitable el estallido de una Segunda Guerra Mundial, la cual además de pérdidas humanas y materiales trajo como consecuencia una serie de convenios internacionales que no fueron ajenos al desarrollo de la legislación internacional del trabajo, como lo son la Carta de San Francisco, que crea en 1945 a las

---

<sup>54</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., págs. 20 y 21

Naciones Unidas; la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en París el 10 de diciembre de 1948 y en el ámbito de nuestro continente, la Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos, aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá de marzo a mayo de 1948 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana de San José Costa Rica, el 22 de Noviembre de 1969<sup>55</sup>.

Paralelamente a estos convenios se suscribe la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá el 30 de Abril de 1948, en la que en materia de trabajo se abordaron temas como: contrato individual del trabajo, salario mínimo, utilidades, jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, trabajo de menores, trabajo de la mujer, estabilidad en el empleo, contrato de aprendizaje, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de la marina mercante y aeronáutica, entre otros.

Respecto al trabajo a domicilio, el artículo 21 de la citada carta señala que "El trabajo a domicilio está sujeto a la legislación social. El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del empleador en ordenar o recibir el trabajo por la suspensión arbitraria o injustificada en la dación del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una

---

<sup>55</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág 230

situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores habida consideración a las peculiaridades de su labor"<sup>66</sup>.

Cabe hacer notar que, a nivel mundial, este precepto constituye uno de los primeros reconocimientos a la importancia y trascendencia del trabajo a domicilio en la vida económica y social de cada país en que se desarrolla dicha actividad, y una base para la legislación interna de los mismos.

Posteriormente, dentro del mismo ámbito, pero ya en forma específica, el cuatro de Junio de 1996, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su octogésima tercera reunión, adopta con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis el "Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996", mismo que se compone de dieciocho artículos, de los cuales destacan los siguientes:

" Artículo 1.

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- i. en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

<sup>66</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Internacional Social. Porrua, Mexico, 1979, pág 323.



- ii. a cambio de una remuneración;
- iii. con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía e independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra *empleador* significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

#### “Artículo 3.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya con las organizaciones que se

ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajo a domicilio..."<sup>57</sup>.

Este convenio, hasta la fecha ha sido ratificado sólo por Finlandia el 17 de Junio de 1998 y por Irlanda el 22 de Abril de 1999, el cual entró en vigor el 22 de Abril del año dos mil, sin embargo aún y cuando nuestro país no lo ha ratificado, muchos de los principales puntos que se abordan en este convenio se encuentran contemplados en nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

## 2.2. ANTECEDENTES NACIONALES.

Al parecer, la explotación del hombre por el hombre no es algo propio de una raza, pueblo o nación, sino un hecho universal que marca al género humano. Así tenemos que la explotación de la clase obrera por 'otra clase', no es sólo característica de los países europeos, asiáticos, africanos, etcétera, ya que sin ir más lejos en México, desde épocas remotas nuestros antepasados fueron objeto de dichas vejaciones, lo que sin querer dio origen a diversas luchas en las que se consiguieron los derechos que actualmente disfrutamos.

<sup>57</sup> Este convenio que nos fue proporcionado por la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo, aun cuando es de 1996, fecha posterior a la expedición de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 en la que ya se regula el trabajo a domicilio, también puede constituir un antecedente del trabajo a domicilio, ya que a nuestro criterio, si nuestro país estuviera obligado a cumplir lo que en él se prescribe (artículo 3°), este tipo de trabajadores en México no sufrirían las explotaciones de que son objeto

### 2.2.1. REVOLUCIÓN MEXICANA.

Por lo que respecta al trabajo a domicilio, en una época donde la explotación de la clase trabajadora, - en el campo, minas, fábricas y talleres, - ya resultaba ser intolerable, y en la que surgen distintos movimientos, como los ocurridos entre el 31 de Mayo y 3 de Junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora, conocida como la "Huelga de Cananea" y el que tuvo lugar en Rio Blanco Orizaba, en el Estado de Veracruz el 7 de Enero de 1907 conocido como "Huelga de Rio Blanco", surge, como consecuencia de una constante lucha de ideales, en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, lanza el 1° de julio de 1906, el Programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional, conocido como "El Programa del Partido Liberal Mexicano"<sup>58</sup>.

En dicho programa, por lo que se refiere al capítulo "Capital y Trabajo", se desarrollan entre otros, los siguientes puntos:

"21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador."

<sup>58</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 318-322.

**"22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio."**

"23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo."

"24. Prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años..."<sup>59</sup>.

Mario de la Cueva al referirse al Programa del Partido Liberal, en su obra cita el siguiente párrafo: "La reglamentación del servicio doméstico y el trabajo a domicilio se hace necesaria, pues a labores tan especiales como éstas es difícil aplicarles el término general del máximo del trabajo y el mínimo del salario que resulta sencillo para las demás labores. Indudablemente, deberá procurarse que los afectados por esta reglamentación obtengan ganancias equivalentes a las de los demás trabajadores"<sup>60</sup>.

### 2.2.2. CONSTITUCIÓN DE 1917.

Después de diversas discusiones en el Congreso de la Unión, tuvo lugar la creación del artículo 123 en el que se defienden y consagran los derechos de la clase trabajadora a nivel constitucional. En él imperó el principio de generalidad, es decir, que las normas ahí contenidas serían aplicables a todos

<sup>59</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 323

<sup>60</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., págs. 557.

los trabajadores, ya que en ningún precepto se prescribía distinción alguna entre los miembros de la clase trabajadora. De esta forma y con fundamento en lo que establecía el párrafo introductorio del citado artículo 123 que a la letra decía:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes:..."<sup>61</sup>.

Las legislaturas locales dictaron diversas leyes laborales como la Ley de Trabajo de Chihuahua de 5 de Julio de 1922, Ley de Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de Marzo de 1928, Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de Diciembre de 1918, Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de Junio de 1925, en las cuales por primera vez aparecerá una distinción entre los trabajadores del sector público y los del sector privado, ésta en función del tipo de empleador y los fines que perseguía cada actividad, así la iniciativa privada empleaba trabajadores con el fin preponderante de obtener un lucro, mientras que en las labores del gobierno sólo se buscaba ofrecer un servicio al público<sup>62</sup>.

Por su parte, de acuerdo a lo que establecía entonces el artículo 123, "la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de Marzo de 1926 en su capítulo VIII, ya regulaba el trabajo a domicilio, definiéndolo como:

---

<sup>61</sup> Ibidem, pág. 50

<sup>62</sup> Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los Regímenes Laborales Especiales Ob. cit., pág. 22.

'... el servicio prestado por el obrero en su habitación, o en la de otra persona, por cuenta o para beneficio de una empresa o patrón' y se encomendaba su control a la Inspección del Trabajo"<sup>63</sup>.

### 2.2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con el descontento por los distintos tratos que se daban a los trabajadores en cada entidad federativa y las dificultades que ello implicaba, el poder revisor de la Constitución modificó en 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución: "la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. De esta manera se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República"<sup>64</sup>.

Es así como al crearse la primera Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931, en la que su proyecto inicial no contemplaba la posibilidad de establecer regímenes especiales, en las discusiones de la Comisión Redactora de la ley se propuso la idea de incorporar en uno de sus primeros artículos que el contenido de la nueva ley fuera aplicable a la totalidad de los trabajadores con excepción de los servidores públicos.

<sup>63</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. 'Trabajo a Domicilio en México', Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Ob. cit., pág. 119.

<sup>64</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. pág. 52

En la ley de 1931, a pesar de criterios contrarios, se incluyó el capítulo XVIII "De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio", en la que se definió a este último como:

"...el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas para que sean elaboradas en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o de la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material"<sup>65</sup>.

Como complemento e interpretación de este precepto, surgieron en este periodo ciertas tesis jurisprudenciales, que consideramos apropiado transcribir como antecedentes de lo que hoy conocemos como trabajo a domicilio:

**"TRABAJO, EXISTENCIA DEL CONTRATO DE, AUNQUE SE VERIFIQUE EN EL DOMICILIO DEL OBRERO.** El hecho de que un trabajador lleve a cabo el trabajo en su domicilio, sin estar bajo la continua vigilancia del patrono, no implica que no exista la dirección y dependencia que requiere el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, pues tratándose de un trabajo a domicilio, atento lo dispuesto por el artículo 207 de la citada Ley, no es necesaria la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que proporciona el material, para el perfeccionamiento del contrato de trabajo".

---

<sup>65</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Trabajo a Domicilio en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Ob. cit., pág. 60.

**TOMO LXIII, Pág. 776.- Amparo directo 6664/1938, Sec. 2a.- Fosado Antonio. 24 de enero de 1940.- Unanimidad de 4 votos.**

**Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época. Tomo LXIII. Tesis: Página: 776. Tesis Aislada.**

**"TRABAJO A DOMICILIO, CONTRATO DE.** Para todos los efectos del trabajo a domicilio, la Ley Federal respectiva señala que es un patrono la persona que, conforme al artículo 207 de dicha Ley, proporciona material, artículos de fabricación y materias primas para ser elaboradas por otro a quien se denomina trabajador, en el domicilio de éste o en cualquier otro lugar, y tal circunstancia puede implicar que la vigilancia o la dirección del patrono no sean inmediatos, como normalmente acontece, pero no dejan de existir en el trabajo a domicilio, hasta el extremo de que sólo por esto, se estime como no comprendido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo".

**TOMO LXI, Pág. 4517.- Amparo Directo 2437/39, Sec. 1a.- Salinas Ernesto y coag.- 13 de septiembre de 1939.- Unanimidad de cuatro votos.**

**Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época. Tomo LXI. Tesis: Página: 4517. Tesis Aislada.**

Es así como encontramos que en nuestro país la primera ley a nivel federal que reguló el trabajo a domicilio fue la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que ya para entonces habían surgido tesis jurisprudenciales que ampliaban su alcance, sin que ello quiera decir que con anterioridad a esta fecha no se diera esta actividad, ya que de acuerdo a lo que cita Carlos Reynoso, "...diferentes documentos dan cuenta de la existencia desde principios de siglo, que existían



asociaciones como las operarias de la fábrica de medias 'La María' del Distrito Federal en 1913 y el Sindicato de Obreras Costureras de la Ciudad de Orizaba Veracruz en 1915. Asimismo, la Cámara Nacional de la Industria del vestido informaba en su fundación (1944), que contaba con 500 socios, para 1978 eran ya 4,556, de los cuales más del 60% se ubicaban en el Distrito Federal, Monterrey, Aguascalientes y Ciudad Nezahualcoyotl<sup>66</sup>.

