



40721
355

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**"LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE
LA COSTURA A DOMICILIO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
VERONICA ROSALBA PEREZ HERNANDEZ.

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

MEXICO

2003

1

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico la presente tesis:

A **YAVÉ DIOS**, por haberme formado de la tierra y haber soplado en mi aliento de vida.

A mis padres:

NARNO Y MARGARITA, porque gracias a sus consejos, ayuda y orientación han contribuido en mi formación profesional, logrando realizar uno de mis objetivos en la vida.

A mis hermanas:

CLARA Y GLORIA, por la confianza, respeto y cariño que me han demostrado para vencer los obstáculos y seguir adelante en mi formación profesional.

Al Licenciado:

RANFERY DANIEL AGUILAR, por el apoyo incondicional y aliento que me brindo durante la elaboración de la presente tesis.

2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A la Licenciada:

MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ, por haber contribuido desde las aulas de esta Universidad a mi formación profesional, así como haber mostrado la paciencia, disposición e interés para el inicio y culminación de esta tesis.

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

Por haberme dado la oportunidad de continuar mi carrera profesional a través de los conocimientos y consejos que me brindaron todos y cada uno de sus profesores, formando una hija más para ayuda de la sociedad.

INDICE

pag.

INTRODUCCIÓN.-----I-V

CAPÍTULO PRIMERO

1. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO.

1.1 Época Precolonial.	1
1.2 Época Colonial.	7
1.3 Época Independiente.	14
1.4 Antecedentes Legislativos de la Relación Laboral.	23
1.4.1 Surgimiento del Artículo 123 Constitucional.	24
1.4.2 Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo.	25

CAPÍTULO SEGUNDO

2. CONCEPTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL Y EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

2.1 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.	32
2.2 Definición del Derecho del Trabajo y del Trabajo a Domicilio.	36
2.3 Sujetos de la Relación del Trabajo a Domicilio.	41
2.3.1 Concepto de Trabajador a Domicilio.	41
2.3.2 Concepto de Patrón en el Trabajo a Domicilio.	46
2.3.4 Concepto de Representante del Patrón.	48
2.5 Concepto de Intermediario.	49

4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO TERCERO.

3. ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

3.1 Naturaleza Jurídica del Contrato Individual del Trabajo.....	53
3.2 Definición de Contrato Individual del Trabajo.....	61
3.3 Requisitos de Existencia del Contrato Individual del Trabajo.-	65
3.4 Requisitos de Validez del Contrato Individual del Trabajo.....	68
3.5 Extinción de la Relación Laboral.....	75

CAPÍTULO CUARTO.

4. EL TRABAJO DE LA COSTURA A DOMICILIO.

4.1 Trabajos especiales.....	81
4.2 Marco Jurídico del Trabajo a Domicilio.....	86
4.3 Derechos y Obligaciones en el Trabajo a Domicilio.....	89
4.4 Propuesta de Reglamento de la Costura a Domicilio.....	96

CONCLUSIONES..... 110

BIBLIOGRAFÍA.....121

S

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN.

A través de la historia la mayoría de la población mexicana ha sufrido las consecuencias de la crisis, esto es, altos índices de inflación, el incremento de las tasas de desempleo y subempleo, y una contratación del gasto público que para amplios sectores de la sociedad causaron un deterioro en las condiciones de vida. Programas de ajuste estructural promovidos por el Fondo Monetario Internacional y adoptados por el gobierno mexicano que incluyen el congelamiento de salarios y empleos, la privatización de empresas para estatales y la liberación del mercado, deterioraron el estatus de los trabajadores.

La crisis dada durante la década pasada ha empeorado significativamente los niveles de vida y para poder sustentar las necesidades básicas, o para, por lo menos sobrevivir, los grupos domésticos rurales se han visto forzados a diversificar sus fuentes de ingresos aumentando las tasas de participación económica de sus miembros; en este sentido la producción agrícola contribuye pobremente a la subsistencia familiar. Algunas familias, el ingreso lo obtienen por envíos de dinero de parientes que trabajan temporalmente en los Estados Unidos, sin embargo, para algunas familias, la migración permanente hacia las ciudades o a través de

la emigración es vista como una alternativa para asegurar la supervivencia familiar.

Algunas actividades para sobrellevar la crisis económica son: la emigración masculina a los Estados Unidos y la maquila o industria domiciliaria principalmente realizada por la mujer en su domicilio.

Los trabajadores a domicilio están sujetos a una dinámica de explotación: laboran por salarios muy inferiores al mínimo, el tipo de trabajo es irregular, no gozan de alguna o algunas prestaciones laborales, sin embargo, el empleo femenino en la producción industrial de ropa tiende a ser motivado por necesidades económicas.

La mujer suele trabajar fuera o dentro de su casa para poder obtener los ingresos adecuados para la sobre vivencia de su familia. Es también frecuente que mujeres jefas de familia se incorporen a la fuerza de trabajo después de la pérdida de las contribuciones masculinas como consecuencia de enfermedades, muerte o abandono. En muchos de estos casos, la mujer opta por el trabajo a domicilio - en su mayoría costura - para poder hacer compatibles las demandas contradictorias del cuidado doméstico y del empleo asalariado.

La fragmentación de los sistemas productivos han facilitado la proliferación de subcontrataciones no solo entre fábricas que están

establecidas legalmente en el país sino también en talleres clandestinos y en forma específica en los trabajadores de la costura domiciliarios donde predominan las mujeres. Así, la intensa búsqueda de mano de obra barata y flexible en el ámbito internacional esta creando opciones de trabajo para las mujeres, por condiciones laborales y de trabajo muy precarias, además las violaciones a los derechos laborales no solo la sufren los trabajadores a domicilio, sino también recaen en los patrones cuando los trabajadores de la costura a domicilio incumplen con la calidad del trabajo encomendado.

Las principales violaciones a los derechos laborales que sufren los trabajadores de la costura a domicilio es la ausencia de una uniformidad salarial, la falta de fijación de un horario y en consecuencia el pago de horas extras, la omisión de inscripción ante el Seguro Social, la inestabilidad en el empleo, así como la carencia de capacitación del trabajador entre otras.

Por los motivos expuestos, consideró conveniente una reglamentación en forma específica del trabajo de la costura a domicilio, garantizando los derechos más importantes a que es acreedor este tipo de trabajadores como es la estabilidad en el empleo, una uniformidad de salarios, la inscripción en el Seguro Social, etcétera.

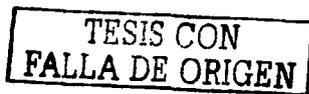
La presente tesis titulada "La necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores de la costura a domicilio en México",

obedece a una inquietud personal, pero sobre todo jurídica y social; la situación en que se encuentra este tipo de trabajadores que por lo regular son mujeres, madres solteras o jefas de familia que se encargan de todo el gasto familiar, que aspiran a un mejor nivel de vida sin lograrlo, y con duros esfuerzos logran la subsistencia de la vida familiar, es de vital importancia un reglamento que ampare los derechos de este tipo de trabajadores para el desarrollo de una mejor forma de vida.

Los problemas a que se enfrenta el trabajador de la costura a domicilio son múltiples y complejos, con la presente tesis sólo se pretende contribuir con una visión más amplia y jurídica del problema que con lleva las constantes violaciones laborales a las que es objeto este tipo de trabajadores. Además de proponer un reglamento que ayude a estos trabajadores a que tengan una certidumbre jurídica y en consecuencia social en el empleo que desempeñan.

