



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN U. N. A. M.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIONES  
Y TÍTULOS

No. C.I.: 7200097-1

**La naturaleza Jurídica del  
Trabajo a Domicilio**

**Tesis Profesional**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

*Ma. de Lourdes Alvarez Solis*

A-0030675



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.

A MIS PADRES:

Sr. José Alvarez Villafaña  
y  
Sra. Sara Solís de Alvarez.

A mis hermanos, maestros y  
Amigos.

Al Licenciado Alfredo Beltrán  
Santana, por su dirección en  
la elaboración de este trabajo.

## INTRODUCCION:

El Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, referente a los Trabajos Especiales en su Capítulo XII nos habla del Trabajo a Domicilio; o sea - que son tipos especiales, porque o tienen modalidades propias, o la misma Ley les ha dado condiciones o requisitos propios que los caracteriza como Trabajos Especiales, tal es el caso del Trabajo a Domicilio, del cual nos ocuparemos.

Este tipo de trabajo es un sistema en el cual el dueño de un taller o de una empresa ya sea directamente o por conducto de intermediarios, encarga a personas, por lo general a mujeres sobre todo en la industria del vestido, la elaboración, confección, acabado de ciertas cantidades de piezas, las cuales van a llevar a cabo en sus domicilios para un empresario que es quien paga por el trabajo realizado y es quien posteriormente vende a precios que le proporcionan una utilidad.

El Derecho del Trabajo no dá normas relativas para fijar un lugar específico en el cual se deba prestar el servicio, por lo que el trabajador, en su casa, en el domicilio de otro obrero, en un establecimiento ajeno o en lugar que desee puede desarrollar el trabajo para el patrón mediante el pago de un salario establecido con anterioridad.

Se dice que con este trabajo se "beneficia a las obreras ya que sin descuidar las labores de su casa obtienen un ingreso para satisfacer mejor sus necesidades, pero el Gobierno y la Ley deben vigilar y proteger a este tipo de trabajadores" (1). Con este tipo de trabajo se ha favorecido al empresario, pues no asegura éste al trabajador; no cumple con las Leyes Fiscales, además los trabajadores a domicilio no tienen protección contra enfermedades, tampoco derecho a jubilación, la mayoría de personas que dan trabajo a domicilio pertenecen a talleres clandestinos que además hacen competencia a las empresas legalmente establecidas y que cumplen con las Leyes del Trabajo, del Seguro Social y Leyes Fiscales.

La explotación de que se hace víctima a dichos trabajadores a domicilio por parte de los patronos es injusto, sobre todo "mujeres que acaban su vida sobre máquinas de coser para que este tipo de patronos se enriquezcan a costa de la explotación de las costureras, constituyendo el trabajo a domicilio un grave problema social, no sólo por la forma en que se presenta y el lugar donde se ejecuta sino por que afecta a un gran número de trabajadores en espe-

---

1.- Pórras y López, Armando. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Imp. Galve, S.A. México, 1971, Pág. 106.

cial a los núcleos familiares, que sin otros medios de desenvolverse, tienen que sujetarse a esta forma de explotación" (2).

Por último viendo todos estos problemas la -- Ley determina que el trabajo a domicilio es el que -- se ejecuta habitualmente para el patrón, ya sea en -- el domicilio del trabajador o cualquier otro lugar -- elegido a su consideración, sin la vigilancia ni di -- rección inmediata (puede ser posterior esta direc--- ción, por ejemplo en el momento de la entrega del -- trabajo) de quien proporciona el trabajo, dando cier -- tas reglas para el mejor funcionamiento para las dos partes integrantes de este sistema de trabajo espe-- cial.

**CAPITULO I.- EL TRABAJO A DOMICILIO:**

- A.- Antecedentes históricos del Trabajo a Domicilio.**
  - B.- Concepto del Trabajo a Domicilio.**
  - C.- Su reglamentación en el Derecho Mexicano.**
  - D.- Elementos del Trabajo a Domicilio.**
-



## ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO.

En México en la época Precortesiana entre los Aztecas los oficios de tipo general eran del dominio de toda la población, el cultivo de la tierra, la cosecha, los tejidos eran trabajos que ejecutaban todos; hombres libres y esclavos, tan sólo los que no participaban en estas tareas eran los señores (amos) y los sacerdotes.

Los trabajos más complicados los desempeñaban artesanos que conocían el oficio y eran instruídos -- con ese fin (como por ejemplo carpinteros, pintores, tejedores de ropa, zapateros, fabricantes de armas). El oficio se heredaba de padres a hijos.

También existía el trabajo forzado, o sea la esclavitud que era el resultado de la guerra, por pena de crímenes, de pobreza; aunque el prisionero de guerra era generalmente sacrificado a los dioses, podía ser conservado como esclavo; el esclavo por crímenes cumplida su condena volvía a ser libre, el hombre o la mujer por su voluntad se podían dar por esclavos y también podían dar los padres a los hijos como esclavos, esto se debía a su pobreza, ya que preferían darlos como esclavos, a que murieran de hambre.

Existían también los siervos que eran mexicanos que no alcanzaban repartos en las tierras con--

quistadas, cultivaban la de las personas que tenían la tierra, aprovechaban el producto y estaban obligados a pagar una renta.

Los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista constituía para ellos un doble derecho, el de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ella se encontraban, a lo -- primero que procedieron fué al reparto de la tierra en cuyo reparto se incluían los naturales que las ha bitaban, éstos tenían la obligación de tributarles y servirles. Sin embargo movidos por ideas religiosas se quiso dar a esta situación una forma jurídica, im poniendo al conquistador ciertas obligaciones que no cumplió nunca; a cambio de tener a los habitantes de la tierra bajo su protección; a cambio de instruir-- los en la religión católica; el conquistador podía - exigir de los indios servicios personales y tribu--- tos; el conquistador no cumplió con sus deberes y sí en cambio exigió desconsideradamente del indio servi cios de toda clase, sin limitación alguna.

En ésta época eran reducidos a esclavos los - naturales rebeldes, ya fueran rebeldes a la conquis ta o a las condiciones que ésta imponía. Como cosas los esclavos eran objeto de toda clase de transaccio nes, estaban en el comercio, se les dedicaba a toda clase de trabajos sin que el propietario tuviera con

sideraciones para ellos.

El trabajo de las ciudades es el trabajo de los artesanos. Los españoles instituyeron en México los sistemas jurídicos de la época que conocían y a los que estaban familiarizados y organizaron los oficios en gremios. Esa organización responde a la misma idea y a los mismos fines a que respondió en Europa, sitúan en una línea de igualdad a los maestros - productores, reglamentando la adquisición de materias primas, reglamentando la mano de obra, reglamentando los procedimientos técnicos, la inspección y el comercio, a fin de impedir la libre concurrencia entre los maestros.

"A cada gremio correspondía una asociación religiosa que se les conoce con el nombre de Cofradías; poseían un santo patrón; celebraban con ostentación las festividades religiosas de la cofradía y todos los del gremio contribuían a su sostenimiento. Los gremios de la Nueva España conforme a la estructura, a la organización, su funcionamiento, son idénticos a los de la Edad Media en Europa" (3).

Una vez consumada la Independencia se suprimen los gremios con las Leyes de Reforma decretadas

por Dn. Benito Juárez en el año de 1861, en las que se declaran propiedad de la Nación los bienes de las asociaciones religiosas, los de las cofradías y los de los gremios, dado el carácter religioso, pasaron a ser propiedad de la Nación. A partir de entonces las relaciones obrero - patronales se desarrollaron dentro de un ambiente jurídico, debido a las condiciones en las que se encontraban los obreros con muchos esfuerzos se dictan en algunos Estados de la República Leyes de carácter obrero; como las Leyes sobre accidentes de trabajo de 1904 del Estado de México y de 1906 del Estado de Nuevo León.

Francisco I. Madero en 1911 creó el Departamento de Trabajo, que era el órgano técnico, de preparación, de recopilación de datos, de estadística, de encuesta, en materia de trabajo, a la vez que iba a servir de medio para escoger las opiniones, las quejas y las demandas de trabajadores y patronos.

El 6 de enero de 1915 se dicta por Venustiano Carranza la primera Ley Agraria. En 1917 es promulgada la Constitución de la República Mexicana, que es la que rige actualmente a toda la población; se reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y reduce la influencia de la Iglesia.

## A.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO A DOMICILIO.

Las primeras manifestaciones del trabajo a domicilio tienen lugar inicialmente en el siglo XV, y en el siglo XVI, pero una vez que el hombre evoluciona y la demanda de los productos, de los artículos aumentó, fué necesario buscar mano de obra en mayor cantidad. El sector social al necesitar trabajo acudió a ofrecer sus servicios a los que podían proporcionarles materias primas para fabricar artículos, - mismos que después les integraban a cambio de una remuneración; apareciendo plenamente el trabajo a domicilio, con la aparición del maquinismo y consecuentemente del capitalismo a mediados del siglo XVIII se produce un fenómeno de transformación económico, como consecuencia del cual desaparecen los pequeños talleres familiares que servían a la concentración de los trabajadores en reducidos lugares fabriles. Frente a este sistema industrial de concentración se produce no ya la supervivencia del viejo sistema de trabajo que constituía el taller familiar, sino una nueva modalidad, que consiste en que algunos de los trabajadores que se incorporan a la industria lo hacen produciendo para ésta dentro de su propio domicilio, generalmente a destajo.

A las mujeres les estaba prohibido asistir a talleres y fábricas donde trabajaban hombres, por --

ello fué el trabajo a domicilio un campo ideal para aumentar los ingresos familiares, sin oponerse a las exigencias de la sociedad en la que se encontraba, - dejando así de ser una carga la mujer, para convertirse en elemento activo dentro de la sociedad.

El trabajo a domicilio se incrementa cada vez más, por carecer de una Ley que lo reglamentara, los patrones pagan poco por el trabajo desempeñado por los trabajadores, ya que tenían que laborar a un precio más bajo del que se paga a los trabajadores de talleres o fábricas y se les exigía un acabado más perfecto, por lo cual los patrones preferían ese tipo de trabajadores porque les dejaba más ganancias y otorgaban menos prestaciones.

En el trabajo a domicilio encontramos al obrero barato, los obreros más necesitados, las mujeres, los menores de edad, y aquellos que por algún impedimento físico no pueden acudir a los talleres a laborar.

Esta modalidad del trabajo, como todas las actividades del hombre tiene sus ventajas e inconvenientes.

Es un auxiliar de ingresos, porque se puede desempeñar en los momentos libres, sin tener un hora

rio determinado.

Las mujeres lo pueden desempeñar, sin desatender a sus hijos.

Los impedidos físicamente para desempeñar labores específicas, las cuales dejan de ser una carga familiar, sí por ese medio canalizan sus posibilidades de trabajo hacia una actividad productiva que -- los pueda volver independientes.

Puede proporcionar el desarrollo de industrias esporádicas en las que la demanda de artículos en determinadas épocas del año.

Los inconvenientes son que no existe un control de las autoridades sobre las remuneraciones que se pagan, con lo cual se deja en libertad a los patrones de pagar lo que ellos dispongan. A veces los precios por pieza se encuentran a la vista de los -- trabajadores, pero ellos aceptan un precio menor, muchas veces por su necesidad.

Las condiciones de higiene y comodidad en las que algunos trabajadores laboran son pésimas.

El empleo de menores y de mujeres favorece a los explotadores, porque como se trata de trabajadores dispersos, sin contacto permanente entre ellos,-

les permite a los patrones fijar salarios más bajos.