Más tarde otras disposiciones intentarían completar aquella reglamentación como el Decreto Presidencial del 7 de Octubre de 1952, el cual estableció normas sobre el funcionamiento de talleres de costura, pequeñas industrias y las que den trabajo a domicilio en el Distrito Federal.

#### 2.2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El hecho de reconocer al trabajo a domicilio como tal y regularlo en la Ley Federal del Trabajo, con los efectos legales que ello produce siguió produciendo diversos debates, "los defensores de la justicia para el trabajo lanzaron una segunda argumentación: en la vida real, que es lo que más importa, el trabajador a domicilio guarda la misma condición del que presta su trabajo en el interior del establecimiento; su tan traída y llevada libertad es una mera apariencia, porque si bien no tiene asignado un horario fijo, condición que comparte con otro tipo de trabajadores, está obligado a entregar cada semana o

<sup>66</sup> Idem.

quincena un número determinado de piezas u objetos elaborados o bordados, y si no lo hace, podrá el empresario disolver la relación de trabajo"<sup>67</sup>.

Posturas como la anterior y los criterios en favor de ellas por parte de los legisladores, influyeron en la elaboración del Capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual se compone de 20 artículos en los que se consignan de manera expresa los derechos de que gozan actualmente los trabajadores a domicilio, los cuales fueron justificados acertadamente en la exposición de motivos, misma que ya se encuentra reproducida en el capítulo primero de este estudio, pero de la que podemos comentar que dejó en claro que los trabajadores sí forman parte de la unidad económica de las empresas, luego entonces tienen derecho a los beneficios que los demás trabajadores gozan, como lo veremos en el siguiente capítulo.

---

<sup>67</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pág. 559.

### **CAPITULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL TRABAJO A DOMICILIO**

Como ya señalamos en nuestro Primer Capítulo, el Trabajo a Domicilio encuentra su regulación especial en el Capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, sin embargo para efectos de este estudio y de acuerdo a los rangos normativos, iniciaremos por los derechos consagrados para éste y todo tipo de trabajadores, en primer lugar en nuestra Ley fundamental, en segundo lugar en los Tratados Internacionales y en tercer lugar en las Leyes Federales.

#### **3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

El trabajo es una actividad que dignifica al hombre y constituye uno de sus principales medios de subsistencia en cualquier sociedad en la que se desenvuelva, de tal forma que por su trascendencia en la vida de todo ser humano, así como por su impacto social, la libertad de trabajo es reconocida por la Comisión Nacional de Derechos humanos como uno de ellos, a los que define como "los inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir como ser humano y que el Estado está obligado a respetar, proteger y defender"<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Los Derechos Humanos de los Mexicanos. "Un estudio comparativo", México, 1991/8, pág. 16.

Ahora bien, este derecho se ha consolidado en el grado más alto de la estructura jurídica de nuestro Estado Mexicano, no sólo como una garantía individual contemplada en el artículo 5°, sino también como una garantía social prevista y protegida por el artículo 123, ambos preceptos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual impone al Estado el deber de reconocerlos, respetarlos y defenderlos, concretando su actuación a los límites señalados en el marco jurídico que para tal efecto existe, mismo que le impone en determinados casos la obligación de abstenerse y en otros de actuar, con el fin de garantizar a los individuos la vigencia de sus libertades y derechos consagrados en su Ley fundamental.

### 3.1.1. ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

Este precepto en su primer párrafo consagra como garantía individual la libertad del trabajo al señalar: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Este derecho es una consecuencia inmediata y necesaria de la libertad personal del hombre, que se traduce en la facultad que tiene todo gobernado a elegir la actividad, oficio o profesión que desee a fin de satisfacer sus

necesidades, y en su caso las de su familia, de esta forma se interpreta en la siguiente tesis:

**"LIBERTAD DE TRABAJO, INTERPRETACIÓN DE LA GARANTÍA DE, Y GIROS REGLAMENTADOS.** La libertad de trabajo que consagra el artículo 5° constitucional permite interpretarse en el sentido de otorgar al gobernado la facultad de elegir, seleccionar o decidir la actividad, oficio o profesión lícitos que más le acomode, siendo lícito; mas si la actividad escogida por el gobernado se encuentra reglamentada, aquel debe sujetarse a los ordenamientos que la rigen para ejercerla; esto es, debe el gobernado obtener de la autoridad correspondiente el permiso, autorización o licencia relativa para ejercitar la actividad que en uso de la garantía de libertad del trabajo le confiere el artículo 5° constitucional, y que haya elegido; por lo que si los quejosos no acreditan tener autorizaciones o permisos para ejercer la actividad comercial que vienen desarrollando, jurídicamente la acción constitucional que intenten resulta improcedente, por carecer de legitimación procesal activa para intentarla y, por ende, procede el sobreseimiento del juicio de garantía".

Vol.127-132, sexta parte, p.95, Primer Circuito, Tercero Administrativo, Amparo en Revisión 569/79, Ramón Cebada Larreimsa y coagraviados, 20 de julio de 1979, unanimidad de votos.

Por otro lado, si bien es cierto que dicho precepto consagra una garantía, también lo es que el goce de ésta se encuentra supeditado al mantenimiento del orden social, lo cual también fue previsto por el constituyente al señalar en el mismo precepto las limitaciones a este derecho y que han sido interpretadas de la siguiente forma:

**"LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS).** La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado".

P./J. 28/99. Acción de inconstitucionalidad 10/98.-Minoría parlamentaria de la LXVIII Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León.-25 de febrero de

1999.-Unanimidad de diez votos.-Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.-

Ponente: Humberto Román Palacios.-Secretario: Osmer Armando Cruz Quiroz.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el cinco de abril en curso, aprobó, con el número 28/1999, la tesis jurisprudencial que antecede.-México, Distrito Federal, a seis de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: La ejecutoria relativa a la acción de Inconstitucionalidad 10/98 aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, marzo de 1999, página 355.

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Época: Novena Época. Tomo IX, Abril de 1999. Tesis: P./J. 28/99 Página: 260.

Tesis de Jurisprudencia.

Dentro de este contexto legal, el trabajador a domicilio encuentra garantizada su libertad de trabajo, es decir a elegir libremente la actividad que desee y la modalidad que le convenga, siempre que no contravenga las limitaciones impuestas por la ley, con la plena convicción de que su derecho será respetado y hecho respetar por el Estado, a través de la autoridad u organismo competente.

### 3.1.2. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El apartado "A" del artículo 123 constitucional, es el fundamento legal del que emanan los ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones de trabajo, "entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera

general, todo contrato de trabajo", ya que contiene los mínimos derechos de la clase trabajadora.

Partiendo de lo anterior deducimos que, como ya mencionamos en nuestro primer capítulo, al existir entre los patrones y los trabajadores a domicilio una relación de trabajo, éstos gozan de esos mínimos derechos, los cuales son de orden público y en consecuencia irrenunciables.

**"TRABAJADORES, RENUNCIA DE LOS DERECHOS DE LOS.** De acuerdo con los incisos G. y H. de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, los derechos de los trabajadores no son susceptibles de estipulaciones que impliquen su renuncia, porque tales derechos son de orden público. No sería concebible que el Constituyente de 1917, hubiere asegurado los derechos de los trabajadores al celebrar sus contratos y los hubiera dejado abandonados en cuanto a sus efectos. En tal virtud, el precepto citado debe interpretarse en el sentido de que los derechos de que se trata, no pueden ser susceptibles de renuncia, ni al celebrarse el contrato de trabajo, ni durante la vigencia de éste, ni con posterioridad a su terminación, a pesar de lo que en contrario dispusieren leyes secundarias".

TOMO XLIV, Pág. 965.- Amparo en Revisión 363/35, Sec. 2a.- García Joaquín.- 13 de Abril de 1935.- Unanimidad de 5 votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época. Tomo XLIV. Tesis: Página: 965. Tesis Aislada.

Dentro de los principales derechos que este precepto consagra a favor de los trabajadores a domicilio encontramos los siguientes:



- Derecho a una jornada máxima de trabajo, misma que será de ocho horas (fracción I). A este respecto cabe comentar que, si bien es cierto que en el trabajo a domicilio el salario no es en razón de una jornada de trabajo, es decir un periodo de tiempo en el que el trabajador este a disposición del patrón, sino por unidad de obra, también lo es que, para efectos del artículo 323 de la Ley Federal del Trabajo que hace referencia a los salerios, puede servir como base para su cálculo, inclusive para el computo de las horas extras.
  
- Derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo cuando menos (fracción IV). A pesar de que no se tiene la certeza de que los trabajadores a domicilio trabajen diario, podemos decir que por el computo de las horas que laboran si tendríamos el equivalente a la jornada diaria de un trabajador normal.
  
- Derecho de las mujeres de recibir una protección especial durante su embarazo. (fracción V). Resulta interesante hacer notar este derecho, toda vez que gran parte del trabajo a domicilio es realizado por mujeres.
  
- Derecho a un salario mínimo general o profesional que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia (fracción VI) y exceptuado de embargo, compensación o descuento (fracción VIII).
  
- Derecho a gozar de una igualdad laboral "...VII. *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*".

- Derecho a participar en las utilidades de la empresa (fracción (IX). De la exposición de motivos de la ley vigente, ya transcrita en el primer capítulo, se desprende que el trabajador a domicilio forma parte de la unidad económica de la empresa y que su actividad se encuentra encuadrada en ella, luego entonces tienen derecho a participar de las utilidades obtenidas por ésta.
- Derecho al pago de horas extras conforme a lo prescrito por la ley (fracción XI).
- Derecho a que les sean proporcionadas habitaciones cómodas e higiénicas (fracción XII).
- Derecho a la capacitación y adiestramiento para la realización de su trabajo (fracción XIII).
- Derecho a una indemnización por accidentes o enfermedades de trabajo (fracción XIV). Ello en virtud de que dichos trabajadores no están exentos de un accidente o enfermedad causada por la realización de su trabajo, incluso por la falta de medidas preventivas de los mismos por el lugar en que lo desempeñan.
- Derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (fracción XVI), derecho que difícilmente podrían ejercitar los trabajadores a domicilio por la dispersión

de sus lugares de trabajo y la escasa comunicación que existe entre ellos.