El trabajo a domicilio en México tiene diversas manifestaciones, aquí se hace el estudio sólo de la industria textil o de la costura, ya que consideró que este rubro es el más numeroso y desprotegido en nuestra sociedad.

Es necesario abordar el tema desde diferentes puntos de vista, económico, político, social y jurídico, el presente estudio pretende darle un enfoque más a este problema tan complejo desde la perspectiva histórica, jurídica y social estableciendo un marco



legal más acorde a nuestro tiempo y hacia un enfoque más justo y equitativo en las relaciones laborales entre los sujetos del trabajo de la costura a domicilio, en la ciudad más poblada del mundo.

✓

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO PRIMERO.

1. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO.

El trabajo que realizan en su casa las costureras para un patrón, conocido jurídicamente como trabajo a domicilio, carece de aplicación práctica en su reglamentación, lo cual provoca una violación constante de derechos en materia laboral. Un problema jurídico social tan complejo requiere de un estudio de las etapas por las que ha pasado la relación laboral en México a través de la Historia, sólo así, nos daremos cuenta de los avances o estancamientos que la misma ha tenido.

1.1 Época Precolonial.

Dentro de los pueblos mesoamericanos encontramos a México basto en culturas prehispánicas, nuestra nación ha pasado diversas etapas para lograr su desarrollo cultural, económico, social y político; una de las civilizaciones antes de la llegada de Colón al continente y quizás la más importante fue la Azteca.

Los aztecas proceden de un lugar llamado Aztlán, de ahí emigraron por diferentes lugares hasta llegar a Tula, más tarde se

1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PAGINACIÓN DISCONTINUA

trasladaron al Valle de México, donde se establecieron provisionalmente en el año 1163, pues constantemente eran desalojados por otras culturas hasta lograr establecerse en el lago de Texcoco; lugar en donde encontraron un águila posada sobre un nopal y devorando una serpiente.¹

En ésta cultura existía la división de castas, la cual consideramos una forma de organización avanzada, pues su finalidad era el bien común, no existiendo una división de clases sociales donde prevalece la ley del más fuerte. Existía la casta de los guerreros misma que tuvo altos privilegios, el Rey debía pertenecer a esa agrupación, los miembros del Consejo eran también del grupo de los guerreros, la burocracia emanaba de ella; otra agrupación fue la de los sacerdotes quienes tenían a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas, siendo la casta que tenía un vínculo con la divinidad por lo que gobernaba a la población azteca, asimismo encontramos el común del pueblo o maceguales, constituido por aquellas personas que requerían el ejercicio de un trabajo para subsistir por último los nobles y señores, castas privilegiadas que obtenían del macegual los elementos necesarios para satisfacer sus necesidades.

Los maceguales tenían a la agricultura como actividad fundamental, no había jefe de familia que no fuera agricultor. Los aztecas artesanos practicaban un oficio o ejercían una actividad y

1. Cfr. **BARRALES** Valladares, José. Síntesis de la Historia de México, Harla, México, 1990, pags.18-33.

por razón de uno u otra obtenían elementos de subsistencia. Los comerciantes tenían a su cargo el gobierno del mercado en Tlatelolco, regulaban el comercio, ejercían una función jurisdiccional disfrutaban de una especie de fuero y mantenían relaciones con las castas de los sacerdotes y de los guerreros.²

Existía la división sexual del trabajo, estableciéndose la cooperación de los miembros al grupo doméstico como unidad de producción y consumo; tocaba al hombre el cultivo y casi todas las artesanías, la mujer además de atender a los niños y la cocina, tenía a su cargo el hilado y el tejido. La producción textil para el consumo de la familia plebeya se hacía dentro del hogar; es probable que algunas familias hayan combinado en el trabajo la artesanía con el cultivo, y de éste modo produjeran parte de los alimentos de consumo necesarios para su propia subsistencia. Los artesanos tenían la obligación de dar tributo y servicios de su oficio.

El trabajo de las mujeres era muy estricto y se consideraba que servían a los dioses hasta el momento de contraer matrimonio, dicha labor por lo regular se desarrollaba en la casa. En apariencia, la mujer tenía pocas posibilidades de ejercer algún oficio o profesión pues la procreación y el cuidado de la casa eran su principal misión sin embargo, podían ser sacerdotisas, comerciantes locales, parteras o dedicarse al servicio doméstico.³

2. Cfr. CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, UNAM, México, 1984, pags. 36 y 37.

3. Cfr. EL COLEGIO DE MÉXICO. Historia General de México, tomo I, tercera edición, Harla, México, 1981, pags. 221 y 224.

La confección de ropa en aquel entonces se restringió por lo general a la mujer, la cual adquirió el oficio de sus ancestros y se transmitió de generación en generación, siendo ésta una labor de gran apoyo a la economía familiar ya que no sólo se confeccionaban prendas para los miembros de la familia sino que incluso se hacían trueques con las mismas por otros productos en los mercados públicos, es dable señalar que si bien es cierto que desde esta época ya se visualiza el trabajo de las mujeres en el hogar y de forma específica en la confección de prendas de vestir mismas que se comercializaban no existió una relación laboral ni mucho menos una empresa o taller que se dedicara a recaudar el trabajo de estas mujeres, por consiguiente no se da una explotación de una persona sobre el trabajo en el hogar sino más bien era como una forma de vida heredada como un oficio entre otros tantos.

En los grandes centros urbanos se realizaban actividades de mayor especialización, los artesanos estaban dedicados a un oficio y vivieron en sus barrios; en otros casos los artesanos se organizaban en cuadrillas con mandones propios para la prestación de su tributo y servicios en cosas de su oficio, de este modo se les encerraba, en especial a canteros y carpinteros para las obras públicas. La cooperación y división del trabajo dentro de estos equipos de labores se realizaba a base de la organización tributaria de las cuadrillas.

Dentro de las unidades de producción encontramos el hogar del macegual y las unidades integradas políticamente, quienes

4

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

combinaban los derechos recibidos del soberano sobre la tierra y los servicios de los maceguales.

Los labradores trabajaban la tierra del señor, le daban productos de sus distintos oficios o iban a trabajar en su casa, o bien le daban terrazgos en cacao; se piensa que los labradores comercializaban sus productos en el mercado para conseguir el cacao. También existieron unidades productivas organizadas políticamente, las casas de solteros cuyos miembros cultivaban en común tierras destinadas a su mantenimiento, y los barrios o calpules que cooperaban para cultivar la tierra de sus jefes.

Por cuanto hace a los maceguales, era su obligación el pagar tributo y servicios personales llamado Tequil, aplicada ésta definición al trabajo desempeñado por los funcionarios del gobierno, los guerreros en la batalla o los sacerdotes en sus ceremonias. Desde el rey al macegual todos daban su Tequil, es decir, su contribución a la sociedad. La base para tasar sus prestaciones variaba en las distintas regiones, pero en la nahua parece haberse basado en la cantidad de tierras que detentaba el tributario.*

Realmente no existen datos exactos sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. La sociedad ofrecía una variada división en las ocupaciones, mismas que se derivan de una

4. Cfr. EL COLEGIO DE MÉXICO. pags. 225-227.

compleja organización social. Las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos eran las siguientes: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etcétera).

Las mujeres pobres se ocupaban también en oficios especiales cuando no ayudaban a los hombres de la familia en el trabajo del campo.