Carlos Marx en su libro "El Capital" al referirse a este tipo de trabajo anotó:

"Esta explotación en la industria a domicilio es aún más vergonzosa que en la manufacturera; porque la fuerza de los trabajadores se aminora estando dispersos, y dá lugar a que prosperen una serie de voraces parásitos intermediarios entre el patrón propiamente dicho y el obrero; porque el trabajo a domicilio lucha con la producción de maquinaria o cuando menos con la explotación manufacturera en esa misma rama; porque la pobreza impone al obrero las condiciones más miserables de espacio, luz, ventilación, etc. porque aumenta la irregularidad de la ocupación y, finalmente porque el número de obreros convertidos en "superfluos" en la gran industria y en la agricultura busca aquí su último refugio haciendo que la competencia entre los mismos llegue a su máximo"(4).

La circunstancia de que el trabajador a domicilio puede atender, junto con su actividad laboral, las obligaciones del hogar y el no estar sometido a un horario alguno ni a vigilancia directa del empre-

---

4.- Marx, Carlos. El Capital. Crítica de la Economía Política. Vol.I. Fondo de Cultura Económica. México, 1973. -- Pág. 385.



sario, hizo que esta forma de trabajar tuviera gran desarrollo durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX. Esa posibilidad de un trabajo remunerado y cumplido en la propia vivienda satisfacía ciertas necesidades económicas y familiares. Así la mujer se convierte en un sujeto activo sin tener que abandonar la casa y sin compartir su jornada con más trabajadores, además aprovecha los ratos de ocio en su casa, los intervalos en los quehaceres domésticos de limpiar, hacer la comida, cuidar a los hijos son ocupados para conseguir un ingreso extra para el presupuesto familiar.

"Inglaterra es el primer País que se preocupó por el problema de los trabajadores a domicilio; su esfuerzo se dirigió a la fijación de un salario mínimo. Una Ley de 1909 autorizó al Ministro de Comercio para crear Consejos de Industria, que fijaran un salario mínimo para los trabajadores a domicilio, ya fuera que el trabajo se desarrollara en el taller o a domicilio" (5).

Derecho Alemán.- En éste País la doctrina considera que cuando el trabajador necesita de una pro-

---

5.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1954. Pág. 870.

tección jurídica el Estado se la otorga, protege al trabajador individualmente; con el tiempo por la evolución colectiva del Derecho del Trabajo, pasó a ser de carácter social, esto fué primero para los trabajadores industriales poco después se convirtió en -- una cuestión social general extendiéndose a los trabajadores dependientes, a los trabajadores a domicilio, los cuales han sido considerados como trabajadores independientes por no haber en el desarrollo de esta labor: la fijación de un horario, la exclusividad al servicio de una persona y por no realizarse el trabajo en el local del patrón, o sea subordinación jurídica.

La Legislación Alemana es dos años posterior a la inglesa, la primera Ley se dictó el 20 de diciembre de 1911 y se completó en la Ley del 27 de junio de 1923, posteriormente dictó la Ley de 23 de marzo de 1924, finalmente se promulgó la Ley del 14 de marzo de 1951.

La Legislación Alemana impuso a los patrones que dan trabajo a domicilio, las siguientes obligaciones:

Todo patrón debe fijar, en características y en lugar visible del local donde se encarga o recibe el trabajo a domicilio, la retribución que corresponde a cada trabajo; la medida tiene por objeto que --

los trabajadores a domicilio conozcan anticipadamente, la remuneración que obtendrán por su trabajo.

El patrón está obligado a apuntar a cada trabajador en una libreta especial la cantidad y calidad del trabajo que encargue y el que realice el trabajador a domicilio y la retribución que pague; la disposición pretende que, en caso de controversia, se conozcan el trabajo ejecutado y el salario recibido.

También está obligado el patrón a proporcionar un informe periódico a las Autoridades del Trabajo, que debe comprender: El número de trabajadores a domicilio que tengan a su servicio, el trabajo que les encarguen y la retribución que les paguen.

La Ley ordena que los patrones estarán obligados a indemnizar a los trabajadores a domicilio por el tiempo que les hagan perder con motivo del retardo en ordenar o recibir el trabajo.

Los patrones cuando el trabajo se desarrolle a domicilio, pueden únicamente utilizar a aquellos trabajadores que hayan obtenido de la autoridad del trabajo correspondiente, el certificado de que el local donde se ejecuta el trabajo satisface los requisitos legales; la Ley contiene algunas disposiciones sobre la higiene y salubridad de los locales y auto-

riza a las autoridades para visitarlos. Las condiciones de higiene y salubridad de los locales deben ser particularmente vigiladas cuando se utilice el trabajo de menores de edad.

La Ley del 27 de junio de 1923 ordena en su artículo 20 que un Consejo debe investigar el salario - que efectivamente perciban los trabajadores a domicilio y procurar su elevación; promover la celebración de contratos colectivos; en caso de no lograr la celebración de dichos contratos colectivos y cuando de la investigación practicada resulte que los salarios son reducidos, pueden declarar obligatorio el contrato colectivo que exista o fijar el salario mínimo que deba pagarse; intervenir en todos los conflictos, como organismos de conciliación; se fijen los salarios de -- destajo, y que deberá procurarse que la cantidad mínima que perciba cada trabajador a domicilio equivale - al salario normal que se pague en el taller por trabajos iguales o semejantes.

La Ley de 1951 define al trabajador a domicilio como la persona que trabaja en su domicilio, acompañado de su familia o auxiliado por dos ayudantes -- como máximo. La fijación de salarios mínimos por pieza o a destajo es una forma para proteger a estos -- trabajadores, al fijar éstos salarios debe considerarse el tiempo que emplea un trabajador para confec-

cionar la pieza y el tiempo máximo que debe trabajar diariamente para obtener, por lo menos, el salario mínimo.

Derecho Francés.- André Rouast y Paul Durand señalan como características de este tipo de trabajo:

a.- "El trabajo debe ejecutarse mediante el salario por unidad de obra.

b.- Los obreros deben trabajar para uno o más establecimientos, los que trabajen no para profesionales, sino para particulares y estén en relación directa con la clientela.

c.- El trabajo debe ejecutarse para un establecimiento industrial o comercial.

d.- Los obreros deben trabajar solos o acompañados de su mujer e hijos o de un sólo auxiliar"(6).

La legislación del trabajo se aplica a estos trabajadores a partir de las Leyes de 10. de agosto de 1941 y 28 de junio de 1943 las que regulan:

El salario mínimo, primas familiares del salario, vacaciones, disolución de la relación de traba-

---

6.- Citados por Mario de la Cueva. Op. Cit. Pág. 871.

jo y certificado de conducta a la terminación de las relaciones jurídicas. La fijación de los salarios, la que debe ser de carácter normal o sea igual a la retribución que percibe un trabajador de habilidad media en un taller o establecimiento con una jornada normal de trabajo; además que debe fijarse el número de las horas de trabajo requeridas para producir una obra o pieza de la cual debe fijarse el salario mínimo, siendo este el que resulte de la comparación de los dos datos mencionados.

Las Leyes francesas para un mejor control legislaron sobre que:

a.- El empresario debe informar al inspector de trabajo de los trabajadores a domicilio que ordene y llevar un registro con los nombres, edad y dirección de sus trabajadores a domicilio.

b.- En las salas de espera para los trabajadores a domicilio, en los locales donde se entreguen las materias y en aquellos en que se reciban las piezas trabajadas, deben fijarse los salarios por unidad de obra.

c.- El patrón debe ordenar un carnet doble, en el cual han de figurar la razón social de la empresa y todas las indicaciones necesarias para que el trabajador pueda rectificar su salario, naturaleza y cantidad de trabajo, precio por unidad de obra,

y al recibir el trabajo debe el empresario mencionar el monto de la remuneración que corresponde al trabajador, las sumas que descuenten por concepto de Seguros Sociales y otros capítulos, permitiendo así verificar por medio del Inspector del Trabajo el cumplimiento de la Ley.

Legislación de Estados Unidos de Norteamérica.- Lazare Tepper y Nathan Weinberg dicen "el problema del trabajo industrial a domicilio en los Estados Unidos tuvo actualidad con la aprobación de la Ley sobre Nivel Justo de los Salarios" (7).

El Departamento de Trabajo de Pennsylvania al hacer un estudio para fijar salarios en la casa que pudieran aproximarse a los establecimientos (fábricas) se encontró que en este habían violaciones con respecto a las jornadas de trabajo, salarios y trabajo de los niños, por lo que llegó a la conclusión de que el trabajo a domicilio nunca puede ser regulado, no importa que estrictamente sea la regulación, que grande sea su esfuerzo, que honestos sean los investigadores, las condiciones que existen forman parte integrante del mismo y solo cuando la elaboración de artículos en las casas de los trabajadores sea aboli

---

7.- Instituto de Investigaciones Económicas de la U.N.A.M. Estudio realizado en 1946 respecto al Trabajo a Domicilio en el D.F. Pág. 15.

da, podrán las condiciones de ese sistema de producción desaparecer.

El Departamento de Trabajo de Nueva York dice "el gran número de familias que trabaja en sus casas, la naturaleza temporal de ese trabajo, el cambio constante de residencia de las familias a un nivel de pobreza, la dificultad de obtener la verdadera dirección de las que reciben socorro, la indiferencia o ignorancia de algunos empresarios y las ventajas económicas que le resultan de la ocultación de los hechos actúa en contra de una reglamentación"(8).

En 1936 la Asociación Internacional de Funcionarios del Trabajo del Gobierno aprobó un proyecto de Ley Modelo, disponiendo que hubiera una reglamentación rigurosa para los Estados incorporados en el anteproyecto una concesión de amplios poderes a los Estados para la abolición del Trabajo a Domicilio, - Industria por Industria, y así Connecticut y Oregón lo hicieron, sin embargo a pesar de estas opiniones, en los Estados Unidos no se ha llegado a abolir este sistema de trabajo, sino que ha sido reglamentado en la mayor parte de los Estados Unidos en forma más o menos similar regulando éstos el salario, exigiendo

---

8.- Instituto de Investigaciones Económicas de la U.N.A.M. Op. Cit. Pág. 20.



que se pague a todos los trabajadores a domicilio -- por lo menos el salario que en tareas similares se -- paga en las fábricas. En cuanto a la jornada de Trabajo algunos Estados la reglamentan, Massachusetts -- fija una jornada máxima de 9 horas, Nueva York exige que sea menor que en las fábricas, Pennsylvania y -- Rhode Island fijan una jornada igual a la de las fábricas.

Algunos Estados fijan la edad de 16 años como mínimo para esta clase de trabajo, Massachusetts sólo exige 14 y Wisconsin 18 años.

Por lo tanto en vez de ser abolido este sistema de trabajo solo se ha reglamentado, por la conveniencia patronal en cuanto al bajo salario que pagan a los trabajadores y además elude otras obligaciones que tiene para con sus trabajadores, como son el pago de horas extras, seguro social, descansos; porque el patrón no gasta en maquinaria, luz, además porque los trabajadores con escasa edad no los pueden emplear en una fábrica, o si se trata de mujeres con hijos con la finalidad de estar al cuidado de ellos y contribuir a la vez con el gasto de su familia.

Bayon Chacón y Eugenio Pérez Botija, consideran que este sistema ha subsistido por:

a.- "Porque el empresario ahorra en cuanto a

capital y locales.

b.- El deseo de determinada categoría de trabajadores de substraerse al ambiente del taller y -- aún de ocultar su condición laboral, incluso a cambio de una percepción de un salario menor.

c).- La necesidad de aumentar los ingresos familiares" (9).