- Derecho de huelga y paros (fracción XVII).
- Derecho a resolver sus diferencias laborales ante una Junta de Conciliación y Arbitraje (fracción XX).
- Derecho a una indemnización de tres meses de salario por separación imputable al patrón (fracción XXI).
- Derecho a la reinstalación en el trabajo o a una indemnización por despido injustificado (fracción XXII).
- Derecho de preferencia de los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en caso de concurso o quiebras (fracción XXIII).
- Derecho a que de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes (fracción XXIV).

- **Derecho a considerar como condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:**
- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
  - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Junta de Conciliación y Arbitraje;
  - c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
  - d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda o café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;
  - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
  - f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
  - g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;
  - h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores (fracción XXVII).
- **Derecho a la protección del patrimonio familiar (fracción XXVIII).**

En el apartado "A" del artículo 123 constitucional, no existe fracción alguna que se refiera específicamente a los trabajadores a domicilio ni siquiera a lo que se conoce como trabajos especiales, aunado a lo anterior, cabe destacar, que de los derechos consagrados en dicho precepto a favor de los trabajadores, aquellos en su mayoría no gozan ni siquiera de un salario justo, pasando por alto lo establecido en la fracción VII "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

### 3.2. TRATADOS INTERNACIONALES.

De acuerdo a la información proporcionada por la Coordinación General de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México hasta la fecha ha ratificado 77 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales 66 están en vigor. En el rubro de derechos fundamentales, nuestro país ha ratificado seis convenios sobre trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación y peores formas de trabajo infantil, sin embargo, en materia de Trabajo a Domicilio, a pesar de que existe el Convenio 177, citado como el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio 1996, éste no ha sido ratificado por nuestro país.

Como nos hemos dado cuenta en los capítulos anteriores y concluiremos analizando en el siguiente, por la naturaleza de su trabajo, los trabajadores a domicilio requieren una protección especial y eficaz por parte del Estado, que

vele exclusivamente sus intereses, ya que de lo contrario, seguirán siendo objeto de constantes explotaciones, cuestión que de alguna manera se reconoce en el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio 1996 en su artículo 3° al señalar: "Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio".

Por otro lado, como ya hacíamos notar en nuestro primer capítulo, los trabajadores a domicilio jurídicamente tienen derecho a un trato igual al de los otros trabajadores, con los mismos derechos y obligaciones, situación que también quedó comprendida en el citado convenio al establecer:

#### "Artículo 4°.

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) la remuneración;
- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad".

Si con lo anterior pudimos darnos cuenta que el contenido de algunos artículos que forman parte del Convenio de mérito, sólo denotan una protección necesaria y en cierta forma justa hacia este tipo de trabajadores, desconocemos los motivos por los cuales aun no ha sido ratificado por nuestro país.

### **3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Por ser considerado el Trabajo a Domicilio un trabajo especial, encuentra su regulación dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

#### **3.3.1. TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Como ya mencionamos, en este Título se encuentran regulados todos aquellos trabajos, considerados por ley como especiales, el cual en el artículo

181, relativo a las disposiciones generales prescribe: " Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley, en cuanto no las contraríen", es decir, cada uno de los trabajos especiales son regulados en primer término por las disposiciones que para cada uno de ellos se establecen en el capítulo correspondiente de dicho título y en segundo término, en lo que no las contravengan se aplicarán las generales de la Ley Federal del Trabajo, siempre que se cumplan con los presupuestos previstos en la misma. Lo anterior lo podemos corroborar con las siguientes tesis:

**"TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES. PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PARA SU PAGO DEBE ESTARSE A LO PREVISTO EN LA LEY LABORAL.** El artículo 181 comprendido dentro del Título Sexto de la ley de la materia, señala que: 'Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen'; consiguientemente, si un trabajador de autotransportes, reclama el pago de prima de antigüedad, ésta sólo puede operar si cubre los presupuestos exigidos por el artículo 162 de dicho ordenamiento legal y por tanto, la cuantificación de la misma debe ser con base en los lineamientos señalados en el artículo 486 de la misma ley, salvo que exista disposición en contrario pactada entre el patrón y sus trabajadores".

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I. 1o. T. 459 L

Ampero directo 9131/93. José Luis Reyes Sandoval. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.



Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo XIV-Septiembre. Tesis: I. 1o. T. 459 L. Página: 460. Tesis Aislada.

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

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 503/79. Antonio Avendaño Martínez. 10 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge E. Mota Aguirre.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 127-132 Sexta Parte. Tesis: Página: 123. Tesis Aislada.

De lo anterior deducimos que, siendo el trabajo a domicilio un "trabajo especial", como el de autotransportes y el doméstico, y en atención a los

anteriores tesis, resulta válido tener presente que la importancia del artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, radica en que, es precisamente este precepto, el fundamento legal en el que nos basamos para afirmar que los trabajadores a domicilio gozan, no sólo de los derechos que específicamente se les conceden en el capítulo que los regula, sino también de los derechos que la ley otorga en favor de los demás trabajadores, siempre que no contraríen las disposiciones especiales que los rigen y se adecuen a las hipótesis previstas por la misma ley, aplicándose lo anterior también por lo que respecta a las obligaciones.

### **3.3.1.1. CAPÍTULO XII DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El Capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, relativo al Trabajo a Domicilio, comprende de artículos 311 al 330, el cual para efectos de este estudio lo desglosaremos de la siguiente forma:

- A. Definición de Trabajo a domicilio.
- B. Definición de Trabajador a Domicilio.
- C. Definición de Patrón.
- D. Condiciones de Trabajo.
- E. Derechos de los Trabajadores a domicilio.
- F. Obligaciones especiales de los Trabajadores a domicilio.
- G. Obligaciones especiales de los patrones.
- H. Obligaciones de la Inspección del Trabajo.

### A. Definición de Trabajo a Domicilio.

La clasificación de los trabajos especiales, como vimos en el primer capítulo, se da precisamente por las características que cada uno de ellos reviste, es por ello que dentro de este Título, en cada capítulo el legislador trató de definirlos. Así tenemos que en el artículo 311 de la ley definió al Trabajo a domicilio como "El que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo".

Para que cierta actividad pueda considerarse trabajo a domicilio tiene que cumplir fielmente con los requisitos que en esta definición se establece, ya que de lo contrario no será considerado como trabajo a domicilio y se regirá por las disposiciones generales de la ley, así se deduce del segundo párrafo del precepto legal antes invocado al prescribir: "Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta ley".

Ahora bien, para completar esta definición y afecto de evitar simulaciones, el artículo 312 de la ley establece: "El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio".

Podemos completar la idea legal del trabajo a domicilio, con la siguiente tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**"TRABAJO A DOMICILIO.** Si una persona presta servicios a una negociación, mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre dicha persona y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa; e inclusive, si ha quedado demostrado que el dueño del negocio le ha proporcionado una máquina para la realización de sus labores, todo ello permite concluir que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las órdenes que recibe".

Amparo directo 4762/62. Silvestre Robles García. 20 de marzo de 1963. 5 votos.

Ponente: Ángel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Sexta Época. Volumen LXIX, Quinta Parte. Tesis: Página: 49. Tesis Aislada.

#### B. Definición de Trabajador a Domicilio.

El artículo 313 de la citada ley define al trabajador a domicilio como "la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón"<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> Nota: Esta definición ya ha sido analizada en el primer capítulo de este trabajo, es por ello que sólo hacemos referencia a ella.

### C. Definición de Patrón.

En el artículo 314 de la ley se define claramente a los patrones como "las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración".

Quizá por su misma naturaleza, el trabajo a domicilio se puede prestar a diversas manipulaciones a favor de los patrones, es por ello que en los artículos 315 y 316 de la ley, el legislador optó como medidas de protección al trabajador que "La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo" (artículo 315) y "Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13"(artículo 316), es decir "no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores" (artículo 13).

### D. Condiciones de Trabajo.

En torno a las condiciones de trabajo, el artículo 318 prescribe que "...se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

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

#### E. Derechos de los Trabajadores a Domicilio.

En relación a los derechos de los trabajadores a domicilio consagrados en la Ley Federal del Trabajo, tenemos que:

- ❖ Tienen derecho al pago de un salario por el trabajo que desempeñan, sin embargo por las características de este tipo del trabajo, la ley señala:

“Artículo 322. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos;
- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos".

"Artículo 323. Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en el empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo".

En razón de lo anterior, tenemos que, lamentablemente hasta la fecha sólo se han establecido dos salarios mínimos profesionales en materia de trabajo a domicilio, los cuales, según la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales vigente a partir del 1° de Enero del año 2002 son:

"19. COSTURERO (A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO. Es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal de trabajo también normales, obtendrá en ocho horas de labor, por lo menos, el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales". A quien le corresponde actualmente como mínimo profesional:

ZONA A.	\$ 58.00
ZONA B.	\$ 53.45
ZONA C.	\$50.85

\*40. JOYERO-PLATERO EN TRABAJO A DOMICILIO, OFICIAL. Es el trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para que en su domicilio manufacture, repare o limpie, artículos de metales preciosos, o seleccione y engaste piedras finas o decorativas. Se auxilia de herramientas propias del oficio. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor obtenga por lo menos el salario mínimo profesional vigente, la proporción correspondiente al séptimo día y demás prestaciones legales". A quien le corresponde actualmente como mínimo profesional:

ZONA A.	\$ 59.70
ZONA B.	\$ 56.95
ZONA C.	\$54.25

Por lo anterior, resulta cuestionable la labor de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en cuanto a la fijación de los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, ya que como comentamos en capítulos anteriores, no se trata de una actividad que



poco se desarrolle en nuestro país, sino por el contrario, una gran cantidad de personas y en diversas ramas de la industria se dedican a él.