Trabajaba la mujer como hiladera, tejedora, costurera, cocinera y médica. Labores todas que se realizaban esencialmente en el hogar, los artesanos y obreros en general formaban gremios figura importante en la etapa precolonial. Se cree que cada gremio tenía su demarcación propia en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y sus festividades exclusivas. Generalmente los hijos aprendieron el oficio de sus padres y en ciertos casos, como para los comerciantes, en realidad la facultad o derecho de ejercer el comercio, era hereditaria.

Como ya se mencionó se desconoce respecto a las condiciones de trabajo, es decir, no se sabía cuantas horas trabajaba ni de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que, a

pesar de la institución de la esclavitud debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres.⁵

Asimismo, encontramos el trabajo forzoso el cual estuvo a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes. La esclavitud no tuvo los caracteres del sometimiento europeo; el esclavo no dejó de concebirse como persona humana ni como una entidad jurídica; jamás se concibió como una cosa y no tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

En la sociedad azteca encontramos una organización avanzada, pues se encontraba dividida en castas sociales mismas que sirvieron para la distribución de la riqueza, tomaron como base el trueque de bienes y servicios, en virtud de que no se manejaba la unidad monetaria. La finalidad de esta organización era lograr el bien común para así llegar a ser una cultura poderosa y sobresaliente.

1.2 Época Colonial.

El período colonial abarca de 1519 a 1821 época en la cual los indígenas experimentaron grandes cambios, pues los pobladores europeos aplicaron la institución de la esclavitud en dos vías:

5. Cfr. MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial, sexta edición, Porrúa, México, 1992, pags. 125 -133.

a) La conquista: en la que fueron sacrificados muchos indios por las expediciones hechas a territorios lejanos, al llevar la carga o prestar servicios auxiliares y;

b) La esclavitud: al provocar una disminución entre los naturales por el sometimiento al trabajo, en establecimientos azucareros y en el servicio doméstico.

A mediados del siglo XVI, se encuentran ordenes enviadas de España al virrey de México acerca de la relación laboral, estableciendo la obligación de los indios a trabajar para los españoles, en caso de que la prestación voluntaria del trabajo no bastara para satisfacer las necesidades de la agricultura, la minería, la industria y las obras o servicios de índole civil o eclesiástico que estaban amparadas bajo el concepto de bien público. *

Las instituciones indígenas de trabajo fueron controladas por la encomienda y no por la esclavitud, esto porque resultó la institución más importante de la época; ambas permitían que los trabajadores fueran vendidos o alquilados a otros patronos o utilizados en forma ilegal.

En las instrucciones de la Corona al virrey Velasco en 1550, se le encomendaba procurar que los indios se alquilaran para trabajar en labores del campo y obras de la ciudad, de manera que

6. Cfr. CASO, Alfonso. La Política Indigenista en México, tomo I, tercera edición, Instituto Nacional Indigenista y Secretaría de Educación Pública, México, 1981, pag. 89.

no estuvieran de ociosos. El virrey ordenó que el jornal se pagara a los indios trabajadores y no a los principales ni a otras personas, dicha orden prevenía los abusos, en una relación directa entre el amo español y el trabajador indio, pero anticipaba que si la relación voluntaria de trabajo no se entablaba por falta de consentimiento del indio, el Estado obraría como mediador y vería en nombre del interés público que el trabajador prestara coactivamente su servicio.

La ventaja que ofreció al indio este nuevo sistema de trabajo, era el tiempo y la clase de servicio, pues la prestación del mismo era semanal y cada indio acudía tres o cuatro semanas al año. Un cambio surgido bajo el dominio español, fue la pérdida de interés de participación de los pueblos indígenas y la adopción de una actitud resignada.

"En los siglos XVI Y XVII, predominó la figura del reclutamiento de trabajadores indígenas llevándose a cabo el repartimiento en el área laboral, siendo un sistema de trabajo rotativo, supuestamente de interés público o para utilidad pública, éste sistema sólo afectó a los indígenas encomendados y beneficio a la clase patronal, toda vez que no cubrió la demanda de los trabajadores para laborar pocas horas, realizar tareas moderadas o trabajo voluntario para un salario justo."?

7. **GIBSON, Charles. Los aztecas bajo el dominio español, siglo XXI, México, 1967, pag. 247.**

Existió la competencia entre españoles por los trabajadores indígenas, provocando arbitrariedades como el secuestro de los trabajadores, los golpes, la negación de pagarles, el embargo a sus alimentos y ropa para impedir que escaparan. Los españoles se dedicaron a adquirir trabajadores indígenas en forma privada, procurando más indios de los que permitieron las cuotas.

Los indios secuestrados realizaban el trabajo fuera de la encomienda y del repartimiento, desarrollaban sus actividades en talleres textiles productores de lana, conocidos como obrajes, siendo establecidos en Texcoco. El obraje surgió como una forma de empleo de la mano de obra para encomenderos influyentes, hecho considerado como antecedente de los sistemas de empleo.*

Un problema que agitó mucho la vida jurídica colonial fue la cuestión del trabajo, que asumía caracteres específicos que lo distinguían del mismo problema en los países de Europa, cabe señalar que en la colonia el trabajo material era cuestión de raza y mentalidad. No sólo era el indio el destinado a hacerlo, sino que este carecía por secular tradición, por constitución biológica, de toda preocupación por el futuro y de toda idea de ahorro, que es la base de la mentalidad económica de los pueblos occidentales. No teniendo el impulso ni el hábito del ahorro no se puede obtener con ello mayor rendimiento en el trabajo. En Europa la lucha y el

8. Cfr. GIBSON, Charles. Op. cit. pag. 248.

problema del trabajo es la obra del trabajador mismo que busca una vida mejor y mayor compensación para su esfuerzo. En América el problema del trabajo era asunto de teólogos y moralistas en la época colonial. Para el indio el problema no era tanto ganar mas con su trabajo ni elevar su nivel de vida, sino trabajar o no.

En consecuencia la cuestión que se planteaba era la de saber si había de forzarse al indio a trabajar para iniciarlo en una vida de cultura europea y crearle la mentalidad económica, el deseo de una vida mejor material y espiritualmente; o si había de esperarse que el indio por si solo se transformara por obra de persuasión y del ejemplo. La solución fue que el indio debía de ser compelido a trabajar por justa recompensa por el hacendado, o el minero, o el dueño de un obraje, o en el caso de los textiles un taller, cuidara de la compulsión, como medio a la vez más atinado para el fin que se buscaba y el menos auro para el indio.

Como observamos es aquí cuando inicia una compulsión o explotación forzada hacia el trabajo textil de la mujer indígena en el hogar por parte de los españoles y no tanto a través de un gobierno central sino por medio de talleres los cuales los dueños eran en su mayoría españoles. A partir de entonces se sigue una tendencia de explotación de la trabajadora textil en el hogar que hasta en nuestros días aún prevalece a pesar de las normas jurídicas vigentes, es por ello que se requiere de profundas reformas al marco laboral para el beneficio de este importante grupo social

como lo es el ama de casa, la madre soltera, la jefa de familia o simplemente la trabajadora de la costura a domicilio.

En 1549 se inició la prohibición del servicio personal de los indios, con esto la Corona busco que todos los habitantes de las indias trabajaran con libertad. En el caso de los indios, estos lo harían en sus comunidades si contaban con los medios de producción o bien con los españoles en tareas de corte urbano o rural mediante el pago de un salario.