Derecho Español.- Reglamenta el trabajo a domicilio el Decreto del 26 de julio de 1926 y el del 20 de octubre de 1927; la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 propuso nuevas bases para el trabajo a domicilio, esta Ley contiene normas tendientes a garantizar para los trabajadores que laboren bajo este sistema una remuneración análoga a la que percibiría en trabajos que significaran un esfuerzo similar al trabajo realizado en el local o centro de trabajo de la empresa. En la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se da a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región, y si en ellas no se practican este género de trabajo, se partirá el valor de la hora de trabajo, deduciéndose de las tarifas normales, y se multiplicará por el número global de horas que se crean necesarias para la fa--

bricación del objeto; no se incluirá en la retribución el valor de los materiales o accesorios para elaborar los diferentes objetos, que serán proporcionados por el patrón o elaborados aparte, el pago de las retribuciones deberá de hacerse por semana, sin descuento alguno por razón de suministro de materiales o venta de crédito de objetos de comercio del patrón, o por cualquier otra causa.

En Italia a pesar de una abstracta declaración de la Carta del Trabajo, un Decreto Ministerial del 2 de agosto de 1936, equipara a los fines sindicales, a los trabajadores de fábricas, solamente aquellos trabajadores a domicilio que trabajan exclusiva y prevalementemente por cuenta de una o más empresas, sin tener dependientes asalariados.

En Argentina se propone una reglamentación adecuada, no la supresión de este sistema.

El legislador al regular este tipo de trabajo se interesa más por los consumidores que por los trabajadores, en el aspecto higiénico no se trata de amparar la salud de los que realizan el trabajo, sino de los que consumen el producto, considerando que en la intimidad de estas casas el obrero padece de muchas enfermedades y a través de esta forma de producción pueden extenderse y el aspecto económico de

regular el problema consiste en evitar que los empre-  
sarios se aprovechen de la necesidad de los trabaja-  
dores para pagarles precios reducidos, bajos.

## B.- DEFINICIONES DEL TRABAJO A DOMICILIO.

A continuación transcribimos algunos conceptos referentes al trabajo a domicilio; son de diferentes autores, sin embargo todos tienen cierta similitud entre sí:

"LYON - CAEN.- Es el trabajo realizado mediante un precio, realizado fuera de todo lazo de subordinación, por cuenta de uno o varios establecimientos"(10).

"KASKEL - DERSCH.- Es cuando una persona profesionalmente trabaja en un lugar elegido por él, solo o con sus familiares, por encargo de fabricantes e intermediarios.

SINZHEIMER.- Es un trabajo libre del poder de mando del patrón, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres.

HERNAINZ MARQUEZ.- Es un trabajo que se realiza en la morada del trabajador o en otro lugar libremente elegido por él, sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaja" (11).

---

10.- Citado por De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. - Vol. III. La Relación del Trabajo. Edit. Depalma. Buenos Aires, 1977. Pág. 209.

11.- Citados por De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 210.

"GONZALO DIEGUEZ.- Es cuando el trabajador -- presta sus servicios normalmente a una empresa en su propia morada o en lugar elegido por él mismo.

EUQUERIO GUERRERO.- Una persona entrega a --- otra cierto material para que el último en su domicilio, fuera de la vigilancia del primero, realice su trabajo y transforme la materia prima en diversos -- productos.

MANUEL ALONSO GARCIA.- Es la multiplicidad de los factores determinantes de las producciones realizadas en el domicilio del trabajador y la diversidad de tipos de trabajo a domicilio; hay el que lo es -- ocasional e intermitente del trabajador y el que --- constituye la actividad principal y continua del trabajador.

EUGENIO PEREZ BOTIJA.- Es el realizado en su morada por el trabajador u otro lugar libremente elegido por él sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaja ni por representante suyo.

LUDOVICO BARASSI.- Son trabajadores a domicilio las personas de uno y otro sexo, que ejecutan -- por unidad de tiempo o de obra o en cualquier otra - forma trabajos retribuídos por cuenta de un empresario, en su propia habitación o en locales que no son pertenencias de la empresa y que no están sujetos a

la vigilancia directa del empresario.

ERNESTO KROTOSCHIN.- Por trabajador a domicilio no ha de entenderse el trabajador dependiente, que por falta de lugar o por otras razones de organización de la empresa a la cual está incorporado, - no desempeña sus funciones en la misma empresa, sino en su propio domicilio" (12).

"FRANCISCO DE FERRARI.- Es una expresión que usa el derecho para designar una pequeña unidad productora que trabaja para uno o más establecimientos y con la eventual participación en la ejecución del trabajo, de los miembros del grupo familiar" (13).

"HUEK ALFREDO.- Es un trabajo desempeñado por personas que trabajan industrialmente para otro en un lugar libremente elegido por ellos (casa o lugar especial) y le ceden el aprovechamiento del resultado del trabajo" (14).

---

12.- Citados por De Ferrari, Francisco. Op. Cit. - Pág. 214.

13.- De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 214.

14.- Alfredo Hueck y H.C. Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963. Pág. 91.

"JESUS J. CASTORENA.- Es el sistema o medio de producir, que consiste en entregar a los trabajadores las materias primas, para que, en su domicilio particular, lleven a cabo la transformación de --- ellas" (15)

"ALCALA ZAMORA Y CASTILLO.- Es el que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrón, sin relación de dependencia con éste - en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal - percepción de un salario a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado" (16).

"GONZALEZ CHARRY.- Es la prestación de un servicio personal fuera del domicilio de la empresa y - pudiéndose realizar por el trabajador, solo o acompañado por los miembros de su familia" (17).

"LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL.- Es el realizado por una persona en su casa u otro lugar libremente elegido por ella, sin vigilancia de aquella por - cuenta de la cual trabaja ni de representante suyo, y de la que recibe retribución" (18).

---

15.- Castorena, Jesús J. Op. Cit. Pág. 418.

16.- Citado por De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 215.

17.- González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Edit. Temis. Bogotá, 1970. Pág. 309.

18.- De la Villa Gil, Luis Enrique. Catorce Lecciones sobre Contratos de Trabajo Especiales. Gráficas Benzal. Madrid, 1965. Pág. 263.



"PORRAS Y LOPEZ.- Es trabajo a domicilio cuando una persona trabaja personalmente con la ayuda de miembros de su familia a un máximo de dos ayudantes para una empresa o establecimiento y son patronos -- las personas que dan trabajo a domicilio, sea que su ministren o no los útiles o materiales y cualquiera que sea la forma de la remuneración" (19)

"MARIO DE LA CUEVA.- Se entiende por obreros a domicilio los que ejecutan el trabajo en su morada u otro lugar libremente elegido por ellos, sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabajan, ni de representante suyo, y del que reciben retribución por la obra ejecutada" (20).

"GUILLERMO CABANELLAS.- Es el que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, - pagada contra entrega del trabajo realizado" (21).

---

19.- Pórras y López, Armando. Op. Cit. Pág. 107.

20.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 872.

21.- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, -- 1968. Pág. 854.

"CAMERLYNCK Y LYON - CAEN.- Es el que se ejecuta sólo, con su cónyuge, los hijos a su cargo, o - un auxiliar" (22).

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 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" (23).

---

22.- Citado por De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 216.

23.- Ley Federal del Trabajo. Edit. Popular de los Trabajadores. México, 1980. Pág. 162.

C.- REGLAMENTACION DEL TRABAJO A DOMICILIO  
EN EL DERECHO MEXICANO.

A.- TRABAJOS ESPECIALES:

La reglamentación de los trabajos especiales - está regida por el artículo 181 de la Ley Federal -- del Trabajo que dice "que se rigen por las normas - del Título Sexto y por las Disposiciones Generales - de la Ley en cuanto no las contraríen". (24).

"Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en cuenta dos circunstancias; la primera que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación, la segunda es que se consideró la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas para que se incluyeran en la Ley normas fundamentales sobre esos trabajos - especiales.

En los contratos especiales colectivos podrían establecerse algunas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabaj

jadores en sus respectivos trabajos desempeñados"(25).

#### B.- TRABAJO A DOMICILIO:

En nuestra Constitución no se menciona el Trabajo a Domicilio, ya que en 1917 se le llamaba Trabajo Libre y no estaba sujeto a la legislación del trabajo.

"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, - se dijo, no pueden integrarse en las empresas pues - únicamente reciben un pedido para efectuar un pedido en las condiciones, en el lugar y en la forma que -- juzguen conveniente. La Ley 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 reviste a la relación sea la causa determi-- nante de su naturaleza; si se estudian las relacio-- nes entre los trabajadores a domicilio y las empre-- sas, se descubre que aquéllos forman parte de la uni-- dad económica de la segunda, que su actividad está - encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de in-- gresos, es la retribución que perciben por su trabajo.

---

25.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos de la Ley XVI Trabajos Especiales.

Los artículos 311 al 316 establecen los elementos de la relación jurídica, señalando lo que debe entenderse por trabajador a domicilio y por patrón, el artículo 312 determina que los convenios en virtud de los cuales el patrón venda, aparentemente, 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. El artículo 316 prohíbe la utilización de intermediarios y establece que la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio será considerada patrón de los trabajadores.

Los artículos 317 al 321 consignan los requisitos que deberán satisfacer los patrones para dar trabajo a domicilio. Cuando esos requisitos no se satisfagan, las relaciones se regirán por las disposiciones generales de la Ley, lo que quiere decir que el trabajo a domicilio es una reglamentación especial que debe satisfacer todos los requisitos exigibles por la Ley y, en caso contrario, la relación adquiere la categoría general de las relaciones de trabajo.

El artículo 322 impone a las Comisiones Regionales y Nacionales de los Salarios Mínimos la obligación de fijar los salarios mínimos profesionales en los diferentes trabajos a domicilio, a cuyo efecto señala alguna de las circunstancias que deberán to--

mar en consideración las Comisiones.

Los artículos 324, 325, 326 determinan los derechos y obligaciones de los trabajadores a domicilio y de los empresarios.

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" (26).

C.- DICTAMEN DE LA CAMARA DE DIPUTADOS SOBRE  
EL PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

"El artículo 311 que define el trabajo a domicilio, se modificó para su mejor configuración y para precisar que el trabajo citado deberá ejecutarse en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del patrón.

De esta manera se distingue que si el trabajo se ejecuta en lugar diverso, designado para tal fin por el patrón o si éste vigila la realización del --

trabajo, se estará frente a una prestación común de servicios.

Para evitar el desaliento del comercio de productos en cuya elaboración haya intervenido el trabajo a domicilio se modificó el artículo 316. Las comisiones estimaron que la redacción original conduciría a investigaciones sobre el origen de los productos con el presumible perjuicio para los trabajadores a domicilio que sufrirían la contracción de sus fuentes de trabajo.

Para su congruencia con las prevenciones del artículo 317 que tienden a controlar el trabajo a domicilio y a evitar que los trabajadores sean explotados, se dió nueva redacción a la fracción I del artículo para que los inspectores del trabajo vigilen que los patrones que no esten inscritos en el Registro correspondiente, se abstengan de proporcionar trabajo hasta en tanto no satisfagan el requisito de su registro" (27).

La legislación vigente (1970) supera a la anterior (1931) al establecer normas de protección más amplias y precisas de los diferentes aspectos del --

---

27.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Dictamen de la Cámara de Diputados. Título Sexto. Trabajos Especiales. Parte relacionada al Trabajo a Domicilio.

trabajo a domicilio; extiende sus normas de protección y tutela de los trabajadores a domicilio y dedica un capítulo especial para el trato de este sistema de trabajo.

Enfatiza la definitiva importancia de la Inspección del Trabajo de esta materia y reconoce el valor que representan las autoridades del trabajo para la eliminación o disminución, por lo menos, del régimen de explotación a que se encuentran sometidos los trabajadores a domicilio.

Es necesario reconocer la preocupación del legislador para reducir las posibilidades del patrón en la evasión de las responsabilidades contraídas -- con el trabajador.