De acuerdo a las investigaciones que hemos realizado podemos argüir que en nuestro país no se han implementado las medidas necesarias que hagan cumplir las obligaciones que se imponen a diversas autoridades en lo que respecta, en nuestro caso, al trabajo a domicilio, prueba de ello, la escasez de salarios mínimos profesionales con respecto a esta modalidad del trabajo.

- ❖ De acuerdo al artículo 327: "También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio". Aun cuando para muchos resulte ilógico que un trabajador a domicilio tenga este derecho, para nosotros no lo es, pues al ser su salario por unidad de obra, resulta un esfuerzo mayor y constante, que el que se obtiene por unidad de tiempo.
- ❖ Según el artículo 328: "Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89", el cual a la letra dice: "...En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados ante el nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario se tomará como base el

promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento...".

- ❖ Se consagra en el artículo 329 que: "El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48", que son "...solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeña, o que se le indemnice, con el importe de tres meses de salario... Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le pague los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

#### F. Obligaciones Especiales de los Trabajadores a Domicilio.

Las obligaciones especiales de los trabajadores a domicilio según el artículo 326 son las siguientes:

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

Al remitirnos el precepto anterior al artículo 110, fracción I de la ley encontramos que, en el caso de incumplimiento a esta última obligación, los salarios de los trabajadores a domicilio serán susceptibles de descuento, sin embargo " ...la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo...".

#### G. Obligaciones Especiales de los Patrones.

La ley impone al patrón una serie de obligaciones, pero no sólo con los trabajadores, sino también con la Inspección del Trabajo.

- ✓ Con respecto a los trabajadores, los patrones tienen las obligaciones que prevén los siguientes artículos:

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

Si bien es cierto que esta libreta es un control que debe llevar el patrón, resulta ser también un beneficio para el trabajador, ya que con ella puede acreditar la relación laboral que existe entre él y el patrón, aunque no sea necesario, así como la modalidad del trabajo que presta,

las condiciones de trabajo y los derechos que ello conlleva. Aunado a ello, como el mismo precepto lo establece "...La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta ley".

"Artículo 324. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde se proporcionen o reciban el trabajo;
- II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fecha y horas convenidas;
- III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas;
- IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
- V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten".

De acuerdo al artículo 325, "la falta del cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido", sin embargo al no establecerse a cuanto puede ascender el monto de dicha indemnización o bien la forma de computarla, el trabajador carecerá de medios legales para ejercer ese derecho.

- ✓ Con respecto a la Inspección del Trabajo, los patrones tienen las obligaciones que prevén los siguientes artículos:

"Artículo 317. Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el 'Registro de Patrones de trabajo a domicilio', que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y lo demás datos que señalan los reglamentos respectivos".

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

"Artículo 320. Los patrones están obligados a llevar un 'Libro de registro de trabajadores a domicilio', autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

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

#### H. Obligaciones de la Inspección del Trabajo.

Es importante destacar que en lo que se refiere al trabajo a domicilio, la Inspección del Trabajo juega un papel muy importante, ya que de no cumplir ésta con sus obligaciones, no tendría razón de ser la regulación del mismo. Es así como el artículo 330 prescribe:

"Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el 'Registro de Patrones'. En caso de que no estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de diez días, se les aplicarán las sanciones que señala esta ley;
- II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los 'Libros de Registro de trabajadores a domicilio' y las 'Libretas de Trabajo a Domicilio';

- III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y se proporcione el trabajo;
- IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
- V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajado similar;
- VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
- VII. Informar a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares”.

A nuestro criterio, el hecho de que el legislador haya impuesto esta serie de obligaciones a la Inspección del Trabajo con respecto al trabajo a domicilio, fue en razón de que por las características de éste, los patronos tienden a pasar por alto aún los derechos más elementales de este tipo de trabajadores, en su propio beneficio.

### 3.3.2. TÍTULO DÉCIMO PRIMERO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como pudimos darnos cuenta en el apartado anterior, el legislador prescribió una serie de obligaciones para la Inspección del Trabajo, sin el cumplimiento de las cuales – como ya mencionamos y corroboraremos en el capítulo siguiente – la aplicación del Capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo resulta cuestionable, es por ello que, a mayor abundamiento

nos parece pertinente hacer referencia a las funciones, sanciones y disposiciones que en general prevé para dicha autoridad la misma ley.

El Título Décimo Primero de la citada ley relativo a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, en su Capítulo Primero, artículo 523, hace un desglose de las autoridades a las que les corresponde el cumplimiento de las normas del trabajo, dentro del cual queda comprendida la Inspección del Trabajo y que regula en forma específica en su Capítulo Quinto al señalar:

"Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones y Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades".



### **3.3.2.1. CAPÍTULO V DEL TÍTULO DECIMO PRIMERO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Este capítulo regula lo relativo a la Inspección del Trabajo, el cual para efectos de su estudio lo desglosaremos de la siguiente forma:

- I. Integración de la Inspección del Trabajo.
- II. Requisitos para ser Inspector del Trabajo.
- III. Funciones de los Inspectores del Trabajo.
- IV. Deberes y Atribuciones de los Inspectores del trabajo.
- V. Obligaciones de los Inspectores del Trabajo.
- VI. Prohibiciones de los Inspectores del Trabajo.
- VII. Causas de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo.
- VIII. Sanciones.

#### I. Integración de la Inspección del Trabajo.

De acuerdo al artículo 545 de la ley "La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de inspectores, hombres y mujeres que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540.

Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas".

## II. Requisitos para ser Inspector del Trabajo.

"Artículo 546. Para ser inspector del Trabajo se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal".

## III. Funciones de los Inspectores del Trabajo.

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

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y las que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes”.

#### IV. Deberes y Atribuciones de los Inspectores del Trabajo.

“Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación;
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obligan las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI. 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;

- VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de los superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones".

#### V. Obligaciones de los Inspectores del Trabajo.

"Artículo 542. Los inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

- I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y patrones;
- II. Inspeccionar periódicamente los establecimientos y empresas;
- III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV. 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; y
- V. Las demás que les impongan las leyes".

## VI. Prohibiciones de los Inspectores del Trabajo.

"Artículo 544. Queda prohibido a los inspectores del Trabajo:

- I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
- II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
- III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo".

## VII. Causas de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo.

"Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los inspectores del Trabajo:

- I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542 fracciones I y III;
- II. Asentar hechos falsos en las actas que levante;
- III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;
- IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;
- V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y
- VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago

o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio".

#### VIII. Sanciones.

"Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por tres meses; y
- III. Destitución".

"Artículo 549. En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

- I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;
- II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y
- III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión."

Como pudimos observar, en el presente capítulo nos abocamos a señalar la legislación aplicable al trabajo a domicilio en nuestro país, tratando de ampliar algunas disposiciones con criterios jurisprudenciales, atreviéndonos en algunos casos a exponer criterios personales, sin embargo, en nuestro caso la

problemática que planteamos no es en cuanto a la existencia de la legislación en la materia, sino de la aplicación de la misma como lo veremos en el capítulo siguiente.

#### **CAPITULO 4. ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE INAPLICABILIDAD DEL CAPÍTULO XII DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y PROPUESTA**

Como pudimos darnos cuenta en los capítulos anteriores, "el trabajo a domicilio" no es una actividad desconocida y mucho menos nueva, ya que desde el siglo XIX en Inglaterra, dicha modalidad del trabajo constituyó una de las principales actividades que sostuvieron esa economía; a nivel internacional ha tenido tal trascendencia que, actualmente existe un convenio en materia de Trabajo a Domicilio, mismo que como comentábamos aún no ha sido ratificado por nuestro país. Por otro lado, desde un punto de vista teórico, el tema ha sido estudiado y debatido por diversos autores tanto nacionales como extranjeros, cada uno desde la perspectiva de las circunstancias y legislación de su país.

En México, se destaca que tanto el Programa del Partido Liberal (1906) como la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 1921, ya preveían el Trabajo a Domicilio. Actualmente, si bien es cierto que no es una actividad característica de nuestro país, también lo es que el hecho de estar regulado en la Ley Federal del Trabajo, incluso dentro de uno de los capítulos de los Trabajos Especiales, implica que un significativo sector de la población tiene su fuente de ingresos en él, cuestión que nos motivó a su estudio, sobre todo por la clase de los trabajadores que se dedican a él. Sin embargo nuestro cuestionamiento radica en ¿por qué, si el trabajo a domicilio se encuentra regulado en nuestro país, estos trabajadores no gozan de las prestaciones que la ley prescribe en su favor?.



#### 4.1. PROBLEMÁTICA EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

La problemática que nosotros planteamos es "la inaplicabilidad del Capítulo Décimo Segundo del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo", relativo al Trabajo a Domicilio, es decir, si bien es cierto que el trabajo a domicilio se encuentra regulado en dicho capítulo, también lo es que, actualmente las disposiciones en él contenidas pasan desapercibidas tanto para los patrones, como para los trabajadores y hasta para las propias autoridades del trabajo, ello en detrimento únicamente de los trabajadores, como lo veremos en este capítulo.

Para el desarrollo de esta problemática, consideramos necesario partir de lo que jurídicamente, entendemos por aplicación de la ley.

Algunos autores la definen como la "acción de someter un caso individual a una prescripción general (ley propiamente dicha o reglamento)"<sup>70</sup>.

Otros anotan que "la aplicación de la ley se concreta en el reconocimiento de que determinados hechos de la vida constituyen la realización de la hipótesis o supuesto de una norma y que en consecuencia se le deben de imputar los efectos jurídicos previstos por la misma norma"<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> Diccionario de terminología jurídica, Acervo Jurídico 2000, Casa ZEPOL, S.A. de C.V. (CD ROM).

<sup>71</sup> BAQUEIRO ROJAS, Edgar. Diccionarios Jurídicos Temáticos, Volumen 1 Derecho Civil, Ed. HARLA, México, 1999, pág. 10.

Partiendo de estas consideraciones, tenemos que, si la actividad de un trabajador queda encuadrada en la hipótesis prevista en el artículo 311 de la ley, "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo" – mismo que ya analizamos detalladamente en el primer capítulo - entonces, lo podemos considerar trabajador a domicilio y en consecuencia, le son imputables los efectos jurídicos que a dichos trabajadores les son inherentes (le es aplicable la ley), ello sin pasar por alto que, el mismo capítulo prevé ciertas circunstancias que también quedan comprendidas dentro de lo que legalmente es el trabajo a domicilio (artículos 312, 314 y 316 LFT).