Las personas que se mantuvieran ociosas serían compelidas a trabajar sin importar que fueran españoles, mestizos o indígenas, con lo que surgió la figura del repartimiento de trabajadores; como ya se mencionó consistía en la obligación que pesaba sobre todo individuo desocupado de concurrir a la plaza de la ciudad en que residía para que las autoridades como intermediarias, lo pusieran en contacto con quienes necesitaran mano de obra a cambio de un salario.

En relación al sistema de los gremios de la Colonia, éste fue distinto al régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellos, sin necesidad de cambio alguno. En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las

Ordenanzas de Gremios. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad.

En América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.⁹

Durante el régimen colonial, la libertad de trabajo era atribuible a los españoles, los demás no podían ejercer ningún oficio libremente; dicha libertad sólo servía para explotar al indígena mediante la imposición de tareas, aún cuando estaba inspirada sobre la base de las ideas basadas en instruir y cristianizar a los indios.

En este periodo, los indígenas fueron sometidos como esclavos a través de la encomienda, su trabajo se utilizaba para el bienestar y poderío de España; se pasa del régimen de castas a la división de clases sociales, sometiendo al indígena a tener el mismo credo y realizar las labores que el conquistador impone a través de

9. Cfr. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, trigésima edición, Porrúa, México, 1998, pag. 39.

la encomienda, esto en vez de provocar mayor organización y avance para la cultura indígena ocasiona un estancamiento, beneficiando sólo a España.

1.3 Época Independiente.

Durante la Colonia, existieron los gremios, siendo instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. Entre otras causas esto ocasiona que Don Miguel Hidalgo y Costilla inicie el movimiento de independencia, teniendo el objetivo de desligarse de la Corona Española; el primer acto de trascendencia en el movimiento insurgente fue la abolición de la esclavitud, el 19 de octubre de 1810, la lucha prevaleció once años dando origen a una crisis manifestada en la minería, la agricultura, la industria y la hacienda pública entre otras.

“Los trabajadores mineros abandonaron sus actividades para tomar las armas y luchar en contra de un régimen de explotación, pues su vida era cruel toda vez que eran conducidos en jornadas de 30 a 60 leguas (167,160 a 334,320 metros) para llegar a los centros mineros y prestar sus servicios. La remuneración salarial fue baja, tenemos como ejemplo: las minas de Guanajuato, en donde, los indios ganaban 18 centavos y recibían aimud y medio de maíz

semanalmente; así se provoca la paralización de los trabajos mineros." ¹⁰

En todos los reales de minas había individuos llamados recogedores o lanzadores, su misión consistía en capturar a los trabajadores que huían.

Don José María Morelos y Pavón, realizó una revolución democrática al transformar el movimiento obrero y encausarlo a la verdadera liberación de México. Sentó bases para estructurar al estado mexicano con veintitrés puntos para la Constitución de Apatzingán de 1814; su concepción de justicia social la plasma en el punto 12, que a la letra dice:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".¹¹

En 1823 hubo un gran desequilibrio en el aspecto laboral, afectando a toda la comunidad pues la jornada de trabajo aumentó a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII; los

10. Cfr. CUE Canovas, Agustín. Historia Social y Económica de México, América, México, 1947, pag. 15.

11. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, pags. 55 y 56.

salarios fueron rebajados a tres reales y medio, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Los salarios rendían menos por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, estando obligado el trabajador a comprar en la tienda de raya al doble o al triple de su valor en el mercado.

En 1857 tuvieron relevancia los artículos 4º y 5º de la Constitución del mismo año, al sentar bases laborales, estos artículos consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, surge el principio laboral **"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. . ."** Sin embargo, no hubo gran auge en la protección de los trabajadores porque el Congreso se encontraba formado por individualistas, defensores de la propiedad privada y un sistema económico liberal, haciendo imposible el reconocimiento del trabajo por parte del Congreso Constituyente.¹²

En éste periodo en las grandes ciudades mexicanas fue cada vez más constante la presencia femenina en actividades y oficios asalariados. A las tradicionales estanquilleras vendedoras de alimentos y artesanías se sumaron obreras, empleadas de comercio y hasta artistas. No es que las mujeres no hayan desempeñado varios oficios con anterioridad: su presencia en las tareas agrícolas es ancestral, así como en los talleres artesanales; pero

12. DÁVALOS, José. Op. cit. pag. 57.

generalmente el trabajo femenino en estas labores era considerado parte integrante de las tareas domésticas no recibía retribución salarial ni se desempeñaba fuera del ámbito doméstico.

Debido a la incorporación de la economía mexicana al mercado internacional se provocó una disminución de la producción artesanal, tanto la orientada al consumo doméstico como la dirigida al local, en consecuencia los productos elaborados en el hogar tendieron a disminuir, puesto que cada vez los productos se elaboraban industrialmente y eran adquiridos comercialmente.

Basado en el modelo económico de atracción del capital extranjero nuestra nación se vio afectada en sus zonas rurales para beneficiar al sector urbano y a los productos de exportación en detrimento de las zonas rurales de la economía campesina; esto trajo como consecuencia una mayor necesidad de mano de obra o de fuerza de trabajo. Sin embargo, esto no duró mucho con la llegada de la revolución industrial, la cual provocó despidos en masa. A estos cambios económicos fueron sensibles las mujeres, la progresiva baja del poder adquisitivo las enfrentaba a problemas de abastecimiento familiar, porque la fuerza de trabajo femenina, siendo menos calificada estuvo sujeta a altas y bajas más brutales y fueron las primeras en perder su empleo, teniendo que buscar nuevas formas de ingreso para subsistir, de esta manera nace el trabajo a domicilio de las costureras.

En conclusión aunque la actividad en esta época del México Independiente de las mujeres se amplió poco a poco, los sectores donde su presencia fue más visible a fin del siglo XIX, eran sólo los de la costura y el tabaco.

La presencia de la mujer en la producción textil en México se remonta como ya se vio a la época prehispánica, cuando las mujeres hilaban y tejían algodón y otras fibras para hacer prendas de vestir. Durante la colonia, al introducirse el telar español de pedal, las mujeres fueron desplazadas de la producción textil mercantil doméstica; permaneciendo integradas a la producción mercantil como abastecedoras de hilo para los obrajes.

La presencia de las mujeres fue aminorando conforme la industria textil se modernizaba de modo que hacia fines del siglo XIX era ya escasa.

La ausencia de mujeres en el sector fabril textil se debe principalmente a que siguieron funcionando los talleres artesanales de producción doméstica con poco mercado y sobre todo a que las tejedoras artesanas no se integraron como obreras a las fábricas. Esto no quiere decir que no existieran conexiones entre el trabajo femenino y el sector textil; pues, por ejemplo, las llamadas costureras, obreras de la munición o maquiladoras se relacionaron con éste en el ensamblado y costura de prendas. Las costureras a domicilio formaban parte del numeroso grupo de prestadores de servicios y vendedores de mercancías que recorrían las ciudades

de México. Tanto como costureras a domicilio como en calidad de modistas fueron una figura familiar en las ciudades mexicanas.

Hacia 1876 al introducirse la máquina de coser la situación de las costureras fue modificada por un nuevo tipo de explotación: Los dueños de las maquinas lucraban al darles prendas de vestir para su armado y ensamblado; como dijo el socialista: "los dueños de las máquinas y de sus productos son los que se llevan la mejor parte puesto que la infeliz obrera de las máquinas de coser ha de trabajar muchas horas para lograr un mezquino salario".¹³

En efecto las condiciones de trabajo y de vida de las costureras eran pésimas, a pesar de los frecuentes editoriales que pedían mejoras. De hecho la situación de las obreras empeoro día con día; hacia 1880 ganaban de un peso a doce reales poco después se les rebajo el sueldo a cincuenta centavos por doce horas, en 1901 sólo ganaban treinta centavos por doce horas de labor.