A pesar del considerable avance de la legislación vigente en relación a la anterior no consigna avances de la legislación en relación a vías procesales especiales para obtener la auténtica reivindicación de sus derechos, que en realidad liberen al trabajador de la explotación que sufre, o le hagan partícipe de la riqueza que produce su trabajo.



#### D.- ELEMENTOS DEL TRABAJO A DOMICILIO.

El trabajador que realiza el trabajo en la empresa está sometido a la vigilancia y dirección del patrón. El empresario puede señalar las horas de trabajo y decretar la jornada extraordinaria; el trabajador a domicilio dispone libremente de su tiempo y trabaja el número de horas que estima convenientes. Una de las características de la relación tipo de trabajo, es la obligación del obrero de prestar el servicio en persona, esta obligación falta en el trabajo a domicilio, pues, la única obligación del trabajador a domicilio es la entrega de los productos, pero éstos pueden ser elaborados por el trabajador a domicilio, por sus familiares o por otros trabajadores.

Según Mario de la Cueva los elementos del Trabajo a Domicilio son los siguientes:

a.- "El trabajador a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrono, locución que quiere decir que la relación entre el trabajador y el patrono no ha de ser meramente ocasional.

b.- El trabajo ha de efectuarse en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por él, por consiguiente, si se efectúa en locales del patrono, los trabajadores se convertirán automáticamente en trabajadores ordinarios de la empresa.

c.- El trabajo a de cumplirse sin la vigilancia ni la dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, este elemento distingue más frecuentemente a el trabajo a domicilio de la relación de trabajo --- tipo" (28)

Según Durand, los elementos que constituyen al trabajo a domicilio son:

1.- "El trabajo debe ser ejecutado mediante un precio, llamado salario.

2.- Los obreros deben trabajar para uno o varios establecimientos; los que trabajan para simples particulares y están por eso mismo en relación con una clientela, son artesanos.

3.- El trabajo debe cumplirse en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él.

4.- Los obreros deben trabajar solos, o sin otras personas que no sean su cónyuge o sus hijos, o de un sólo auxiliar" (29).

Los elementos del trabajo a domicilio para Mario L. Deveali son los que a continuación se mencionan:

---

28.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano -- del Trabajo Edit. Porrúa, S.A. México, 1974. Pág.537.

29.- Citado por De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 198.

1.- "Predeterminación de los sujetos; el trabajador a domicilio trabaja para uno o más dadores de trabajo determinados.

2.- Potestad del dador del trabajo a impartir órdenes acerca de los criterios a seguir en la producción.

3.- Prestación de trabajo continuativa, en el sentido que comprende una serie de prestaciones, no es necesario que la relación asuma el carácter de estabilidad y exclusividad.

4.- Retribución a destajo.

5.- Suministro de materia prima por parte del dador de trabajo; herramientas de trabajo a cargo del trabajador.

6.- Indiferencia del hecho de que el trabajador se haga ayudar por otros trabajadores, generalmente por sus familiares" (30).

Por lo antes expuesto anotamos como elementos del trabajo a domicilio los siguientes:

1.- Es un trabajo que se realiza para otro.

2.- El trabajador a domicilio labora en su propia casa o en otro lugar elegido por él.

---

30.- Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III. La Ley, S.A., Editora e Impresora. Buenos Aires, 1972. Pág. 785.

3.- Tenemos la exclusión del horario de trabajo, porque el trabajador empieza y termina cuando --- quiere, e interrumpe la labor a voluntad.

4.- En éste tipo de trabajo no existe la jornada de trabajo.

5.- Se ejecuta el trabajo fuera de la vigilancia o dirección inmediata del patrón o de quien proporcione el trabajo.

6.- Existe ausencia inmediata del patrón, aunque éste fije qué quiere de trabajo, como lo quiere y para cuando lo necesita.

7.- Existe la posibilidad de que el trabajador haga su tarea ayudado, e incluso que descargue la misma en otra persona.

8.- Existe aislamiento profesional, sin contacto con otros compañeros, sin conocimiento exacto de la extensión de la labor cumplida.

9.- Al faltar el contacto profesional, estos trabajadores se encuentran desunidos, sin la fuerza que la solidaridad y la convivencia laboral crean.

10.- Las tarifas de la remuneración serán tales que el trabajador normal, en condiciones de trabajo - también normales en ocho horas de labor efectivas obtengan por lo menos el salario mínimo.

CAPITULO II.- LA RELACION DE TRABAJO:

- A.- Partes integrantes de éste contrato.
  - B.- Obligaciones de los Patrones.
  - C.- Obligaciones de los Trabajadores.
  - D.- Requisitos que deben cumplir los patrones para dar trabajo a domicilio.
  - E.- Condiciones del trabajo a domicilio.
-

## LA RELACION DE TRABAJO:

Existen autores que sostienen que el trabajo a domicilio constituye un trabajo autónomo y otros autores afirman que el trabajo a domicilio es un trabajo con características especiales, pero no es autónomo o independiente y entre otros autores tenemos:

WALTER KASKEL Y HERMANN DERSH.- "No son trabajadores de la empresa, ya que no están en una relación de trabajo que importa dependencia personal; después admite que "se les equipara a los trabajadores - en algunos aspectos" (1).

DE FERRARI.- "No existen los dos elementos --- esenciales del contrato de trabajo:

a.- No hay subordinación jurídica.

b.- No hay prestación personal del servicio, ya que el trabajo puede ser ejecutado por otros" (2).

---

1.- Citado por Hernáin Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Tomo I. Instituto de Estudios Políticos. -- Madrid, 1972. Pág. 544.

2.- De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III. La Relación del Trabajo. Edit. Depalma. Buenos Aires, 1977. Pág. 211.

CABANELLAS.- "Son en realidad pequeños empresarios que producen en su casa porque, no quieren ser - trabajadores o no pueden serlo" (3).

DEVEALI.- "Faltan en el caso del trabajo a domicilio todos los elementos reveladores de la subordinación, ya que:

a.- Es ejecutado fuera del establecimiento del empresario.

b.- Es retribuido a destajo.

c.- Se ejecuta en las horas que el trabajador prefiera.

d.- No tiene carácter personal, ya que el trabajador puede hacerlo ejecutar por terceros, familiares o dependientes.

e.- No tiene carácter exclusivo, ya que el trabajador puede hacer, ese trabajo, y al mismo tiempo - trabajar para otra empresa" (4).

MARIO DE LA CUEVA.- "El trabajo a domicilio no es una relación tipo de trabajo, sino, más bien, un - trabajo libre, o sea: No es un trabajo subordinado, - semejante al que sirve para definir la relación tipo de trabajo". (5).

---

3.- Citado por De Ferrari. Op. Cit. Pág. 197.

4.- Citado por De Ferrari. Op. Cit. Pág. 210

5.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. -- ' Porrúa, S.A. México, 1954. Pág. 865.

BARASSI Y PAUL PIC.- "La relación del trabajador a domicilio constituye un caso de trabajador autónomo" (6).

SINZHEIMER.- "Por la forma en que se presta, - se ejecuta y por la falta de subordinación es un trabajo libre" (7).

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL.- "Este tipo de - trabajo tiene como el trabajo común un pleno efecto constitutivo de la relación de trabajo" (8).

HERNAIN MARQUEZ.- "Es una relación especial - que existe entre el empresario y el trabajador" (9).

NESTOR DE BUEN.- "Se trata de una forma especial de prestación del trabajo en la que es manifiesta la necesidad de un control riguroso, a través de - la Inspección del Trabajo" (10).

RUSSOMANO.- "El trabajo a domicilio comporta perfectamente subordinación jurídica, lo que lo transforma en un empleo" (11).

---

6.- Citado por Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III. La Ley, S.A., Editora e Impresora. Buenos Aires, 1972. Pág. 777.

7.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 778.

8.- De la Villa Gil, Luis Enrique. Catorce Lecciones sobre Contratos de Trabajo Especiales. Gráficas Benzal. Madrid, 1965. Pág. 274.

9.- Hernaín Márquez, Miguel. Op. Cit. Pág. 444.

10.- Citado por Hernaín Márquez, Miguel. Op. Cit. Pág. 445.

11.- Citado por De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 211.



## A.- PARTES INTEGRANTES DE ESTE CONTRATO.

Las partes del contrato de trabajo a domicilio, son de un lado los empleadores y de otro los trabajadores a domicilio. El empleador puede ser un empresario o un intermediario; puede ser el trabajador a domicilio un trabajador individual o un trabajador dentro de un taller familiar.

"Los intermediarios y talleristas son considerados como obreros a domicilio con relación a los da- dores de trabajo y como patronos sujetos a obligación que les impone la Ley a quienes encarguen la ejecu- ción del trabajo" (12).

A continuación mencionaremos los sujetos que - intervienen en este tipo de trabajo, no siendo necesa rio que intervengan todos a la vez para que se de la modalidad del trabajo a domicilio, algunas veces in- -tervendrán sólo algunos, pero se puede dar el caso de que encontremos varios sujetos en un sólo trabajo a - domicilio:

1.- OBRERO A DOMICILIO.- Es el que por propia dirección ejecuta, en habitación o local elegido por él, tareas destinadas a elaborar artículos, prendas - por encargo de un patrón o intermediario, y que puede

---

12.- Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 823.

contar con la ayuda de miembros de su familia, de un aprendiz o de un ayudante extraño!

2.- MIEMBRO DE LA FAMILIA.- Es el ascendiente, descendiente, cónyuge, hermano del trabajador a domicilio y los parientes hasta el cuarto grado.

3.- AYUDANTE DE OBRERO A DOMICILIO.- Es el que, sin ser aprendiz, ni miembro de la familia del obrero, trabaja junto a él bajo su dirección.

4.- APRENDIZ.- Es la persona que practica dirigida por el trabajador, obrero a domicilio.

5.- TALLERISTA.- Es el que participa en las tareas o no, hace elaborar con obreros a su cargo en una habitación o local, mercancías recibidas por un patrón o intermediario, o mercancía adquirida por él para elaborarla por encargo de aquellos.

6.- TALLERISTA - INTERMEDIARIO.- Es el que actúa a la vez con uno y con otro carácter, es obrero domiciliario con respecto al dador de trabajo, y patrón en cuanto a sus propios obreros.

7.- INTERMEDIARIO.- Es el que por encargo de un patrón hace elaborar artículos determinados a talleristas o trabajadores a domicilio, es un creador de trabajo para los obreros y un reclutador de mano de obra para el empresario principal, sirve de esla-

bón entre el patrón y los subcontratistas.

El intermediario está explícitamente prohibido por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 316, -- sin embargo en la práctica sí existe.

8.- PATRON.- Es el que se dedica a la elaboración o venta de los productos, con el fin de lucro o sin él, y que le encarga trabajo a un obrero a domicilio, tallerista o intermediario.

9.- DADOR DE TRABAJO A DOMICILIO.- Puede ser - el tallerista, el intermediario, el tallerista - intermediario o el patrón.

## B.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Las obligaciones del patrón en el trabajo a domicilio, se encuentran estipuladas en el artículo 324 de la Ley Federal del Trabajo y son:

1.- Pagar el salario al trabajador por el trabajo desempeñado.

2.- "Fijar las tarifas de los salarios en lugares visibles de los locales en donde se dé o se reciba el trabajo" (13).

3.- "Entregar a cada trabajador que utilice para esa modalidad de trabajo, una tarjeta registrada u hoja talonario en la que se consigne el nombre del interesado, la clase y cantidad de trabajo y la fecha - en que se le entregue, las tarifas fijadas en las reglamentaciones de esta clase de trabajo y, en su defecto, las que hubiesen convenido y el valor de los materiales que hayan de suministrar al trabajador"(14).

4.- Pagarles a los trabajadores el salario que les corresponda por los días de descanso obligatorio.

5.- Tiene la obligación de proporcionar el tra

---

13.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1874. Pág.547.