Ahora bien, resulta interesante preguntarnos, en tal caso, ¿a quién le corresponde la aplicación del capítulo relativo al trabajo a domicilio?, Baqueiro Rojas en su obra señala que "la aplicación de la ley a un hecho puede ser espontánea por los interesados que así reconocen sus deberes y derechos y los cumplen, o bien puede ser impuesta por los órganos administrativos o judiciales, hablándose en este caso de la aplicación coactiva o forzosa"<sup>72</sup>.

Compartiendo esta postura tenemos que, en este supuesto, a quienes les corresponde en primer término la aplicación del citado capítulo y de la ley en general es al patrón y al trabajador a domicilio, al reconocer que la actividad que realizan se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia produce efectos jurídicos que se traducen en derechos y obligaciones recíprocos

---

<sup>72</sup> Idem.

y ante la autoridad. Sin embargo en su aplicación, por la naturaleza de este trabajo, resulta imprescindible la intervención de la Inspección del Trabajo, cuestión que se ve reflejada en los artículos 317, 318, 319, 320, 321, 324 y 330 de la ley, en los que se prescribe la actuación de dicha autoridad con la finalidad de llevar un control y registro de quien recibe y presta un trabajo a domicilio en beneficio de los propios trabajadores. Por otro lado, al no ser posible por voluntad de las partes el cumplimiento de la ley, desconociendo o ignorando la existencia de una relación laboral que produce efectos jurídicos, en segundo lugar y en forma coactiva corresponde su aplicación, en este caso a un órgano administrativo, a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Cabe mencionar que la inaplicabilidad del capítulo relativo al trabajo a domicilio, en nuestro caso lo enfocamos al patrón, ya que incurre en ello al no hacerlo en forma voluntaria y atendiendo a la ley, sino sólo en forma coactiva mediante laudo condenatorio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, situación que rara vez se da en la práctica, ya que de acuerdo a las limitadas investigaciones que realizamos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues en sí, no existen registros especiales para ubicar que tipo de trabajadores promueven o algún medio que nos ayudara a tener algunas cifras y estando solamente al dicho breve de algunos presidentes de las juntas locales especiales, encontramos que esporádicamente los trabajadores a domicilio acuden a demandar a sus patrones.

Tratamos de reforzar nuestros argumentos acudiendo a la Procuraduría Local del Trabajo del Distrito Federal, ubicada en San Antonio Abad número 122 con el fin de saber con qué frecuencia asisten los trabajadores a domicilio a

pedir asesoría ante dicha autoridad; atendiéndonos el Jefe de la Unidad Departamental de lo Contencioso de Amparos y Delitos, quien ante nuestro cuestionamiento respondió:

- ✓ ¿Con qué frecuencia asisten los trabajadores a domicilio a pedir asesoría a la Procuraduría Local de la defensa del trabajo?  
R. "Escasamente la solicitan, podríamos decir uno por año".
- ✓ De los juicios que se han promovido o que promueven los trabajadores a domicilio ¿qué posibilidades hay de que los ganen?  
R. "Actualmente sólo se está llevando un caso y lo acabamos de iniciar, pero si resulta un tanto complicado por la naturaleza del trabajo acreditar las condiciones de trabajo, el salario, la relación de trabajo, etc.".
- ✓ A su juicio ¿qué derechos tienen los trabajadores a domicilio?  
R. "A los derechos en dinero y en especie que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, incapacidades, asistencia médica, medicamentos, casas habitación, fondo de ahorro, etcétera".

En razón de lo anterior, tenemos presente que sólo en forma coactiva se puede aplicar el multicitado capítulo relativo al trabajo a domicilio, pero únicamente con los medios económicos necesarios para promover un juicio y de alguna manera con el conocimiento de que pueden hacerlo, situación que como

veremos más adelante la mayoría los trabajadores a domicilio ignora o quizá sabiéndolo, carecen de los recursos para hacerlo.

#### **4.1.1. CAUSAS DE INAPLICABILIDAD DEL CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En mérito de lo anterior, planteamos como causas de la inaplicabilidad del capítulo correspondiente al Trabajo a Domicilio las siguientes:

- 1) El desconocimiento de la ley de las personas que prestan el trabajo a domicilio.
- 2) Criterios mal fundados de los patrones que reciben el trabajo.
- 3) Pasividad de las Autoridades del Trabajo.

##### **4.1.1.1. EL DESCONOCIMIENTO DE LA LEY DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN EL TRABAJO A DOMICILIO.**

Si partimos del supuesto que un profesionista, llámese arquitecto, médico, veterinario, físico, etcétera, para obtener un título y ejercer su profesión necesitó de varios años de estudio y la mayoría de ellos a pesar de considerarse gente preparada, desconocen la ley, motivo por el cual cuando tienen algún problema de carácter legal consultan a un abogado, qué podemos decir de

aquellas personas que al realizar las actividades propias del trabajo a domicilio no necesitan tener certificado de bachillerato, secundaria o primaria, sino únicamente saber hacerlo y realizarlo bajo las instrucciones de las personas que les proporcionan dicho trabajo.

En nuestro país, de acuerdo a lo que cita el Doctor Carlos Reynoso Castillo, dichas actividades son: "...en la Ciudad de México un alto porcentaje del Trabajo a Domicilio se sitúa en la realización de labores de ensamblaje en industrias muy diversas, mientras que otras investigaciones sobre el Trabajo a Domicilio en entidades federativas como Michoacán y Jalisco, precisan que las industrias involucradas realizan labores como la elaboración de prendas de tejido de punto, fabricación de diferentes tipos de calzado (y labores conexas como la elaboración de tacones), artículos de cuero (balones, chamarras, cinturones), arreglos florales para novias, artefactos metálicos, esteras y decoraciones de vidrio soplado para adornos navideños, etcétera. Algunos testimonios de trabajadores(as) a domicilio permiten identificar otras industrias que lo utilizan; por ejemplo se señala a aquellas que dan mercancía para envolverlas (como chicles) o terminar su presentación comercial (como el planchar pañuelos). Otras declaraciones señalan a la industria del calzado, donde existen adornadoras, cuyo trabajo consiste en lavar, planchar, emplatillar y poner spray al zapato. Otro tipo de testimonios dan cuenta del uso regular del Trabajo a Domicilio por ciertas empresas comerciales de la Ciudad de México, como Liverpool, Palacio de Hierro y Paris-Londres, entre otras. Una mención especial merece la industria del vestido y la confección, rama que ha sido objeto de más investigaciones y de la cual existe mayor información, en la que el trabajo a domicilio ha experimentado un desarrollo particular. Por su parte, la

Cámara Nacional de la Industria del Vestido de México cuenta con un registro de personas (físicas o morales, alrededor de 100) que 'maquilan' diferentes productos de esa rama industrial en la Ciudad de México<sup>73</sup>.

La consecuencia del bajo o escaso grado de estudios que se requieren para la realización de estas actividades y que en cierto grado caracteriza a los trabajadores a domicilio, es que ignoran que entre ellos y la persona que les proporciona el trabajo (patrón) existe una relación de trabajo regulada por la Ley Federal del Trabajo, la cual les otorga derechos y les impone obligaciones, como ya hemos mencionado con antelación.

Para corroborar los argumentos vertidos, hicimos una investigación de campo en la que nos pudimos dar cuenta que existe gente adulta dedicada al trabajo a domicilio que no sabe leer ni escribir, argumentando que por eso se dedican a ello, aún cuando en ocasiones la carga de trabajo es excesiva y los sueldos por unidad de obra son los mismos, los cuales si el trabajo no es entregado oportunamente y bajo los señalamientos que se les dan resultan incompletos.

A fin de ampliar nuestra información, realizamos a diez trabajadores a domicilio una encuesta, a los cuales como datos generales les preguntamos:

---

<sup>73</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Trabajo a Domicilio en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Enero-Abril de 1992, pág. 114 y 115.

**Edad:** Oscilan entre los 25 y 65 años, sin pasar por alto que en varias ocasiones son apoyados por menores de edad, en su mayoría niños.

**Sexo:** Un setenta por ciento son mujeres y el treinta por ciento hombres, con lo que se denota que en su mayoría dicho trabajo es desempeñado por el sexo femenino, no en grado menor por amas de casa.

**Colonia:** Como anotábamos, dicho trabajo no es propio de un sector o zona, así tenemos que encontramos trabajadores a domicilio en las Colonias Agrícola Oriental, San Juan de Aragón Tercera Sección, Alfonso XIII, Presidentes, Piloto, Centro, Santa María Nonoalco Mixocac, Guadalupe.

**Delegación o Municipio:** Álvaro Obregón, Iztacalco, Gustavo A. Madero, Cuauhtemoc y Nezahualcoyotl.

**Escolaridad:** De los encuestados dos personas no saben leer ni escribir, cinco cursaron la primaria y tres la secundaria. En esto se refleja de alguna manera el bajo nivel de estudios de los trabajadores a domicilio, que viene a ser una realidad en la época que vivimos.

Propiamente como preguntas que integran la encuesta que realizamos y que de alguna forma nos proporcionan un panorama de la situación laboral de los trabajadores a domicilio formulamos las siguientes:



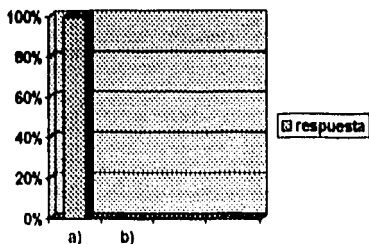
**1. Actividad que realiza:**

- En zonas como "la merced" encontramos la limpieza de semillas como la nuez, el cacahuete, el piñón y el haba;
- Armado de juguetes como aviones, carros, helicópteros;
- Elaboración de collares pulseras, gargantillas, anillos. (Delegación Cuauhtemoc);
- Armado de flores artificiales;
- Costura de cojines, colchas, edredones (información obtenida de un expediente que nos fue permitido en la junta especial de conciliación y arbitraje);
- Ensamblado de plumas, plumones, lapiceros (Ávaro Obregón);
- Costura de cierres y botones a prendas de ropa;
- Armado de cajas de cartón y sus compartimentos para una carvecera (Colonia Guadalupe, Delegación Gustavo A. Madero);
- Armado de pinzas para ropa (Ávaro Obregón)
- Diversas fábricas de ropa se dedican a la maquila, en las que sus trabajadores en el local donde están establecidas cortan las piezas y se las entregan a costureras para que en su domicilio las terminen, por ejemplo playeras. (Ciudad Netzahualcoyotl).