Debido al continuo deterioro de las condiciones de trabajo de las costureras en 1884, la sociedad filantrópica mexicana estableció salas de costura con acceso gratuito al uso de máquinas de coser; a pesar de ello, las costureras tenían que trabajar 12 horas para ganar 50 centavos.

13. SEMO, Enrique. "Mujeres Trabajadoras en el Porfiriato", Revista de la Dirección de Estudios Históricos del I.N.A.H.; México, octubre 1988 - Marzo 1989, pags. 113-117.

Uno de los principales ramos en los que trabajaban las costureras, llamadas obreras de la munición, era el ensamblado de ropa para el ejército. Se les debía pagar por pieza, según la complejidad de la tarea, de acuerdo a una tarifa reglamentaria establecida por el gobierno en junio de 1889. Sin embargo, como denunció la convención radical obrera, los contratistas no respetaban la tarifa fijada por el gobierno y además de los contratistas autorizados había subcontratistas o intermediarios quienes disminuían aun más el salario de las costureras descontándoles un porcentaje por darles labor. Aparentemente, la abundancia de mujeres necesitadas de trabajo llevaba a aceptar las mezquinas cantidades que se pagaban por cada prenda. En 1901, estas costureras ganaban 30 centavos por doce horas de trabajo debido a la situación que los contratistas de ropa de la munición provocaban.

En 1902, la sociedad fraternal de costureras aprovechó una felicitación al general Díaz para quejarse ante él de las pésimas condiciones de trabajo de las obreras. A pesar de las peticiones mencionadas, el trabajo de la costura continuó siendo muy mal pagado. Las mujeres han seguido trabajando a destajo hasta la actualidad.

La transformación durante la industrialización en el Porfiriato condujo a cambios en el mercado de trabajo. En algunas áreas la industria textil empleó abundante mano de obra femenil. Los oficios

de las mujeres eran: lavanderas, maestras, costureras, es decir, su trabajo asalariado era extensión de sus labores domésticas.

Por lo regular, de no haber una necesidad económica imperativa las mujeres comenzaban su vida de asalariadas al final de su segunda década.

La vida laboral se interrumpe para casi todas con el matrimonio y los hijos.

La niñez se caracteriza por la participación en labores domésticas pero esta niñez es corta, muy pronto comienza a participar en el tipo de trabajo que le corresponde. No hay un periodo de escolaridad o este era muy corto (tres o cuatro años). Su preparación muchas veces la recibe de sus padres y esta íntimamente ligada con la labor que desempeña y seguirá desempeñando toda su vida, es decir, en este caso con la costurera a domicilio; su incorporación al trabajo productivo no constituye una crisis tajante sino un cambio gradual.

El trabajo que realizaban las mujeres estaba ligado a labores domésticas y generalmente consistía en ayudar a la madre a cocinar, a lavar y a coser para los suyos y para sus clientes.

En esta época independiente, la participación laboral de la mujer tiende a concentrarse tradicionalmente en ciertas áreas de

actividad, tales como la industria del vestido, enfermería, actividades docentes a niveles de escuelas primarias, etcétera.

La mujer se integra, en las ramas industriales tradicionalmente femeninas, principalmente en la fabricación de prendas de vestir, normalmente a través de medianas o pequeñas empresas, o en las industrias modernas instaladas en grandes plantas productoras, el común denominador de toda la actividad laboral femenina son los bajos salarios.

En resumen, la incorporación de la economía mexicana al mercado mundial implicó una serie de cambios económicos en nuestro país: el crecimiento urbano, la separación entre producción artesanal y fabril y el cambio en la composición de la fuerza de trabajo mediante la incorporación de mujeres. La aparición de la trabajadora urbana rompió con los estereotipos femeninos de la época al propiciar formas de conducta y actividades que no se limitaron a las de la tradicional de ama de casa.

Las trabajadoras urbanas constituyeron un nuevo tipo de mujer, a quien se trato de inculcar una mística laboral que la convirtiera en trabajadora responsable y eficiente. El trabajar resultó entonces femenino, sólo sino contradecía el papel de madre y de esposa.

Así, se recurrió a las virtudes femeninas de sumisión y abnegación para inducir una mística de trabajo en las mujeres; su

fin era hacerlas obreras eficientes, sin negar el ideal de ser madres abnegadas. Se aspiraba a que las mujeres se convirtieran en trabajadoras sumisas y dóciles.

Sin embargo, la incorporación de mujeres al sector textil no significó un beneficio para ellas; por el contrario: se integraron a este sector con condiciones de trabajo peores que las de los varones y la tecnificación del proceso productivo no las benefició.

Una vez analizadas las etapas históricas por las que ha pasado nuestro país, en el marco de la relación laboral, continuaremos relatando de manera somera el surgimiento del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

1.4 Antecedentes Legislativos de la Relación Laboral.

El artículo 123 Constitucional es la base jurídica donde emana la Ley Federal del Trabajo que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A" del artículo en comento, es por ello que para establecer un marco jurídico del trabajo, se debe estudiar el origen de dicha Ley así como del multicitado artículo 123 en su apartado "A". Para que de ésta forma se pueda establecer la ausencia de una normatividad precisa en relación a las trabajadoras de la costura en el hogar.

1.4.1 Surgimiento del Artículo 123 Constitucional.

En la Constitución de 1917, surge la declaración de los derechos sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Para el nacimiento del Derecho del Trabajo fue necesario que la revolución constitucionalista, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio de la empresa.¹⁴

"La tesis del proyecto del artículo 123 constitucional, fue redactada por el General Francisco J. Múgica, para proteger la actividad laboral, comprendiendo no sólo el trabajo económico, sino el trabajo en general, sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para reivindicación de los derechos proletarios."¹⁵

Los constituyentes crearon el artículo 123 Constitucional, el cual en 1917 no contaba con apartados, siendo aplicable a todos los trabajadores. Las bases de éste precepto son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, por tener el objeto de proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, perdiendo su naturaleza contractual; son irrenunciables porque ni

14. Cfr. CUEVA, Mario de la. El Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, pag. 222.

15. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, vigésima novena edición, Porrúa, México, 1991, pags. 61 y 62.

quiera los beneficiarios de los derechos consagrados por las normas, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Posteriormente a 1917 el multicitado artículo 123 se divide en dos apartados denominados "A" y "B" el primero regula a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo. El segundo, es decir, el "B" a los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

1.4.2 Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo.

El 1º de junio de 1906, se marca un punto de partida para la historia de la legislación del Trabajo en México, porque los trabajadores de Cananea, acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón del aumento de trabajo, y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos respecto de los norteamericanos.

"En el año 1929, se formó una comisión integrada por los juristas Enrique Delhumea, Práxedes Balboa y Alfredo Inárritu, misma que tenía la finalidad de formular un proyecto del Código Federal de Trabajo conocido como Proyecto Portes Gil. El proyecto fue el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo."¹⁶

16. CUEVA, Mario de la. Op. cit. tomo I, pag. 92.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Durante el siglo XIX las relaciones de trabajo no contaron en México con una reglamentación jurídica especial. El derecho del trabajo es un resultado directo de la revolución de 1910 y, más concretamente, de la Constitución Política de 1917 en la que habrían de encontrar expresión normativa algunas de las demandas del movimiento obrero revolucionario. Así el derecho del trabajo surge, en nuestro país, teniendo como fuente normativa a la Constitución de 1917 que se ocupa de las relaciones laborales en sus artículos 5 y 123, y emerge, de la reorganización de las fuerzas sociales que se producen a partir del triunfo del carrancismo.