14.- Hernáin Márquez, Miguel. Op. Cit. Pág. 532

bajo o sea que debe proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo en el lugar, fecha y hora convenidos, si no se entrega al trabajador los útiles y materiales necesarios para que desempeñe su trabajo, no se le proporciona el trabajo, y es como si se le estuviera despidiendo.

6.- Debe dar vacaciones al trabajador, para lo cual el salario se determinará teniendo en cuenta el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días trabajados efectivamente antes de que naciera el derecho para el trabajador.

7.- Otra obligación es la de recibir el producto del trabajo, si el patrón no recibe el producto -- del trabajo, debe pagar al trabajador el importe del salario que debía haber ganado con ese trabajo.

8.- "En la libreta de cada trabajador debe hacer constar en el momento de recibir el trabajo, las pérdivas o defectos resultantes en el trabajo efectuado por el obrero, ya que posteriormente no podrá hacerse ninguna reclamación" (15).

9.- Facilitar a los Inspectores y a las Comi--siones del Salario Mínimo los informes que les sean --solicitados, como cuántos trabajadores tienen a su --servicio, salario que se les paga, antigüedad de los

---

15.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 547.

trabajadores.

10.- Ayudar a conservar los instrumentos de -- trabajo pertenecientes al trabajador, o sea que no de be dar el patrón material de trabajo que no sea ade-- cuado para la maquinaria con que cuenta el trabajador para desempeñar su trabajo.

11.- El patrón a petición del trabajador debe extender al extinguirse la relación de trabajo un cer tificado escrito referente a la clase y duración de - la ocupación.

12.- Es obligación del patrón llevar una lista en la que consten los nombres, domicilios, trabajos - entregados y valor de la mano de obra por pieza.

13.- El patrón debe rendir mensualmente un in- forme al inspector del trabajo sobre el nombre, sexo, edad y salario de cada uno de los trabajadores a domi cilio que ocupe, así como del lugar donde se desarro lla el trabajo.

14.- "Debe responder por los accidentes de tra bajo" (16).

---

16.- González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Edit. Temis. Bogotá, 1970. Pág. 860.

### C.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las obligaciones de los trabajadores a domicilio se especifican en el artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador debe entregar los productos, para cumplir puede confeccionar él mismo los productos o encargarlos a otra persona o bien utilizar a los miembros de su familia. Puede confeccionar una pieza al día o en una semana y obtener por el producto una cantidad cualquiera que la mayoría de las veces no cubre sus necesidades.

Las obligaciones del trabajador son las siguientes:

1.- Debe entregar el trabajo, devolver las piezas que no hubiera elaborado, en el lugar, día y hora pactados en el contrato de trabajo.

2.- De prestar el servicio, o sea que el trabajador se obliga a poner a disposición del patrón su energía de trabajo.

3.- Tiene que acudir para recibir el material de trabajo en el lugar, día y hora preestablecida.

4.- Debe elaborar los artículos según lo pactado, no debe alterar la calidad del material con el que va a trabajar.

5.- Está obligado a desempeñar el trabajo en - el lugar, tiempo y condiciones convenidas.

6.- Está obligado a cumplir con eficiencia, de be ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y - esmero apropiados.

7.- Debe tener el mayor cuidado para conservar en buen estado los materiales y útiles de trabajo proporcionados por el empresario.

8.- Tiene la obligación de responsabilidad económica, debe responder por la pérdida o el deterioro que por culpa de él o de las personas que le ayuden - sufran los materiales de trabajo que haya recibido -- por parte del patrón.

9.- De obediencia al patrón en cuanto a las -- instrucciones dadas y cumplir los reglamentos de tra- bajo para desempeñar en mejor forma el trabajo enco--mendado y entregarlo satisfactoriamente.



#### D.- REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PATRONES PARA DAR TRABAJO A DOMICILIO.

El artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo "ordena la formación de un Registro de patronos del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo, en el que constarán: el nombre y el domicilio del patrono para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos. La existencia de este registro es de una gran importancia, porque si se lleva en orden y con esmero, la Inspección del trabajo podría hacer visitas -- periódicas y verificar el cumplimiento de las leyes" (17).

Se debe llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, en el cual se anotarán los datos siguientes: "los generales del trabajador y el domicilio o local donde se ejecute el trabajo; días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios; naturaleza, cantidad y calidad del trabajo; 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, Este libro debe estar a disposición de la Inspección del Trabajo" (18).

---

(17).- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 545 y 546.

18.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 546.

Los patrones tienen la obligación de "entregar gratuitamente a los trabajadores una Libreta de trabajo a domicilio, cuya finalidad es que el trabajador - tenga en sus manos los datos fundamentales de su trabajo en la cual se anotará: las generales del trabajador y el domicilio o local donde se ejecute el trabajo, forma y monto del salario y días y horas para su pago y para la entrega y recepción del trabajo, materiales y útiles que se faciliten al trabajador y su - valor". (19).

"Normalmente la relación de trabajo a domicilio nace de la celebración de un contrato de trabajo a domicilio. Si la celebración de éste no es posible, la relación nace del hecho de la prestación (20).

El patrón no debe sujetar al trabajador a un lugar determinado en el cuál quiera que se desempeñe el trabajo, tampoco le puede designar un horario, el patrón no puede estipular cuantas horas al día debe laborar su empleado, ni debe vigilar al trabajador en el momento en el que se encuentre trabajando.

---

19.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 546.

20.- De la Villa Gil, Luis Enrique. Op. Cit. Pág.271.

## E.- CONDICIONES DEL TRABAJO A DOMICILIO.

"El contrato de trabajo a domicilio debe de -- otorgarse por escrito, un ejemplar se debe de entre-- gar a la Inspección de Trabajo, en un término de tres días, a efecto de que se revise y en su caso, dentro del mismo término, el inspector haga a las partes las observaciones pertinentes con el objeto de que el con-- trato presentado se ajuste a las disposiciones lega-- les. Al dar cumplimiento a lo ordenado por el inspec-- tor, el patrón deberá presentar nuevamente el contra-- to a la Inspección del Trabajo" (21).

"En el documento respectivo se harán constar -- los siguientes datos:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Local donde se ejecutará el trabajo.
- 3.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- 4.- Monto del salario y fecha y lugar de pago.
- 5.- Las demás estipulaciones que convengan las partes" (22).

---

21.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1979. Tomo II. Pág. 448.

22.- Artículo 318 de la Ley Federal del Trabajo. Citado por De Buen Lozano, Nestor. Op. Cit. Pág. 448.

De acuerdo al artículo 318 de la Ley Federal - del Trabajo referente a las condiciones de trabajo se elabora un proyecto de dicho escrito, que es el contrato de trabajo a domicilio; el patrón se quedará -- con un ejemplar, lo mismo que el trabajador y el tercer ejemplar se deposita en la Inspección del Trabajo:

Ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Inspección del Trabajo, Oficina de Trabajo a Domicilio se presentan

Nombre y Apellidos del  
Patrón.

Nombre y Apellidos del  
Trabajador.

Filiación en la Inspección  
del Trabajo.

Filiación en la Inspección  
del Trabajo.

Quienes en lo sucesivo se llamarán Patrón y --  
Trabajador al tenor de las siguientes

#### C L A U S U L A S:

PRIMERA.- El trabajador se obliga a prestar a domicilio en la rama de \_\_\_\_\_ para lo cuál realizará el mismo número de piezas o artículos que labore un trabajador dentro de una fábrica de su misma rama, en el lapso de ocho horas efectivas de trabajo, cada día hábil.

SEGUNDA.- La realización del trabajo a domicilio que se obliga al trabajador se hará en la forma y términos que determine el patrón, obligándose el trabajador a sujetarse en todo momento a las instrucciones que se le dicten para la realización del trabajo a domicilio.

TERCERA.- La falta de cumplimiento de las cláusulas precedentes serán motivo de rescisión del presente escrito sin responsabilidad alguna por parte del patrón.

CUARTA.- La duración de la realización del trabajo será de carácter provisional, de 90 días como máximo a partir de la fecha del presente escrito si durante este período el trabajador quiere rescindir la relación de trabajo, tiene plena libertad para hacerlo. Para que el patrón pueda rescindir la relación de trabajo tendrá que comprobar ante la Inspección de Trabajo la incapacidad para laborar que tiene el trabajador con las anotaciones en la libreta del trabajador, de no existir ninguna anotación, pasados los 90 días, este escrito adquirirá carácter definitivo por un plazo de \_\_\_\_\_ a partir de la fecha que fué firmado.

QUINTA.- El patrón se obliga a pagar al trabajador por el trabajo a domicilio que prestó de acuerdo con el presente escrito la cantidad de \$ \_\_\_\_\_

por pieza y artículo laborado, debiendo entregar semanalmente la cantidad de \_\_\_\_\_ piezas o artículos laborados en condiciones perfectas.

SEXTA.- El trabajador es estrictamente responsable de los materiales y útiles de trabajo que recibe del patrón. En caso de pérdidas o deterioro intencional de los materiales o útiles entregados para la realización del trabajo, deberá resarcir al patrón -- por el daño ocasionado.

SEPTIMA.- La entrega de materiales por el patrón se hará todos los días \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas en el local ubicado en la Calle \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_ de la Colonia \_\_\_\_\_ Zona Postal \_\_\_\_\_ debiendo el patrón recabar la firma de recibido. Si dicho día resulta festivo, se hará al siguiente día hábil.

OCTAVA.- El trabajador se obliga a entregar en igual día, hora y mismo local los artículos elaborados que se le encomendaron la semana anterior, contra la firma de recibido del Patrón o persona encargada.

NOVENA.- El Patrón deberá hacer constar en la libreta del trabajador las pérdidas o deficiencias -- que resulten en la entrega de ése pedido, no pudiendo hacer aclaraciones posteriores.

DECIMA.- El pago de los salarios al trabajador se harán todos los días \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas en el local ubicado en la Calle \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_ de la Colonia \_\_\_\_\_ Z.P. \_\_\_\_\_ en moneda de curso legal.

UNDECIMA.- Para la interpretación y cumplimiento del presente escrito, las partes se someterán a -- las disposiciones que sobre el particular se determina en la Ley Federal del Trabajo.

México, D.F., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL PATRON.

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR.

\_\_\_\_\_  
Vo.Bo. DE LA INSPECCION  
DEL TRABAJO.

### CAPITULO III.- PRESTACIONES:

- A.- Salario por cuota diaria, salario diario integrado.
- B.- Séptimo día de descanso obligatorio.
- C.- Vacaciones.
- D.- Prima de Antigüedad.
- E.- Agüinaldo.
- F.- Reinstalación.
- G.- Indemnización.



A.- SALARIO POR CUOTA DIARIA, SALARIO DIARIO  
INTEGRADO:

"El Salario por unidad de obra, consiste en el pago proporcional al resultado de la actividad.

El Salario es calculado en función de la producción, no se toma en cuenta el tiempo empleado en la confección de la pieza.

Las tarifas de unidad de obra consisten en fijar precios a dicha unidad. Las unidades de obra pueden ser indicadas teniéndose a la vista en números" -  
(1)

"Uno de los problemas mayores a que han tenido que hacer frente las Juntas del Trabajo es el de la fijación de tarifas mínimas, para los trabajadores a destajo, y la cuestión de establecer una cuota inferior a las tarifas, para los trabajadores lentos. Fijar un mínimo para trabajadores a destajo es una cosa complicada, debido a la dificultad de definir la pieza y legislar para cada tipo de tareas imaginables, sin que se escape una sola, es casi imposible" (2).

---

1.- G.H. Camerlynck y G. Lyon - Caen. Derecho del Trabajo. Biblioteca Jurídica Aguilar. México, 1974. Pág. 480.