**2. ¿Realiza algún trabajo para otra persona?:**

a) si

b) no

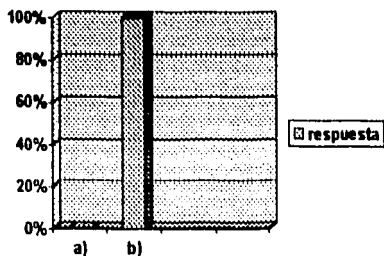


Como podemos observar del contenido de la gráfica, de las personas a las que se encuestó, el 100% reconocieron que si realizan un trabajo para otra persona, siendo éste uno de los primeros rasgos característicos de la relación de trabajo según el artículo 20 de la Ley Federal del trabajo, misma que se configura de acuerdo a las respuestas que los trabajadores dieron a las preguntas 3, 5, 10 y 11.

**3. ¿Firmó algún contrato con la persona que le da trabajo?:**

a) si

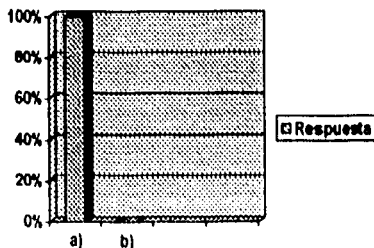
b) no



El artículo 21 de la ley laboral señala que "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", en consecuencia, a pesar de que como apreciamos en la gráfica, el cien por ciento de los trabajadores encuestados no firmaron un contrato de trabajo, por ley se presume la existencia de la relación de trabajo.

#### 4. El trabajo lo realiza:

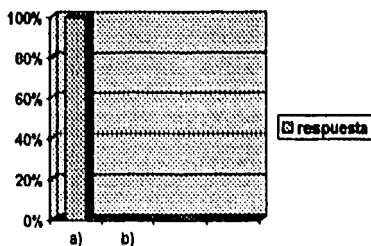
- a) Siguiendo las instrucciones del patrón.
- b) Como Usted quiere.



Uno de los elementos característicos de la relación de trabajo es la subordinación, elemento que como hemos mencionado, en el trabajo a domicilio es muy cuestionado, sin embargo de la respuesta que se grafica se desprende que ningún trabajador realiza el trabajo como quiere, ya que de alguna manera tienen que seguir las instrucciones que les dan, porque si no lo hacen como se los piden no les pagan o les dejan de dar el trabajo.

**5. El trabajo lo realiza en:**

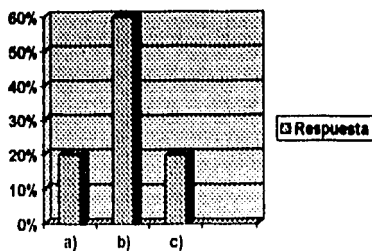
- a) Su domicilio.
- b) Un local establecido por el patrón.



Una característica esencial del trabajo a domicilio según el artículo 311 de la Ley es que, dicho trabajo se realice en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, requisito que en nuestro caso - como podemos ver en la gráfica - todos los trabajadores encuestados cumplen, ya que ninguno labora en un local establecido por el patrón, con lo que queremos acreditar que de acuerdo a este punto si se trata de trabajadores a domicilio.

**6. El trabajo lo recibe:**

- a) diario
- b) semanalmente
- c) quincenalmente



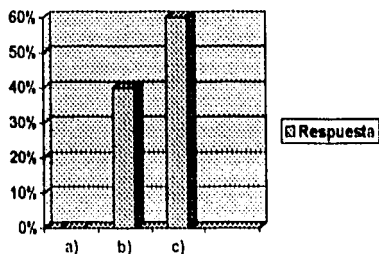
El trabajo a domicilio, como se observa en la gráfica, no todos los trabajadores lo reciben y lo entregan con la misma periodicidad, sino como el patrón se los indica.

#### 7. El trabajo que realiza es:

a) ocasional

b) por temporada

c) permanente

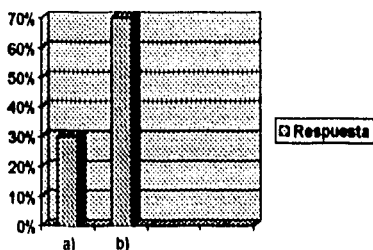


En este caso cabe aclarar que de diversos trabajadores que se encuestaron no se tomaron en cuenta aquellos que recibían el trabajo en forma

ocasional, ya que en ese supuesto no se configura la hipótesis prevista en el artículo 311 de la LFT, que señala que debe ser en forma habitual, sin embargo de acuerdo a la gráfica, el sesenta por ciento de los trabajadores encuestados lo realizan en forma permanente y el cuarenta por temporada.

### 8. Las herramientas con las que realiza su trabajo:

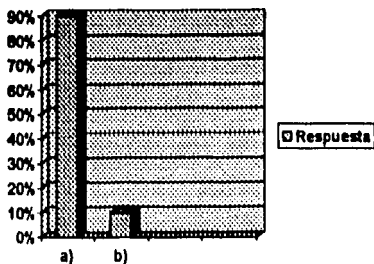
- a) se las proporciona el patrón.
- b) son suyas.



Una de las ventajas que les proporciona a los patrones el trabajo a domicilio es precisamente que ellos pueden o no proporcionar a sus trabajadores las herramientas de trabajo, gasto que se ahorran. En este sentido como es de apreciarse, pocos son los patrones que otorgan a sus trabajadores las herramientas de trabajo y como señalaban algunos, la mayoría de las veces el mantenimiento de las mismas corre a cargo de los propios trabajadores.

### 9. El material que utiliza:

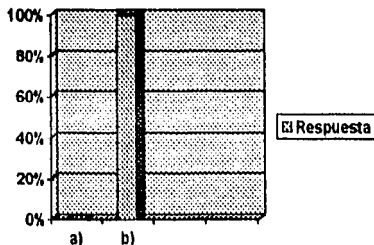
- a) se lo proporciona el patrón.
- b) Usted lo compra.



A pesar de las ventajas que anteriormente ya señalamos, existen patrones que no les proporcionan a sus trabajadores todo el material que necesitan para realizar su trabajo, por ejemplo en el caso de las costureras, no les proporcionan el hilo con el que cosen la ropa, por eso aún cuando todos los trabajadores señalaron que si les dan la materia prima, nosotros decidimos graficarlo de esta forma.

10. El salario que recibe es:

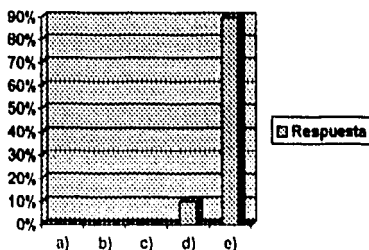
- a) siempre el mismo    b) dependiendo lo que hace



Es indudable que en este tipo de trabajo, el salario no se regala, pues como comentábamos es por unidad de obra y a pesar de ello, resultan irrisorias las cantidades que dichos trabajadores perciben, pues a manera de ejemplo tenemos que, los trabajadores que se dedican al ensamblaje de pinzas para ropa, por un costal que contiene 2000 piezas les pagan \$35.00, lo cual equivale a \$0.0175 por cada pinza y si éstas no están armadas como se los indican no se las pagan o les dejan de dar el trabajo.

11. El salario se lo pagan:

- a) Diario.
- b) Semanalmente.
- c) Quincenalmente.
- d) Cando el patrón quiere.
- e) Cuando entrega el trabajo.

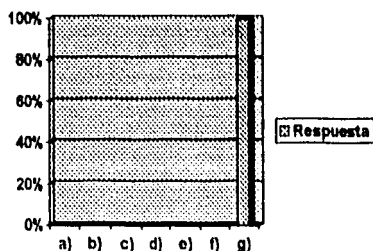


Podríamos decir que en un sólo sentido fue esta respuesta, misma que complementa la anterior, el pago del salario se recibe cuando se entrega el trabajo o en su defecto cuando el patrón quiere.



**12. Además del salario el patrón le proporciona:**

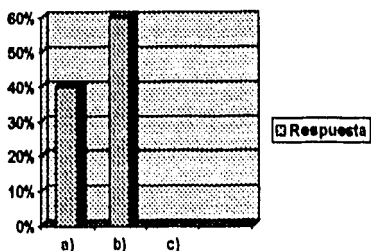
- a) Una cantidad extra como salario del día de descanso.
- b) Un periodo de vacaciones y la correspondiente prima vacacional.
- c) Cuando hay mucho trabajo le pagan horas extras o una compensación.
- d) En fin de año le da aguinaldo.
- e) Le proporciona seguro social.
- f) Ha estado embarazada y le dio la incapacidad correspondiente.
- g) Ninguna otra.



De los trabajadores encuestados, aún cuando parece increíble, ninguno recibe prestación adicional a su salario, con lo que corroboramos las afirmaciones que en este sentido hemos vertido anteriormente.

**13. De las personas que realizan un trabajo como el suyo para el mismo patrón:**

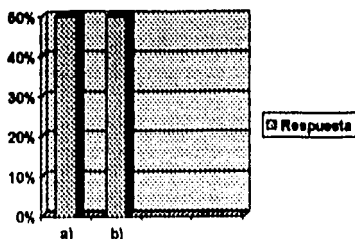
- a) No conoce a nadie.
- b) Conoce a unos cuantos.
- c) Conoce a todos.



De la contestación a esta pregunta tenemos que, dichos trabajadores carecen de una relación directa con los demás trabajadores a domicilio, pues como podemos observar, no encontramos a un trabajador que conozca a todos, lo que trae como consecuencia que difícilmente puedan en algún momento ejercer sus derechos colectivos, ya que como mencionaban sólo conocen de vista a los demás.

**14. Cree que tiene derecho a otras prestaciones:**

- a) si
- b) no



En este caso, si bien es cierto que la mitad de los encuestados señalaba que sí creía tener derecho a otras prestaciones, ignoraban a cuales.