Antes de la revolución, las relaciones de trabajo carecían de autonomía dentro del campo jurídico. El trabajo era, un contrato, celebrado entre personas iguales ante la ley, que se regía por las normas propias de los contratos civiles. El derecho no reconocía a los trabajadores la posibilidad de agruparse para la defensa de sus intereses mediante la contratación colectiva; el patrón les enfrentaba individualmente. Los conflictos que se presentaban dentro de la relación laboral eran, para el derecho litigios civiles. El procedimiento civil ordinario que se caracterizaba por ser formal, lento y costoso.¹⁷

Una vez reformada la Constitución para ser facultad exclusiva del legislador federal la reglamentación de las bases contenidas en

17. Cfr. BERSUSAN, Graciela et al. El Derecho Laboral siglo XXI, Harla, México, 1985, pags. 78 y 79.

la declaración de derechos del Trabajador, fue presentado al Congreso de la Unión el Proyecto Portes Gil, que no fue aprobado. La entonces Secretaria de la Industria, Comercio y Trabajo formulo un proyecto de Ley Federal del Trabajo, que fue discutido en las cámaras legisladoras, hasta convertirse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, formando el marco institucional que sirvió de cauce al desarrollo de las actividades productivas del país durante un lapso de treinta y nueve años.¹⁸

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo el propósito de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales. El legislador alcanzó parcialmente este objetivo, porque algunos de los textos de la carta fundamental contenidos en el artículo 123 quedaron inéditos en la Ley secundaria, en virtud de que la situación real del país en la época de entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no permitió establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas instituciones importantes en las utilidades de las empresas, que fue resuelta mediante la reforma constitucional de 1962 y su consiguiente reglamentación; la instauración de un sistema de seguridad social se logra hasta 1943 en la Ley del Seguro Social, y la de habitación para los trabajadores, que comenzó a tener aplicación y desarrollo a partir de 1972, del Instituto Nacional del Fondo para la Habitación de los Trabajadores.

18. Cfr. SUÁREZ Gaona, Enrique, Revista Mexicana del Trabajo, tomo IV, abril-junio, 3ª época, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, número 2, 1981, pag. 228.

El trabajo a domicilio, otro de los contratos de una reglamentación especial, se optó por incluirlo como contrato de trabajo y se rechazaron las objeciones de los tratadistas que consideraban al trabajo a domicilio como una actividad libre, ya que no aparecía la característica fundamental de la subordinación.

En nuestro país el trabajo a domicilio, no obstante la reglamentación que tuvo en la Ley de 1931, los patrones se ingeniaban la forma de evitar los registros y no pagaban los trabajos realizados en la proporción adecuada al salario mínimo. Las autoridades por muchos años lucharon sin conseguir grandes logros hasta la fecha para evitar la explotación de las mujeres que se dedicaban a esta clase de trabajo, pues al recibir la cantidad de trabajo a realizar en su domicilio, estas personas le robaban tiempo al descanso y, por su condición tan humilde, la situación del lugar donde trabajaban -que era el domicilio- la trabajadora tenía que cumplir como esposa y madre, preparando alimentos, lavando ropa, cosiendo, cocinando, limpiando y haciendo todos los menesteres del hogar y al finalizar, iniciaban su jornada de trabajo para completar el gasto familiar.

Así, el trabajador va logrando el respeto a sus derechos garantizándolos mediante la Ley Federal del Trabajo, en la cual observamos la protección del trabajador a domicilio, valorando la subordinación que tiene hacia el patrón, misma que le va a ayudar a comprobar la relación jurídica que existe entre el trabajador a domicilio y el patrón.

Ley Federal del Trabajo de 1970. La aportación legislativa del presidente Díaz Ordaz fue La Nueva Ley Federal del Trabajo; así resalta la importancia que tiene la función conciliatoria en los problemas de carácter obrero-patronal como la mejor forma de prever y resolver las diferencias naturales que se presentan en el medio del derecho laboral, destacándose el elemento transaccional como forma de advenimiento cuando existen intereses opuestos.

La nueva Ley en el trabajo a domicilio hace una estructuración tendiente a evitar los abusos que se han venido cometiendo contra estos trabajadores, estableciendo la intervención activa de la inspección del trabajo, quien deberá observar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones relativas a este capítulo; se establece la inscripción de los patrones en el registro de patrones de trabajo a domicilio, llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio, medidas todas tendientes a la humanización y control de este grupo de población activa del país sujeta a una constante explotación en función de sus necesidades. Se establecen medidas específicas para la protección de los trabajadores que prestan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, definiendo que la propina es parte del salario y que el patrón no podrá reservarse ni tener participación alguna en ella.¹⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1970, marca un avance en la relación laboral, al garantizar aún más el bienestar que debe tener

19. "Persamiento Político", Revista de Afirmación Mexicana, Mayo, 1970, Número 13, vol. IV Editada por Cultura y Ciencia Política, pag. 22.

todo trabajador para la mejor realización de sus actividades laborales, creando así la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que debe resolver cada uno de los conflictos de la mejor manera posible para el bien de las partes involucradas. Por lo que hace al trabajador a domicilio, se establecen algunos principios que caracterizan a este tipo de trabajo, al manifestar la posibilidad de que exista un registro de patrones a domicilio, un control de trabajo que se realiza por el trabajador y la creación de órganos inspectores, mismos que se hacen necesarios con el fin de evitar alguna arbitrariedad.

La revolución industrial ejerció una influencia diversa sobre esta forma de actividad; así en algunos sectores productivos el trabajador a domicilio desapareció ante la imposibilidad de competir con las máquinas. El advenimiento del maquinismo, hace disminuir esta clase de prestación, puesto que las máquinas debido a su elevado costo no estaban al alcance de todos los trabajadores; pero si esto aconteció en ciertas ramas de la industria, en otras en cambio el trabajador a domicilio cobró mayor extensión. Posteriormente la fabricación de pequeñas máquinas de coser, de escribir, de tejer, etcétera, contribuyeron aún más a la difusión de éste trabajo.

Hemos visto que la relación laboral, no existía como tal, sin embargo en México tomó varias formas; en la etapa precolonial el trabajo era valorado por los mexicas a tal grado que los beneficiaba de manera general y lograba el reconocimiento de otras culturas, se

manejaba el intercambio o trueque de los objetos, pues no tenían los mismos un valor material.

En el periodo colonial México tenía un estado de recesión, toda vez, que el hombre no es valorado en virtud de ser considerado esclavo y visto como una cosa que producía, perdiendo el valor intrínseco de persona.

La población oprimida resurge con el movimiento de independencia pues, se revela al sometimiento de la esclavitud laboral, al dictarse leyes protectoras de la persona y de sus derechos como trabajador reflejándose los logros alcanzados, a través de la formación del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

En la época revolucionaria el hombre se revela a todas aquéllas cosas que considera injustas a su persona, a luchar por los derechos que cree debe tener como ser humano, logrando establecer así una remuneración justa; un derecho a vacaciones; un día de descanso obligatorio; una jornada de trabajo; derecho a ser capacitado para el buen desempeño de sus labores; entre otros derechos laborales.