2.- Dobb, Maurice. Salarios. Fondo de Cultura Económica. México, 1975. Pág. 137.

"El salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide de acuerdo con los resultados del trabajo que desempeña el trabajador. Se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra. La retribución que se pague será igual que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas dando por resultado el monto del salario - mínimo cuando menos" (3).

Para De Ferrari el Salario es la renta del trabajador, porque como tal fija el nivel de vida de la mayor parte de los seres humanos.

Las clases de Salario según De Ferrari son:

Salario Vital.- Este Salario es exclusivamente para que viva el trabajador.

Salario Justo.- Es cuando el salario es proporcional al trabajo prestado.

Salario de Contratación.- Es el estipulado por las partes cuando éstas se ponen de acuerdo para fijar uno superior al salario mínimo.

Salario Mínimo.- Es el que fijan las organizaciones obreras y patronales, órganos oficiales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador por el costo de la vida; debe pagarse en moneda de curso

legal, no se puede sustituir por vales, cheques, monedas de otros países, ni se puede pagar el salario en especie, éste salario es el más bajo que debe pagarse en un país, región, en una industria (4).

La insuficiencia de los salarios señala Paul - Boyaval llamados "salarios de hambre", obligaba a los trabajadores a domicilio a extender su labor a jornadas interminables, a fin de obtener los medios indispensables para su subsistencia, aun que ese esfuerzo sólo les permitiera vivir en condiciones infrahumanas (5).

Este sistema del trabajo a domicilio puede representarse como el máximo de trabajo y el mínimo de salario.

Los trabajadores a domicilio en comparación -- con los obreros de las fábricas, se ven obligados a producir a precio más bajo, por lo tanto los empresarios emplean ésta forma de mano de obra porque saben que les pagan menos, éstos obreros trabajan más y les exigen también más.

---

4.- De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III.- La Relación del Trabajo. Edit. Depalma, Buenos Aires, 1977. Pág.273, 281, 283.

5.- Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Vol. III. La Ley, S.A., Editora e Impresora. Buenos Aires, 1972. Pág.765.

"La remuneración de los trabajadores a domicilio no debe ser inferior a la que correspondería por igual rendimiento si trabajaran en el taller, el salario se calcula por obra, la remuneración que se pague debe ser tal que para un trabajador normal, en jornada normal de ocho horas diarias, dé por resultado, -- cuando menos el salario mínimo" (6).

El Salario en el Trabajo a Domicilio se fija de acuerdo a:

1.- "Se fijará el tipo mínimo general de retribución, esto es, el límite inferior de lo que ha de darse al trabajador sometido al régimen del trabajo a domicilio, asimilándolo al que un trabajador de capacidad media y de igual categoría perciba en los trabajos de la misma clase o de la más semejante posible en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región no sometidos a dicho régimen, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

---

6.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1954. Pág. 873.

a.- En la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se da a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región, y si en ellas no se practicase éste género de trabajo, se partirá el valor de la hora de trabajo, deduciéndolo de las tarifas normales, y se multiplicará por el número global de horas que prudencialmente se crean necesarias para la fabricación del objeto.

b.- En el caso de que los obreros trabajen a jornal, se asimilará al que perciban los de las industrias iguales o semejantes de la localidad o región - en jornadas permitidas, según sexo, edad. Se debe establecer iguales retribuciones para las mujeres y para los hombres.

2.- No se incluirá en la retribución el valor de los materiales o accesorios para elaborar los diferentes objetos, que serán proporcionados por el pa---trón.

3.- El pago de las retribuciones habrá de ha--cerse por semana, en el caso de mayor aplazamiento, - sin descuento alguno por razón de suministro de materiales o venta a crédito de objetos de comercio del patrón o por cualquier otra causa. (7).

---

7.- Hernainz Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Vol. I. Gráficas Hergon, S.L. Madrid, 1972. Pág. 531.

"Cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, se tiene en cuenta, necesariamente un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera -- siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción; en el salario por unidad de obra, debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal que al número de unidades obtenidas durante ocho horas ha de equivaler al salario mínimo" - (8).

"El Salario Integral corresponde tanto a los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" (9).

El Salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato de trabajo, en favor del obrero.

---

8.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 642.

9.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo.

Vol. II. Edit. Porrúa, S.A. México, 1971. Pág. 181.

## B.- SEPTIMO DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO:

"El Derecho Mexicano, como la mayor parte de las legislaciones, concede a los trabajadores un descanso semanal y algunos días del año que se han considerado como fiestas que deben guardar los trabajadores.

El descanso semanal tuvo su origen en un fundamento religioso, ya que la Iglesia Católica desde la Edad Media pugnó por el descanso en los domingos, y aunque no se encontraba este descanso reglamentado -- por la Ley, el prestigio de la Iglesia hacía que se observara en todas partes.

El descanso semanal ha perdido su carácter religioso, la razón actualmente es que el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga que acompaña a todo trabajo, que aunque sea -- una vez a la semana, el trabajador se dedique a labores culturales y que pase ese día en compañía de su familia" (10).

Para Camerlynck el descanso semanal aparece -- como.- "Una interrupción periódica del trabajo, que se traduce en la no prestación de los servicios durante un día a la semana" (11).

---

10.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 619.

11.- G.H. Camerlynck y G. Lyon - Caen. Op. Cit. Pág. 489.

Mario de la Cueva afirma que.- "los trabajadores a domicilio tienen derecho a disfrutar de un día de descanso a la semana, por lo menos, con goce de salario íntegro, a cuyo efecto, se aumentará el salario que perciban por el trabajo entregado en la semana -- con un dieciséis sesenta y seis por ciento" (12).

Por su parte Baltasar Cavazos dice que.- "los trabajadores a domicilio tienen derecho al pago del séptimo día" (13).

"Existe la necesidad de un descanso total durante un día a la semana, que por carácter religioso es el domingo" (14).

"El descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer -- las energías, sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación de reanudar la labor al siguiente día. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al me--nos por un día, el trabajador pueda decidir respecto de su actividad o de su inactividad" (15).

---

12.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 543.

13.- Cavazos Flores, Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Edit. Jus, S. A. México, 1971. Pág. 232.

14.- Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 192.

15.- De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 152.



"Se argumentó que después de seis días de trabajo se debe dar uno de descanso, que es de preferencia el domingo, con el fin de que el trabajador recupere sus fuerzas perdidas y pueda estar descansando - en compañía de su familia" (16).

En el artículo 327 de la Ley Federal del Trabajo se especifica que.- "en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio" (17).

---

16.- De Ferrari, Francisco. Op. Cit. Pág. 100, 101.

17.- Ley Federal del Trabajo. Edit. Popular de los Trabajadores. México, 1980, Pág. 167.

## C.- VACACIONES:

Según SUSEKIND "Al cabo de un año de servicios, no obstante la limitación de la jornada y de los descansos semanales, es evidente que se acumula en el -- trabajo gran cantidad de toxinas no eliminadas convenientemente, aparte que sus nervios y todo el organismo sufren las consecuencias de la fatiga, en presencia de innumerables fenómenos psicológicos ocasionados por la tarea diaria ejecutada con los mismos métodos y en un mismo ambiente de trabajo. Estos fundamentos de orden biológico, al igual que los de carácter social, justifican e imponen establecimiento de los descansos anuales. La ciencia ha probado que el reposo inactivo no elimina por sí solo la fatiga generada por el trabajo, siendo necesario que paralelamente a ese descanso, el operario se dedique a actividades de diferente naturaleza de las realizadas en el servicio en ambientes distintos de los de la empresa, a fin de restaurar el equilibrio entre la función cerebral y muscular, armonizando su sistema nervioso" (18).

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO nos dice que "Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada

---

18.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 217, 218.

año, llenando el trabajador ciertas condiciones de -- servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración" (19).

GUSTAVO BACHILLER: "Por vacaciones anuales remuneradas entiéndase un cierto número de días consecutivos, durante los cuales, cada año, el trabajador -- que cumplió ciertas condiciones de servicio suspende su trabajo, recibiendo sin embargo su remuneración habitual" (20).

A. LORCH: "Entiéndese por vacaciones remuneradas, el derecho del trabajador a ser dispensado de todo trabajo, durante cierto número de días consecutivos cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, conservando su derecho al salario habitual" (21).

GOTTSCHALK: "Entiéndase por vacaciones, el derecho del empleado a interrumpir el trabajo por iniciativa del empleador, durante un período variable en cada año, sin pérdida de la remuneración, cumplidas -- ciertas condiciones de tiempo en el año anterior, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social" (22).

---

19.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 220.

20.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 221.

21.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 221.

MONTENEGRO BACA: "Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los derechos de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales" (23).

MARIO DE LA CUEVA: "Las vacaciones son una necesidad fisiológica y moral para el hombre; son un verdadero derecho de los trabajadores, independientemente de la conducta que observen" (24).

CESARINO JUNIOR: "La naturaleza jurídica de las vacaciones es doble.- a).- Para el empleador --- constituye una obligación de hacer y de dar; de hacer, consistiendo en el alejamiento del empleado durante el mínimo fijado por la ley, y de dar, pagándole la remuneración equivalente; b).- Para el empleado es al mismo tiempo un derecho a exigir cumplimiento de las mencionadas obligaciones del empleador, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de vacaciones" (25).

---

23.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 221.

24.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 222.

25.- Citado por Deveali, Mario L. Op. Cit. Pág. 222.

"Ya que el descanso de un día de la semana no es suficiente para que el trabajador recupere sus -- energías gastadas, ya que en un día es difícil que el trabajador pueda salir a algún lugar distante de su hogar o donde presta sus servicios y regresar en ese mismo día, lo cuál sí sucediera lo cansaría más, las vacaciones, en cambio le permiten ausentarse del lugar donde reside y obtener en otro clima y un poco olvidado de su trabajo diario, la reparación de las fuerzas perdidas" (26).

"Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales" (27).

---

26.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 629.

27.- Artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo.  
Op. Cit. Pág. 167.

## D.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

Para Guillermo González la Prima de Antigüedad es "Casi siempre sumas uniformes por anualidad, --- trienios o quinquenios, para recompensar la compenetración que el tiempo suele originar entre el personal y la empresa donde obtiene su subsistencia, además de estimular el valor de la experiencia y el reconocimiento de la entidad a que se pertenezca" (28).

La Prima de Antigüedad para Guillermo Cabanelas es "El conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrón, por una cierta actividad o en un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado. La antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador comienza a prestar servicios a la empresa y -- mientras subsista la prestación laboral.

La continuidad en la prestación de servicios - crea la progresiva acumulación de la antigüedad en - el empleo, y de ésta derivan como consecuencia natu-

---

28.- González Charry, Guillermo. Derecho del Traba--  
jo. Edit. Temis. Bogotá, 1970. Pág. 862.

ral, mayores beneficios adquiridos por causa de los servicios prestados por el trabajador. Al trabajador con más antigüedad se le dá preferencia para ascender a algún puesto, genera sobresueldo y es decisiva para la jubilación" (29).

"La antigüedad se calcula, desde que el trabajador empieza a prestar sus servicios al empresario, pero hay casos en los que no se tiene en cuenta la iniciación del trabajo, sino el momento en que el contrato se estabiliza como podría ser el caso de los aprendices y los trabajadores contratados a prueba" (30).

"Es un beneficio por el sólo hecho del número de años de trabajo.

Esta prestación consiste en una cantidad igual al importe de 12 días de salario por cada año de trabajo y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece, si su antigüedad es de 20 años, la prima ascenderá al salario de 240 días. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integran el día en que se pague el total de las primas acumuladas.

---

29.- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Vol. I. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968. Pág. 818.

30.- Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 819.