Con lo anterior corroboramos que la ignorancia de la ley de las personas que se dedican al trabajo a domicilio, así como la necesidad por la que atraviesan, en ocasiones, son algunas de las causas por las que no se aplica el capítulo relativo al Trabajo a Domicilio.

#### 4.1.1.2. CRITERIOS MAL FUNDADOS DE LOS PATRONES QUE RECIBEN EL TRABAJO A DOMICILIO.

En la actualidad mucho se arguye acerca de que las empresas atraviesan por diversos problemas económicos en torno a las cargas fiscales que la ley les impone, los sueldos y demás prestaciones de los trabajadores, servicios como la luz, el agua, el teléfono, así como el pago de la renta, limpieza, mantenimiento, etcétera. Sin embargo, en el caso que nos ocupa el

patrón queda exento, si no de todo lo anterior, sí de la mayoría de ello, toda vez que los trabajadores no laboran en un local establecido por el mismo patrón, sino en sus propios domicilios, o como dice la ley en un local libremente elegido por ellos, debiendo tener presente que si para el desempeño del trabajo se requiere del uso de máquinas, la luz debe ser pagada por los propios trabajadores, "costo" que no va incluido en el salario que perciben. Ahora bien, a pesar de los beneficios que lo anterior proporciona a los patrones, éstos quizá no teniendo una cultura laboral muy amplia, pero sí la necesaria para evadir sus obligaciones, niegan la existencia de una relación laboral y las consecuencias legales inherentes al manifestar que en este tipo de actividades no hay propiamente una relación de trabajo, ya que los trabajadores no están sometidos a un horario de trabajo y mucho menos laboran en un local establecido por ellos en el cual puedan estar bajo sus órdenes.

Tal como lo reconoció en su momento el legislador en la exposición de motivos de la ley de 1970 al señalar que "Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse a las empresas, pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen más conveniente..."<sup>74</sup>.

---

<sup>74</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, comentada por Cavazos Flores Ballasar, Ob. cit. pág. 49.

La consecuencia de esta forma de pensar o "ignorancia de la ley" de los patrones, aún cuando no los exime del cumplimiento de la misma, si priva a los trabajadores de los derechos que como tales les corresponden.

Así tenemos que de acuerdo al artículo 318 de la Ley Federal del Trabajo el patrón debe entregar a los trabajadores un escrito en el que se hagan constar las condiciones de trabajo, situación que como hacíamos notar en el punto anterior, en la realidad no existe; de la misma forma, contraviniendo el artículo 321 los patrones no entregan a los trabajadores la denominada "Libreta de trabajo a domicilio" ni les pagan a la semana el salario del día de descanso obligatorio (artículo 327) ni las vacaciones a que por año tienen derecho (artículo 328), lo anterior tomando en cuenta sólo algunos derechos que la ley les otorga dentro del capítulo especial correspondiente al trabajo a domicilio, sin pasar por alto los demás que ésta les otorga.

Por otro lado, como vemos en el capítulo anterior, los patrones que dan trabajo a domicilio no sólo tienen obligaciones respecto a los trabajadores sino también con las autoridades del trabajo, en nuestro caso específicamente con la Inspección del Trabajo, ya sea Local o Federal, con las cuales también incumplen, ya que el escrito a que hacen referencia los artículos 318 y 319 de la ley en el que constan las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio ni siquiera lo conocen; tampoco llevan el "Libro de registro de trabajadores a domicilio", el cual debe estar autorizado por la Inspección del Trabajo (artículo 320) sin que de ello tenga conocimiento ésta, como veremos a continuación.

#### 4.1.1.3. PASIVIDAD DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Como ya hemos hecho mención el trabajo a domicilio se realiza por personas de escasa instrucción y escasos recursos económicos que por siglos han sido explotados, tal como lo reconoció en su momento la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente en vigor, la cual en su parte conducente establece: "...El trabajo a domicilio exige una vigilancia especial, pues solamente así podrá evitarse que se repita en el futuro la explotación de que han sido y continúan siendo víctimas estos trabajadores. Tal es la razón que explica el artículo 330, que señala las atribuciones y deberes especiales de la Inspección del Trabajo"<sup>75</sup>.

Este fragmento de la exposición de motivos justifica la intervención de la Inspección del Trabajo dentro del trabajo a domicilio, la cual, como señala, se traduce en una serie de atribuciones y deberes especiales plasmados en el artículo 330 de la ley, "intervención" que de acuerdo a Trueba Urbina "...es indispensable en el trabajo a domicilio, dependiendo de la eficacia de la misma el cumplimiento de las disposiciones respectivas, para que el derecho de los trabajadores que son explotados en su propio hogar no sea letra muerta"<sup>76</sup>.

La responsabilidad que el legislador impuso a la Inspección del Trabajo en su respectivo ámbito de competencia, ya sea federal o local, en torno al trabajo a domicilio fue precisamente para evitar la explotación de que eran o son

<sup>75</sup> Idem.

<sup>76</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ob cit., pág 158.

víctimas dichos trabajadores. Sin embargo ¿qué sucede si las autoridades encargadas de velar por la aplicación y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a domicilio pasan por alto dicha función?

Como parte de nuestra investigación de campo, nos dimos a la tarea de acudir a la Dirección General de la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal ubicada en Doctor Carmona y Valle número 11, Colonia Doctores, atendiéndonos el Subdirector de dicha Inspección, a quien le preguntamos:

- ¿Existe en esta Inspección un "Registro de Patrones a Domicilio" como lo marca el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo?

R. "No".

- ¿Ha sido presentado ante esta autoridad algún escrito en el que consten las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio en los términos de los artículos 318 y 319 de la ley?

R. "No".

- ¿Se deja alguna constancia de la autorización "del libro de registro de los trabajadores a domicilio" que llevan los patrones que reciben dicho trabajo (artículo 320)?

R. "No".

- ¿Conocen las obligaciones que les impone el artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo?

R. "No".

En términos generales dicha autoridad manifestó desconocer la existencia del capítulo relativo al trabajo a domicilio comprendido en la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia no existe en dicha dependencia ni control ni registro de patrones ni trabajadores a domicilio, añadiendo que en ocasiones se realizan inspecciones derivadas de quejas que los mismos trabajadores presentan ante la Inspección, sin embargo, en el tiempo que el lleva en ese cargo nunca ha habido alguna presentada por un trabajador a domicilio.

Por otro lado, a fin de completar nuestra investigación acudimos a la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo ubicada en Carretera Picacho al Ajusco número 714, Colonia Torres de Padierna, Delegación Tlalpan Código Postal 14209. En este caso tuvimos la oportunidad de entrevistarnos con el Jefe del Departamento de Inspección y Evaluación (área operativa de la Inspección) a quien le preguntamos:

- ¿Existe en esta Inspección Federal del Trabajo un registro de patrones a domicilio como lo prevé el artículo 317?

En su respuesta inicialmente no nos dio un sí o un no, sin embargo argumentaba que el trabajo a domicilio por sus características no viene a ser competencia federal de acuerdo a lo que establece el artículo 527 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, sino que le corresponde más bien a la Inspección Local del Trabajo en la esfera de su competencia vigilar su



cumplimiento. En consecuencia – le preguntamos - ¿existe o no dicho registro?. A lo que nos contestó que “no”.

Atendiendo a lo anterior deducimos que pese a la ignorancia y necesidad del trabajador a domicilio, así como a la negligencia de los patrones, dichos trabajadores podrían gozar de sus derechos si las autoridades responsables de velar por sus intereses cumplieran con sus obligaciones, sin embargo como pudimos darnos cuenta, las autoridades a pesar de la responsabilidad en que pueden incurrir de acuerdo a lo que prescribe el Capítulo Quinto del Título Once de la Ley Federal del Trabajo relativo a la Inspección del Trabajo, ya comentado en el capítulo anterior y demás ordenamientos legales, permanecen totalmente pasivas en torno al trabajo a domicilio, contribuyendo con ello a la inaplicabilidad del capítulo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

#### 4.2. PLANTEAMIENTO DE LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE.

A fin de tener cierta congruencia entre la problemática que hemos analizado y la solución que proponemos, nos referiremos específicamente a cada una de las causas de inaplicabilidad del capítulo relativo al “Trabajo a Domicilio”:

- ❖ De la primera causa que planteamos de inaplicabilidad del citado capítulo de la ley, tenemos que el problema de la “ignorancia” de ésta deriva del bajo nivel de estudios con el que cuentan dichos trabajadores, de los cuales, como anotábamos, existen algunos que ni siquiera saben

perjuicio, toda vez que al desconocer éstos sus derechos y no existir legalmente sanciones lo suficientemente gravosas que los hagan voluntariamente cumplir con sus obligaciones, lo hacen sin mayor reparo. En mérito de lo anterior propondríamos dentro del capítulo duodécimo del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se insertara un precepto en el que se impusiera a los patrones que reciben este tipo de trabajo, una fuerte sanción pecuniaria ante el incumplimiento de sus obligaciones, a efecto de que impusiera en ellos el ánimo de cumplir voluntariamente con sus obligaciones, ello en atención de la constante explotación de que son objeto los trabajadores a domicilio. Dicha sanción impuesta conforme a lo que establece el "Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por violaciones a la Legislación Laboral", mediante un procedimiento, a fin de no dejarlos en un estado de indefensión.

- En cuanto a la pasividad de la Inspección Federal y Local del Trabajo, a quienes el legislador impuso la obligación de vigilar en forma especial el trabajo a domicilio como se desprende de la parte conducente de la exposición de motivos - ya transcrita - y teniendo como base las investigaciones realizadas, podemos decir que de ninguna manera se pueden justificar sus omisiones en perjuicio de los trabajadores. Por lo que a nuestro criterio y teniendo presente las facultades tan amplias que la ley les concede (artículos 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo) es necesario partir de que no pueden ser Inspectores del Trabajo personas que ignoran la ley, por lo que sugerimos que además de los requisitos que impone la fracción IV del artículo 546 de la ley, éstos sean

Licenciados en Derecho que conozcan además de sus obligaciones, las responsabilidades en que incurren ante el incumplimiento de aquellas y sus inherentes sanciones. Por otro lado, proponemos que dentro del mismo capítulo del Trabajo a Domicilio se agregue un precepto en el que se impongan a los Inspectores el Trabajo las sanciones correspondientes al incumplimiento de las obligaciones que la ley les impone en su artículo 330, quizá más rigurosas de las que se prevén en el artículo 548 de la citada ley laboral, ya que como hemos visto no han sido eficaces, de la misma forma los medios legales necesarios que estén al alcance de los trabajadores a fin de que dichas sanciones sean impuestas a los referidos servidores públicos.