Posteriormente se establece en la Constitución el artículo 123, el cual fija los derechos mínimos del trabajador; siguiendo a su vez, la Ley Federal del Trabajo proporcionando una visión más amplia y específica de cómo debe ser establecida la relación laboral.

CA P Í T U L O S E G U N D O

CONCEPTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL Y EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

La visión de los conceptos básicos en materia laboral es de gran importancia y en especial los conceptos del trabajo a domicilio, considerando que los mismos son muy extensos y variados, citaremos algunos que se relacionan con los puntos a tratar durante la elaboración del presente trabajo.

2.1 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo anterior a la primera guerra mundial estaba ubicado dentro del derecho privado, pues, algunos capítulos estaban incluidos en el derecho civil siendo el fundamento general para todo el derecho del trabajo. En el ámbito individualista y liberal, las fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato a excepción de las disposiciones contenidas en las leyes de orden público. La ley no imponía a los patrones la obligación de emplear los servicios de los trabajadores, ni a éstos el deber de servir a determinados

patrones; en consecuencia, la relación obrero patronal tenía que derivar de un acuerdo de voluntades.²⁰

Asimismo se pensó que el derecho del trabajo tuvo su origen en el derecho civil, en virtud de que el contrato de trabajo era la médula central del derecho laboral pues se consideraba un acuerdo de voluntades entre particulares que obraban y contrataban como tales, otorgándole un carácter civil, es decir, jurídico privado.

Los doctrinarios como David Lazcano y Gómez Mercado Roso defensores de la teoría privatista consideraron, que el derecho del trabajo, pertenecía al derecho privado, basando sus ideas en el contrato de trabajo que celebraban los particulares para establecer una relación de trabajo, sin embargo, el derecho del trabajo tutela más allá de la prestación de un servicio, toda vez, que se preocupa de que se cumplan los derechos mínimos del trabajador y del patrón aún cuando no exista un contrato escrito, buscando el equilibrio y la justicia social entre éstos.

En relación al ámbito público, la doctrina consideró que el trabajo ha perdido su significación individualista, para convertirse en una gran fuerza social, teniendo por fin no el cuidado de la existencia del hombre, sino la vida de la comunidad popular, dirigida hacia la concepción del trabajo como servicio, como deber y como

20. Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit. tomo I, pag. 213.

honor, separándolo del ámbito del contrato y elevándolo a la jerarquía de verdadera institución.²¹

Las normas del derecho del trabajo son de carácter imperativo, tienen una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de trabajadores y patrones; ésta imperatividad del derecho del trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden ni estos ni aquella renunciar a sus beneficios y es un fin último, pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna.

Otto Von Gierke citado por Mario de la Cueva señala que a fines del siglo XIX, realizó un estudio acerca de la naturaleza del derecho del trabajo, así señaló que existía una tercera rama jurídica, un derecho social que no era ni público ni privado; reconoció al hombre como integrante de lo social. La idea del derecho social, es la nueva aspiración de los hombres, es la idea del derecho del trabajo que se universaliza. Lo que el derecho quiere para los hombres que ponen su energía de trabajo a disposición de la empresa privada, es alcanzar seguridad social para todos los hombres.²²

21. Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, volumen I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1960, pag. 609.

22. CUEVA, Mario de la. Op. cit. tomo I, pag. 71.

El derecho del trabajo y la seguridad social, tienen un mismo origen y una naturaleza idéntica, son el derecho que busca la justicia social, es el estatuto que la sociedad impone a los hombres para asegurar la existencia individual y para suprimir la esclavitud.

El derecho del trabajo es de naturaleza social, pues no puede encasillarse ni en el derecho público ni en el derecho privado, por ser un derecho con características propias y con peculiaridades especiales; es el derecho fundamental, la base sobre la cual habrán de constituirse el derecho público y el derecho privado, así el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social devienen de la finalidad suprema del orden jurídico, porque constituyen la nueva idea de la seguridad; un derecho que fija deberes para la sociedad, por ello es un derecho imperativo.

"El derecho social puede definirse como el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales dentro de un orden justo."²³

En conclusión consideramos que el derecho laboral pertenece al derecho social, porque integra y equilibra los derechos de los trabajadores y patrones. Dentro de éste apartado encontramos

23. **ÁLVAREZ del Castillo, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, Porrúa, México, 1982, pag. 84.**

relaciones de integración toda vez que no solamente se toman en consideración las relaciones surgidas entre particulares, ni las leyes que el Estado emite para garantizar los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores; sino que se encarga de emitir leyes que protegen a la clase trabajadora con la finalidad de lograr una mejor convivencia con sus patrones a fin de desempeñar un mejor servicio y alcanzar un desarrollo económico e industrial.

2.2 Definición del Derecho del Trabajo y del Trabajo a Domicilio.

Para el profesor Alberto Trueba Urbina, "El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo material o intelectual, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana".²⁴

Para el maestro Néstor de Buen, el derecho del trabajo "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".²⁵

Entendemos al derecho del trabajo como el conjunto de normas y principios elaborados para ser aplicados en la impartición

24. Cfr. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúz, México, 1981, pag. 135.

25. BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo primero, décima primera edición, Porrúa, México, 1998, pag. 136.

de justicia, entre el trabajador y el patrón, cuando existe una relación de trabajo, teniendo como finalidad hacer valer el cumplimiento de derechos y obligaciones surgidos entre ambas partes, a través de las autoridades competentes.

Existen diversos orígenes de la palabra trabajo, en primer lugar encontramos que proviene del latín **trabs, trabis**, que significa **traba**. Se traduce como una traba para los individuos, porque lleva la realización de un esfuerzo determinado.²⁶

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en el párrafo segundo, alude: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

La ley laboral en el artículo 3 nos señala, que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio y exige respeto para la dignidad y libertad de quien lo realiza; debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Otra definición importante es en relación con el sujeto a quien se le atribuye el producto de esa actividad, misma que se divide en dos grupos; por un lado se encuentra el trabajo por cuenta propia,

26. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z, segunda edición, Porrúa, México, 1988, pag. 3112.

por otro lado tenemos al trabajo por cuenta ajena. En el trabajo por cuenta propia, los productos de ese esfuerzo se le atribuyen a la persona que lo realiza y los riesgos del trabajo recaen sobre el mismo interesado. Por lo que hace al trabajo por cuenta ajena, los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta de quien lo ejecuta, y los riesgos también recaen sobre ella.

En México en las ciudades más importantes, existe el trabajo a domicilio; específicamente es desarrollado por mujeres y también por menores de edad no autorizados legalmente a trabajar; por lo regular este tipo de trabajo se encuentra en la industria del vestido, donde las mujeres sin abandonar las tareas de atención hogareña, el cuidado de los hijos menores, en sus ratos libres los emplean en trabajar para fabricas utilizando sus propias máquinas de coser.

El Concepto de Trabajo a Domicilio lo encontramos en el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajo a domicilio es el que se ejercita habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador en un local elegido libremente por él sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Para el autor Mario de la Cueva, "el trabajo a domicilio es un sistema en el cual, el dueño de un taller o una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, encarga a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aun niñas, sobre todo en la industria del vestido u objetos, un trabajo que llevan a cabo en sus domicilios

para un empresario que es quien los paga y los vende posteriormente a precios que les proporcionan una utilidad grande.²⁷

Las primeras manifestaciones del trabajo a domicilio estaban presentes en el artesano de las sociedades primitivas, constituyeron un verdadero sistema de organización del trabajo por cuenta ajena, muy extendido antes de la primera revolución industrial. El desarrollo del trabajo a domicilio empezó a observarse en épocas precapitalistas, con la revolución industrial se consolidó su configuración definitiva.