Artículo 162, fracciones III y V.

a.- El trabajador es separado de su trabajo, - aunque sea con causa justificada y cuando se separe por motivo imputable al empresario.

b.- Cuando muere el trabajador, la prima se entrega a los beneficiarios.

c.- Cuando sea retiro voluntario se puede hacer el trabajador acreedor a la prima, si tiene una antigüedad de 15 años de trabajar en esa empresa.

La Prima de Antigüedad se cubrirá independientemente de cualquier otra prestación según el artículo 162, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo" - (31).

"Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; para la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a los años de servicios prestados, es decir, años de efectivamente laborados en su integridad y no, a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, --



lógicamente no deben computarse" (32).

"Cuando se trata de precisar la antigüedad de un trabajador al servicio de una empresa, negociación, debe computarse, también el tiempo que haya la borado como aprendiz, porque aún entonces y para todos los efectos laborales, estaba prestando servicios en calidad de trabajador" (33).

La antigüedad es el tiempo que un trabajador - lleva prestando sus servicios en una empresa. Esa an tigüedad dá derecho al trabajador a percibir periódicamente un aumento o incremento del salario o sueldo. Su finalidad es la de estimular y premiar la vinculación permanente del trabajador a la misma empresa.

---

32.- Citado por De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 297.

33.- Amparo Directo 9143/67.- Jorge Ramírez Hernández.- 10 de noviembre de 1969.

## E.- AGUINALDO:

Se dice que el aguinaldo "Tiene su origen en los primeros siglos del Cristianismo, por la entrega de pequeñas sumas de dinero o regalos a sirvientes para conmemorar las fiestas tradicionales de Navidad, Año Nuevo y Reyes" (34).

"Gramaticalmente es el regalo que se da en Navidad o en la Epifanía. La costumbre tradicional por parte de quienes recibían un servicio de tercera persona, de recompensar en dichas fechas a quienes lo prestaban, se fué convirtiendo en norma voluntariamente practicada por los empleados a fin de año con el importe de una mensualidad o de parte de ella. Dicha costumbre se ha convertido en obligación legal" (35).

"Recogiendo la costumbre del pueblo mexicano de celebrar algunas festividades en el mes de diciembre que la obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque está destinado a cubrir las necesidades diarias" según lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en el texto original del artículo 87 se señaló que "los

---

34.- Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 623.

35.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Bernardo - Lerner - Director Editorial Bibliográfica, Argentina. Buenos Aires, 1968. Pág. 619.

trabajadores tendrán derecho a un agüinaldo anual -- que debería pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado".

La Suprema Corte sentó Jurisprudencia en cuanto a:

"La obligación de pagar un agüinaldo a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de -- que las festividades del aludido mes de diciembre -- obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal" (Boletín del Semanario Judicial de la Federación, Año I, septiembre, Núm. 9, 1974. Pág. 89). (36).

De acuerdo a ésta Jurisprudencia, sí un trabajador era separado de su trabajo o renunciaba un día antes de que fuera pagado el agüinaldo, éste perdía

---

36.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa, S.A. México, 1976. Pág. 189.

el derecho a que se lo pagaran, por lo tanto se reformó la Ley y en el "Diario Oficial de 31 de diciembre de 1975 se consagró el nuevo texto del segundo párrafo, que dice:

"Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del agüinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, -- cualquiera que fuere éste" (37).

## F.- REINSTALACION:

Al no proporcionársele a un obrero a domicilio, material para su trabajo, el despido queda consumado; quedando en aptitud éste de reclamar la reinstalación en los mismos términos en que se venía desempeñando el trabajo, hasta el despido o se le indemnice con tres meses de salario.

Para Mario de la Cueva la Reinstalación es -- "Poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, un restablecimiento del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa.

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no sólo aquellos que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo -- que estuvo alejado de él" (38).

Néstor de Buen asegura que "Un trabajador despedido puede ser reinstalado en las mismas condiciones en que venía prestando sus servicios, o sea en -- el mismo puesto que tenía antes de ser despedido; se le debe dar al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevar a cabo su trabajo.

Al trabajador se le deben pagar los salarios - vencidos (salarios caídos), desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstala---  
ción.

El patrón está exento de reinstalar al trabajador cuando:

1.- Se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

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

3.- En los casos de los trabajadores de con---  
fianza;

4.- En el servicio doméstico y

5.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El patrón puede oponerse a la reinstalación, -  
pero debe indemnizar al trabajador (39).

"El patrono tiene una obligación y es la de reponer al trabajador en su empleo o asignarle una plaza nueva, acorde con sus aptitudes y siempre que --- exista esa posibilidad. Si el patrono no cumple la - obligación, debe ser condenado al cumplimiento y al pago de daños y perjuicios que son, precisamente, -- los salarios que deja de percibir el trabajador, por lo tanto el incumplimiento de las obligaciones determina la condena al pago de daños y perjuicios" (40).

"El patrón que despida a un obrero sin causa - justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación - cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él - malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" (41).

---

40.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1949. Pág. 173.

41.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1967. Pág. 91.

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador -- tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá -- además derecho, cualquiera que sea la acción intenta da, a que se le paguen los salarios vencidos desde -- la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje" (42).



## G.- INDEMNIZACION:

"Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integra con el importe de tres meses de salario, según lo dispone la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 constitucional. En el artículo 48 de la Ley se determina que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión" (43).

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero -- con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del artículo 123 constitucional que es cuando el patrono que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de -- salario" (44)

---

43.- De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 101.

44.- Guerrero, Euquerio. Op. Cit. Pág. 94.

Artículo 123 Constitucional: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de --- tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje" (45).

Guillermo Cabanellas dice: "La indemnización por despido es una compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el tiempo de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al trabajador" (46).

"El trabajador puede separarse de la empresa por motivos imputables al patrón y éste le debe indemnizar con tres meses de salario" (47).

---

45.- Guerrero, Euquerio. Op. Cit. Pág. 94.

46.- Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 814.

47!- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 858.

En la Enciclopedia Jurídica Omeba nos dan el - concepto de indemnización (48):

La indemnización es la reparación jurídica de un daño o perjuicio causado y es una sanción del incumplimiento del contrato.

Al disolver la relación contractual, las partes deben dar un aviso anticipado al otro contratante. Cuando no se cumple con ese requisito surge el problema de la sanción al incumplimiento de la obligación establecida.

Esta sanción no puede ser otra que una suma de dinero, ya que no es posible obligar al empleador a mantener al trabajador en su puesto durante todo el lapso del preaviso.

La indemnización por falta de preaviso constituye el resarcimiento del daño ocasionado por la ruptura arbitraria, sin aviso previo, de la relación jurídica de trabajo. En lo que al empleado se refiere el preaviso es con la finalidad de asegurarle un plazo para que encontrara una nueva ocupación, un nuevo empleo.

Puede ser que quien no cumpla con la obliga---

ción de preavisar sea el empresario o sea el trabajador.

Para Riva Sanseverino el preaviso es: "Un instituto de carácter cautelar, en cuanto tiene por fin eliminar o, al menos, limitar los daños que la disolución unilateral de uno de los contrayentes produce en el otro".

Barassi dice que el preaviso tiene "carácter de amparo, ya que tiende a prevenir la posibilidad de daños dando tiempo al otro contratante a prever sus intereses propios".

Benítez de Lugo y Reymundo: "Se trata de una indemnización por los daños y perjuicios causados al trabajador a consecuencia de la disolución injusta de su vínculo laboral".

Krotoschin: "Algunos sostienen que el trabajador por el sólo hecho del despido, sufre un daño consistente en la pérdida del puesto de ciertos derechos adquiridos en el servicio". (49).

Según el Capítulo XII de los Trabajos Especiales, los trabajadores a domicilio tienen derecho a - que se les pague el salario mínimo, así como el salario del día de descanso obligatorio, vacaciones anuales.

Para determinar el salario se tomará al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo, o sea que se tomará como salario diario el -- promedio de las percepciones obtenidas en 30 días -- trabajados.

El trabajador a domicilio también cuenta con - los derechos que especifica el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en sus Principios Generales que son que el trabajador puede pedir ante la Junta de - Conciliación y Arbitraje:

a.- Que se le reinstale en el trabajo que --- desempeñaba hasta antes de ser despedido.

b.- Que se le de una indemnización de tres meses de salario.

c.- Que se le paguen los salarios vencidos des de la fecha del despido hasta que se cumpla con el - laudo.

CAPITULO IV.- OBSERVACIONES:

A.- Propositiones.

B.- Comentarios.

C.- Críticas.

## A.- PROPOSICIONES:

Existe escasez de personal en los Departamentos de Inspección, lo cual acarrea que el trabajo a domicilio permanezca al margen de las disposiciones legales, por lo tanto se debería de aumentar la acción del gobierno para vigilar efectivamente a los patrones que dan trabajo a domicilio, y sobretodo a los que dan trabajo a domicilio sin estar legalmente registrados.

Que los inspectores protejan el salario, que les paguen a los trabajadores lo que realmente trabajan, que no por los artículos elaborados les paguen menos por ser un trabajo que se realice en el domicilio.

La mayoría de éstos trabajadores viven en un sólo cuarto que les sirve a la vez para dormir, preparar y tomar sus alimentos, desempeñar su trabajo, además carecen de luz adecuada para trabajar, no tienen medidas de higiene, seguridad, les hace falta agua. Si a éste tipo de trabajadores se les pagara un poco más por su trabajo, la jornada no sería tan excesiva, agotando con ello a los trabajadores, junto con su familia muchas veces y su forma de vida cambiaría.

Aunque se especifican en la Ley Federal del Trabajo prestaciones para los trabajadores a domici-

lio, éstos no cuentan por lo general con derechos -- como son el Seguro Social, descanso semanal, pago de horas extras, vacaciones, salario mínimo, participación de utilidades, huelga.

Es necesaria la agrupación de los trabajadores a domicilio para su defensa frente a la clase patronal. Este sector de obreros, trabajadores, han sido menospreciados por los grandes sindicatos, así como por los pequeños, en la práctica el ejercicio de este derecho se haría difícil por el aislamiento en -- que se encuentran los trabajadores para sindicalizarse.

El ejercicio del derecho de asociación profesional por parte de los trabajadores a domicilio es fundamental para exigir sus derechos.

A pesar del control de la Inspección del Trabajo los patrones eluden el cumplimiento de sus obligaciones y ello se debe a que:

La Inspección del Trabajo tiene imposibilidad para ejercer un eficaz control de la multitud de patrones que desarrollan actividades con el sistema de trabajo a domicilio y por otra parte, la ignorancia y escasa preparación cultural de la mayoría de los trabajadores a domicilio, da por resultado que éstos no denuncien las violaciones patronales a la Ley, y no ejerzan sus derechos con propiedad.



Algunos puntos que se proponen para que los --trabajadores a domicilio cuenten con más garantías -- en cuanto al trabajo que desempeñan son:

1.- Que se establezcan entre los empresarios, las autoridades y los sindicatos más derechos para -- los trabajadores y que éstos derechos sean en la rea-- lidad aplicables.

2.- Que se lleve un control, un registro más -- estricto de las personas que dan trabajo a domicilio y de los que reciben ese trabajo.

3.- Que se les facilite a los trabajadores la posibilidad de sindicalizarse, que en un momento da-- do puedan hacer efectivo su derecho a la huelga.

4.- Que los Inspectores de Trabajo verifiquen las condiciones en las cuales el trabajador a domici-- lio presta sus servicios, como higiene, el salario -- que percibe, el estado de los útiles de trabajo, si cuenta o no con equipo de protección para el desempe-- ño del trabajo.

5.- Que se fije un salario mínimo que se les -- pague realmente y que cubra las necesidades del tra-- bajador y su familia. Los Inspectores de Trabajo de-- ben detectar las fallas y los incumplimientos de --- cualquiera de las partes que intervienen en éste con-- trato especial de trabajo.