A la luz de nuestras investigaciones, no consideramos que dicho capítulo sea inaplicable por estar fuera de toda realidad o caer en la exageración, ya que como mencionábamos, dichos trabajadores aportan ganancias elevadas a sus patrones, sin mayor costo que el de proporcionarles el trabajo, sino por la ignorancia del espíritu de la ley laboral de los sujetos que intervienen en su aplicación, lo que deducimos de sus conductas en torno al trabajo a domicilio.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Trabajo a Domicilio es un tema estudiado y conocido por autores nacionales y extranjeros por no ser característico de un determinado país, el cual a pesar, de tener siglos de existir sigue conservando sus características esenciales: prestarse en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente escogido por él y ser susceptible de explotación.

**SEGUNDA.-** A pesar de que el Trabajo a Domicilio no es una actividad propia de este siglo, en nuestro país se empezó a regular en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y a nivel internacional, en el "Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996".

**TERCERA.-** No obstante las diversas posturas doctrinales que se han vertido en torno al trabajo a domicilio, acerca de si reviste o no los elementos de una relación laboral, la Ley Federal del Trabajo de 1970 lo reconoce como tal, con todas sus consecuencias legales, aún cuando el trabajo lo realice el propio trabajador o bien, con la ayuda de sus familiares, ya que en todo caso la relación laboral sólo se configura entre el patrón y el trabajador a domicilio, siendo este último quien responde ante el patrón.

**CUARTA.-** El trabajo a domicilio se encuentra regulado en el Capítulo Décimo Segundo dentro del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo relativo a los Trabajos Especiales, en virtud de que el trabajo es realizado por el trabajador en un local independiente del patrón, sin embargo, le son aplicables las disposiciones generales de ley en lo que no contraríen a las especiales.

**QUINTA.-** En nuestro país un significativo sector de la población, en su mayoría mujeres y menores de edad, con escasos recursos y bajo nivel de estudios, que habitan en zonas marginadas, laboran en la modalidad del trabajo a domicilio en gran diversidad de actividades.

**SEXTA.-** Aún cuando podría decirse que el trabajo a domicilio proporciona diversas ventajas a quienes lo realizan por no tener que trasladarse a un centro de labores ni estar sujetos a un horario, ello resulta ser relativo, ya que en gran medida esas características son las que dan lugar a los abusos de que son objeto dichos trabajadores, toda vez que, el salario que perciben no es por jornada de trabajo sino por unidad de obra y los gastos que genera el desarrollo de sus actividades de trabajo corren por su cuenta.

**SÉPTIMA.-** Dentro del Trabajo a Domicilio existen actividades que por su grado de dificultad, arte o conocimientos que se necesitan para su realización, merecen ser remunerados con salarios mínimos profesionales que retribuyen su trabajo, sin embargo, hasta la fecha, en torno al trabajo a domicilio, sólo se han

fijado como salarios mínimos profesionales el de costurero(a) en confección de ropa y joyero-platero, oficial, con lo cual las autoridades responsables de fijar dichos salarios, colaboran en la explotación de los trabajadores que se dedican a ello.

**OCTAVA.-** Si bien es cierto que el trabajo a domicilio se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, también lo es que, actualmente las disposiciones en ella contenidas pasan desapercibidas para los patrones, para los trabajadores y hasta para las propias autoridades del trabajo, resultando ser inaplicable el capítulo que lo regula.

**NOVENA.-** La inaplicabilidad del capítulo relativo al Trabajo a Domicilio trae como consecuencias: en torno al trabajador, su explotación por el trabajo excesivo que en ocasiones realizan y su mala remuneración, sin pasar por alto la serie de prestaciones que no reciben; por parte del patrón, sólo ganancias y evasión de obligaciones.

**DÉCIMA.-** La inaplicabilidad del capítulo relativo al Trabajo a Domicilio en relación a los trabajadores, se da por su ignorancia de la ley y por las necesidades económicas que atraviesan y respecto a los patrones, porque niegan o ignoran que existe una relación laboral entre ellos y los trabajadores a domicilio, sin embargo saben que éstos últimos tienen obligaciones, pero no que tienen derechos.

**UNDÉCIMA.-** La inaplicabilidad del capítulo relativo al trabajo a domicilio con respecto a las autoridades del trabajo, se da por la pasividad que guardan la Inspección Federal y Local del Trabajo, al ignorar y pasar por alto las obligaciones que la ley les impone con respecto a este tipo de trabajadores.

**DUODÉCIMA.-** Pese a la ignorancia y necesidad del trabajador a domicilio, así como a la negligencia de los patrones, dichos trabajadores podrían gozar de su derechos si las autoridades responsables de velar por sus intereses cumplieran con sus obligaciones, ya que la intervención de la Inspección del Trabajo resulta esencial en la aplicación del capítulo relativo al Trabajo a Domicilio.

## BIBLIOGRAFÍA

1. BARASI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Alfa, Argentina, 1953.
2. BRAVO UGARTE, José. Compendio de Historia de México, Décima tercera ed., Ed. Jus, México, 1990.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
4. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Tercera ed., Ed. Heliasta, Argentina, 1976.
5. CAMACHO, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Temis, Colombia, 1961.
6. CARRO IGELMO, José Alberto. Curso de Derecho del Trabajo, Octava ed., Ed. Bosh, España, 1991.
7. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta ed., Ed. Porrúa, México, 1992.
8. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Segunda ed., Ed. Porrúa, México, 1998.
9. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Ed. Porrúa, México, 1977.
10. DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Segunda ed., Tipográfica Editora Argentina, Argentina, 1955.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima séptima ed., Ed. Porrúa, México, 1999.



12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima séptima ed., Ed. Porrúa, México, 1999.
13. DE BUEN L., Néstor. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Ed. Porrúa, México, 1993.
14. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Novena ed., Ed. Porrúa, México, 1994.
15. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena ed., Ed. Porrúa, México, 1994.
16. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen I, Ediciones Depalma, Argentina, 1976.
17. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo sexta ed., Ed. Porrúa, México, 1989.
18. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Volumen I, Ed. Depalma, Argentina, 1955.
19. MARX, Karl. El Capital, Tomo I., Ed. Cartago, Argentina, 1973.
20. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.
21. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Segunda ed., Ed. Pac, México, 1992.
22. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los Regimenes Laborales Especiales, Colección Libros de Texto, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992.
23. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta ed., México, 1995.

24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta ed., Ed. Porrúa, México, 1981.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social, Ed. Porrúa, México, 1979.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésima trigésima cuarta ed., Ed. Porrúa, México, 2001.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985.
3. Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Octagésima ed, Ed. Porrúa, México, 1998.
4. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Comentada por Cavazos Flores Baltazar, Décima primera ed., Ed. Trillas, México, 1981.

## JURISPRUDENCIA

1. LIBERTAD DE TRABAJO, INTERPRETACIÓN DE LA GARANTÍA DE, Y GIROS REGLAMENTADOS, Vol. 127-132, sexta parte, p. 95, Primer Circuito, Tercero Administrativo, Amparo en Revisión 569/79, Ramón

Cebada Larreimsa y covegraviados, 20 de julio de 1979, unanimidad de votos.

2. **LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTICULO 5º, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS).** Acción de Inconstitucionalidad 10/98, Instancia Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época Novena. Tomo IX, Abril de 1999. Tesis P.J. 28/99. Página: 260. Tesis de Jurisprudencia.
  
3. **PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO, EN EL TRABAJO A DOMICILIO.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo X-October. Tesis: Página: 401. Tesis Aislada.
  
4. **PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRABAJADORES DOMÉSTICOS.** Amparo directo 503/79, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 127-132 Sexta Parte. Tesis: Página 123. Tesis Aislada.
  
5. **RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Tesis: VI.2o.27 L Página: 1008. Tesis Aislada.
  
6. **TRABAJADORES, RENUNCIA DE LOS DERECHOS DE LOS. TOMO XLIV, Pág. 965.- Amparo en Revisión 363/35, Sec. 2a.- García Joaquín.- 13 de Abril de 1935.- Unanimidad de 5 votos. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época. Tomo XLIV. Tesis: Página: 965. Tesis Aislada.**

7. **TRABAJO A DOMICILIO.** Amparo Directo 4762/62. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Sexta Época. Volumen LXIX, Quinta Parte. Tesis: Página: 49. Tesis Aislada.
  
8. **TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES. PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PARA SU PAGO DEBE ESTARSE A LO PREVISTO EN LA LEY LABORAL.** PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. . 1o. T. 459 L. Amparo directo 9131/93. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo XIV-Septiembre. Tesis: I. 1o. T. 459 L Página: 460. Tesis Aislada.
  
9. **TRABAJO A DOMICILIO, A QUIEN DEBE ATRIBUIRSE SU EJECUCIÓN.** Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época, Tomo LXXVII. Tesis: Página 1471. Tesis Aislada.

### DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. BAQUEIRO ROJAS, Edgar. Diccionarios Jurídicos Temáticos, Volumen I, Ed. Harla, México, 1999.
  
2. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Vigésima ed., Ed. Heliasta, Argentina, 1981.
  
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Décima Tercera ed., Ed. Porrúa, UNAM, México, 1999.

4. OSORIO Y FLORIT, Manuel y Carlos R. Obal. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XX, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1987.
5. RIBO D., Luis. Diccionario de Derecho, Ed. Bosch, España, 1987.
6. Diccionario de terminología jurídica, Acervo Jurídico 2000, Casa ZEPOL, S.A. de C.V. (CD ROM).

## HEMEROGRAFÍA

1. COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Los Derechos Humanos de los Mexicanos. "Un estudio comparativo", México, 1991/8.
2. REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Trabajo a Domicilio en México", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, Distrito Federal, Enero-Abril, 1992.

V: b  
C  
7/12/11/16