## B.- COMENTARIOS:

Los trabajadores a domicilio pertenecen por lo general a las clases más pobres, más bajas, son explotados y no logran salir de esa clase.

Si de verdad fuera un salario suplementario, sería muy bueno éste sistema, pero resulta que hay familias enteras que dedican todo su tiempo a éste trabajo, por un salario ínfimo, y no es verdad que sólo se realice en ratos libres.

El patrón no vigila directamente al trabajador, pero si puede rechazar los artículos que considere mal elaborados.

El trabajador a domicilio obedece estrictamente las órdenes del patrón y los artículos que fabrica deben reunir las exigencias que el patrón especifique.

Para Mario L. Deveali éste trabajo tiene ventajas e inconvenientes, las Ventajas son:

1.- "Permite al hombre realizar este trabajo - manteniendo su independencia fuera de la vigilancia del dador de trabajo y, además puede hacerlo con la ayuda de su mujer, sin que ésta tenga que abandonar los quehaceres del hogar.

2.- Permite conseguir ingresos a aquellas personas a quienes no es posible abandonar el hogar du-

rante horas seguidas, en talleres y fábricas.

3.- Permite trabajar a personas lisiadas, impedidas de concurrir a un taller.

4.- Favorece el desarrollo de algunas industrias.

Los Inconvenientes son:

1.- La mano de obra barata, ya que los empresarios aprovechando las circunstancias en que se presenta esta actividad laboral y la categoría de las personas que la ejecutan, casi siempre mujeres y niños; cometiendo toda clase de abusos.

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

3.- Otro de los inconvenientes es la falta de higiene" (1).

---

1.- Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. T. III. La Ley, S. A. Edit. e Imp. Buenos Aires, -- 1972. Pág. 772.

En éste tipo de trabajo a un trabajador no se le puede despedir por falta de asistencia a sus labores.

El Estado interviene para establecer los salarios mínimos legales, los cuales tienen vigor en toda la industria, la rama; si un patrón paga un salario inferior al que ha sido fijado legalmente, está cometiendo un delito.

Pero en realidad los salarios mínimos no se pagan en cuanto a los trabajadores a destajo que laboran fuera de la industria en donde los patrones proporcionan informes acerca de sus listas de raya, ya que aunque se conozcan las cuotas respectivas (salarios) no se puede saber cuantas piezas hace un trabajador medio en una hora o en un día.

## C.- CRITICAS:

La participación de las utilidades a los trabajadores a domicilio prácticamente no surte efecto, ya que el patrón puede determinar deliberadamente el monto de las utilidades y puede pagarlas o no a sus trabajadores, los cuales trabajan aislados unos de otros, pudiendo pagarles a algunos de ellos nada más, o a ninguno de ellos.

Los trabajadores a domicilio tienen muy poca participación en los Sindicatos, lo cual dificulta el cumplimiento de las obligaciones legales y los mantiene aislados e ignorantes de los derechos que les corresponden.

Los horarios y la duración del trabajo a domicilio dependen en parte de las condiciones económicas de los trabajadores, de su preparación técnica y de su rendimiento; pero conociendo las condiciones generales en que viven, especialmente las obreras, respecto de sus obligaciones familiares y otras necesidades, el trabajo a domicilio que se les confía lo desarrollan principalmente durante la noche y la tarde en ocasiones, en largas jornadas y después de realizar los quehaceres de la casa.

La Ley de la Oferta y la Demanda favorece al patrón, quedando el trabajador indefenso y su consen

timiento para contratar no es espontáneo, sino presionado por las circunstancias que lo rodean, siendo así como al trabajador a domicilio se le restringe su libertad contractual y de hecho se le anula, cuando pretende obtener el beneficio de un salario equitativo. Mientras algunos acrecientan su capital, la mayoría acepta cualquier condición para poder vivir.

Los trabajadores compran sus instrumentos de trabajo, reciben un sueldo ínfimo con el que se sostienen junto con su familia, es tan bajo que la mayoría de las veces no se ajusta al mínimo que exige la Ley. El patrón no tiene que llevar a cabo ninguna instalación, ni siquiera adquirir los útiles e instrumentos necesarios para el trabajo, puesto que cada uno de los trabajadores los posee o los adquiere para desempeñar su trabajo.

En su propio domicilio, el trabajador junto con su familia son explotados, además ahorra al patrón el pago de establecimientos y demás gastos. El patrón puede evadir fácilmente sus obligaciones laborales. Además no es necesario que se ocupe en dirigirlos y vigilarlos en su trabajo. Estos trabajadores por lo común se convierten a sí mismos en explotadores de sus propias familias.

Debido a la ignorancia y la necesidad de los -  
trabajadores a domicilio, la mayoría no recibe el --  
auxilio de las Leyes Laborales, porque al solicitar-  
lo estarían arriesgando su trabajo y tal vez lo per-  
derían.

CAPITULO V.- CONCLUSIONES.



## CONCLUSIONES:

1.- Para concluir, podemos decir que el Trabajo a Domicilio es un trabajo especial, porque en primer lugar La Ley Federal del Trabajo en el Título -- Sexto, llama trabajos especiales y específicamente - en el Capítulo XII trata al trabajo a domicilio como un trabajo especial y en segundo lugar, porque éste trabajo no se realiza como los demás en un lugar fijado por el patrón, sino que el trabajador tiene la facultad de determinarlo; el trabajador a domicilio no está sometido a la vigilancia y dirección constantes del patrón, no existen horas extraordinarias; el trabajo puede ser elaborado además, por el trabajador contratante, por sus familiares o por otros trabajadores que tenga a su servicio.

2.- Por no existir control sobre la forma de pago de los salarios, los patrones pagan precios muy bajos por los trabajos realizados por los obreros a domicilio, y éstos con el afán de obtener más ingresos trabajan en exceso, para por lo menos alcanzar - el salario mínimo.

3.- Por lo general éste tipo de trabajo se realiza en lugares no apropiados para la realización de dicha tarea.

4.- Para que el trabajador como el patrón aseguren sus derechos y estipulen sus obligaciones se debe de celebrar un contrato de trabajo por escrito. Aunque la mayoría de las veces no exista éste contrato, ya que por lo general se hace verbalmente o por intermediarios, llamados maquillistas que dan menos garantía, derechos, prestaciones a los obreros que sí directamente contrataran con el patrón y firmaran el contrato de trabajo a domicilio.

5.- Este trabajador como la mayoría de los trabajadores tiene el derecho a ser reinstalado en su puesto, para que desempeñe su trabajo en igual forma en que lo venía desempeñando hasta antes de haber sido separado de él.

Así mismo el trabajador tiene el derecho de pedir que se le indemnice con el importe de tres meses del salario que tenía antes de ser despedido injustificadamente.

Sí verdaderamente los Inspectores que vigilan el trabajo a domicilio cumplieran con su deber, los trabajadores podrían ejercer efectivamente sus derechos, más en la realidad no ocurre así.

Los trabajadores a domicilio como el resto de los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario correspondiente al séptimo día de descanso obligatorio, así como el pago de las vacaciones -

correspondientes.

Por las características de éste trabajo no se puede decir que se ejercite el derecho a huelga, ya que los trabajadores están disgregados, muchas veces en una empresa no se llegan a conocer los trabajadores de la misma empresa que trabajan a domicilio.

El derecho al reparto de utilidades es otra -- prestación a que tienen derecho los trabajadores a -- domicilio, sin embargo éste reparto no es legal, ya que el patrón determina el monto de las utilidades, y por estar aislados los trabajadores, no se dan --- cuenta de lo que a los demás les pagan, o en el peor de los casos no les pagan utilidades.

6.- Entre otras prestaciones a que tienen derecho los trabajadores a domicilio están la prima de - antigüedad, el agüinaldo, el seguro social, ésto lógicamente sí se encuentran contratados por escrito, no verbalmente ni por intermediarios, ya que sí es - así, la mayoría de las veces no les dan otra prestación más que el salario por el trabajo elaborado.

7.- Por último, entonces podemos agregar que - los trabajadores a domicilio tienen iguales derechos que los trabajadores en general, pero en la mayoría de los casos los patrones no se encuentran registrados para dar trabajo a domicilio, sin embargo lo llevan a cabo, restringiendo los derechos de los trabajadores a domicilio.

## BIBLIOGRAFIA:

- 1.- Bayón Chacón G. y Eugenio Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial D. Marcial. Madrid, 1964.
- 2.- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968.
- 3.- Castorena, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Edit. Jaris, S.A. México, 1946.
- 4.- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Edit. Jus, S.A. México, 1971.
- 5.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo T. II. Edit. Porrúa, S.A. México, 1971.
- 6.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo T. II. Edit. Porrúa, S.A. México, 1976.
- 7.- De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III. La Relación del Trabajo. Edit. Depalma. Buenos Aires, 1977.
- 8.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa, S.A. México, 1949.
- 9.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1954.
- 10.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1974.
- 11.- De la Villa Gil, Luis Enrique. Catorce Lecciones sobre Contratos de Trabajo Especiales. Gráficas Benzal. Madrid, 1965.

- 12.- Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. T. III. La Ley, S.A. Editora e Impresora. Buenos Aires, 1972.
- 13.- Dobb, Maurice. Salarios. Fondo de Cultura Económica. México, 1975.
- 14.- G. H. Camerlynck y G. Lyon - Caen. Derecho del Trabajo. Biblioteca Jurídica Aguilar. México, 1974.
- 15.- González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Edit. Temis. Bogotá, 1970.
- 16.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1967.
- 17.- Hernáin Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. T. I. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1972.
- 18.- Hueck Alfredo y H. C. Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1963.
- 19.- Marx, Carlos. El Capital. Crítica de la Economía Política Vol. I. Fondo de Cultura Económica. México, 1973.

## LEGISLACION:

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omeba. T. I. Bernardo - Lerner - Director - Edit. Bibliográfica, Argentina. Buenos Aires, 1968.
- 2.- Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XV. Bernardo -- Lerner - Director - Edit. Bibliográfica, Argentina. Buenos Aires, 1967.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Edit. Popular de los -- Trabajadores. México, 1980.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos de la Ley. XVI. Trabajos Especiales.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos de la Ley. XXVII. Trabajo a Domicilio.
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Dictamen de la - Cámara de Diputados. Título Sexto. Trabajos Especiales. Parte relacionada al Trabajo a Domicilio.
- 7.- Porras y López, Armando. La Nueva Ley Federal -- del Trabajo. Imp. Galve, S.A. México, 1971.

# I N D I C E

107

PAG.

INTRODUCCION.

2

CAPITULO PRIMERO. EL TRABAJO A DOMICILIO.

- a) Antecedentes históricos del trabajo a domicilio 9
- b) Concepto
- c) Su reglamentación en el Derecho Mexicano
- d) Elementos del trabajo a domicilio.

CAPITULO SEGUNDO. LA RELACION DE TRABAJO.

- a) Partes integrantes de éste contrato 41
- b) Obligaciones de los Patrones
- c) Obligaciones de los Trabajadores
- d) Requisitos que deben cumplir los patrones para dar trabajo a domicilio
- e) Condiciones del trabajo a domicilio.

CAPITULO TERCERO. PRESTACIONES.

- a) Salario por cuota diaria, salario diario integrado 60
- b) Séptimo día de descanso obligatorio;
- c) Vacaciones
- d) Prima de antigüedad
- e) Agüinaldo
- f) Reinstalación
- g) Indemnización.

CAPITULO CUARTO. OBSERVACIONES.

- a) Propositiones 90
- b) Comentarios
- c) Críticas.

CAPITULO QUINTO. CONCLUSIONES. 101

BIBLIOGRAFIA 104

LEGISLACION 106

INDICE 107