El maquinismo transformó la organización de la producción, centralizando las relaciones de trabajo en torno a la fábrica, sin embargo, con la extensión progresiva de la electricidad y el paralelo aumento de los costos, cierta parte de la producción pudo seguir realizándose en condiciones más ventajosas y con mayor rendimiento económico fuera de la fábrica, observación que dentro del proceso de evolución de actividad industrial convirtió al trabajo a domicilio en una prolongación necesaria del que se realizaba en la planta.

El trabajo a domicilio es un fenómeno vigente que consolida y amplía su campo de actuación en todos los sectores económicos. Aún más, la evidencia de su implantación general se manifiesta en

27. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, pag. 549.

los últimos años en la decisión mayoritaria de los diferentes gobiernos de concebir y promulgar una reglamentación precisa que otorgue un ámbito de protección suficiente a esta categoría de trabajadores.

La mayoría de los registros, estadísticas, encuestas de hogares y censos nacionales carecen de precisión a la hora de determinar el número de trabajadores a domicilio presentes en los distintos sectores económicos, bien por causa de la confusión conceptual que existe en torno a distintos sectores económicos, bien porque en gran parte se trata de trabajo clandestino.

Junto a las razones estructurales y económicas se constata el interés patronal por esta modalidad laboral por cuanto supone no sólo un abaratamiento de los costos de producción, sino también la supresión de ciertos factores de perturbación de las actividades empresariales. además hay que sumar el mayor rendimiento de trabajo a destajo, forma habitual del trabajo a domicilio, las economías resultantes de costos de infraestructura humana y de material, necesarios para ejecutarlo, la superior capacidad de respuesta de éste sistema a los cambios de mercado, su mejor adecuación a la demanda circunstancial, etc. ²⁸

Los trabajadores, por su parte consideran también ciertas ventajas inherentes a este tipo de actividad. Entre ellas la existencia

28. Cfr. VEGA Ruiz, María Luz. El trabajo a Domicilio: Un análisis comparativo de la legislación y la práctica. OIT, Ginebra Suiza, 1995, page. 2-5.

de flexibilidad y la independencia en la prestación, la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, así como la aparente mayor accesibilidad de este tipo de actividad como medio de obtener una cierta dependencia económica dentro del hogar.

2.3 Sujetos de la Relación del Trabajo a Domicilio.

Los sujetos más importantes de la relación del trabajo a domicilio son el trabajador quien es necesariamente una persona física y el patrón quien puede ser una persona física o moral.

2.3.1 Concepto de Trabajador a Domicilio.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 9 define; "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral; un trabajo personal subordinado".

El trabajador sólo puede ser la persona física, no sólo por disposición de la ley, sino porque la actividad laboral es humana, desarrollable solamente por los hombres y no por la propia naturaleza de esa actividad. Al hablar de persona física se hace referencia tanto al varón como a la mujer, de acuerdo a lo establecido por el artículo 4 Constitucional, en donde ambos son iguales ante la ley.

Para el derecho del trabajo, el trabajador siempre será una persona física que presta un servicio a otra, ya sea física o moral, a cambio de un salario. En estos elementos la doctrina tiene su fundamento para definir lo que es trabajador a domicilio, con el fin de establecer una relación laboral regida por la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con la Ley de la materia, el artículo 313 marca; "el trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón".

La enciclopedia jurídica Omeba refiere que "el trabajador a domicilio, es aquel que, por cuenta ajena trabaja en forma habitual fuera del local o taller del patrono o empresarió, sin que pierda ese carácter por el hecho de ser ayudado por personas de su familia (ascendientes, descendientes, cónyuge, hermanos y parientes hasta el cuarto grado que convivan con él o incapaces de su cargo) y por no más de un aprendiz o ayudante."²⁹

La obra referida con antelación también señala; "los trabajadores a domicilio son aquellas personas que intervienen en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, sea en el domicilio o local del obrero y aun cuando colaboren con él miembros de su familia y a lo sumo un extraño, sea de la vivienda o

29. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXVI, Editorial bibliográfica, Argentina, 1969, págs. 280 y 281.

local de un tallerista, sea por último, en establecimientos de beneficencia, educación o corrección.”³⁰

El perfil del trabajador a domicilio lo encontramos en las siguientes características:

- a) El trabajo a domicilio lo prestan fundamentalmente las mujeres, esto es en respuesta a factores socioculturales, basados en la forma tradicional de distribución del trabajo, además de ser las mujeres las que en su mayoría tienen que cuidar a los hijos pequeños.
- b) Es común en este tipo de trabajo encontrar trabajadores discapacitados y jubilados, aprovechando así la existencia de unas condiciones laborales especiales que responden a las necesidades de este tipo de trabajadores como son la facilidad de desplazamiento, movilidad, tiempos de presencia, etc. Además hay que añadir la utilización del trabajo infantil con carácter de auxiliar.
- c) En general los trabajadores se concentran en las grandes áreas metropolitanas, habiendo emigrado en su mayoría del campo.

30. Enciclopedia Jurídica Omeba. Op. cit. pags. 280 y 281.

- d) El origen social de esta mano de obra es, en su mayoría, proletario y cuenta con un nivel educativo medio bajo.
- e) Su edad oscila en promedio, entre los veinte y los cincuenta años.
- f) La situación familiar y el empleo femenino varia en los países en desarrollo donde la trabajadora, normalmente, es una mujer casada con un promedio de tres a seis hijos, que se convierte, en cuanto jefa de familia, en su único sostén.
- g) Es especialmente elevada la cantidad de trabajadores que desempeñan su actividad a tiempo parcial o con carácter temporal.
- h) Respecto a las condiciones de trabajo hay un incumplimiento general de las prescripciones legales sobre jornadas, salarios, registro, beneficios sociales y otros derechos. Carecen de horario y realizan su labor a destajo, sin condiciones de seguridad e higiene y sin ningún tipo de control. En gran parte de los casos utilizan espacios fundamentales de la vivienda como talleres de trabajo.

Definimos al trabajo a domicilio como la actividad que presta una persona física a otra física o moral, ya sea en su domicilio o en un lugar determinado, a cambio de una remuneración apreciable en dinero.

La diferencia más importante con el trabajo o industria familiar se encuentra en el hecho de que aquí se trata de trabajos realizados para un tercero, el patrón que es el que comercializa el producto. El trabajador a domicilio no es un artesano, ni sustituye a éste, porque el artesano trabaja para comercializar por su cuenta. Se trata de un típico trabajador industrial sujeto a normas especiales. ³¹

El profesor Cabanellas señala que "el trabajador a domicilio no se haya en estado de subordinación jurídica, pero si en relación de dependencia económica y técnica respecto de su patrón" ³²

Por nuestra parte pensamos que no existe esa subordinación en el sentido de que este tipo de trabajadores carecen de jornadas fijas o de horarios de entrada, sin embargo, si hay una subordinación en cuanto realizan el trabajo bajo las instrucciones del patrón y además dependen de él en cuanto al salario y la cantidad de trabajo, el cual es, por lo general, a destajo, que quiere decir por pieza producida.

Pensamos que el trabajo a domicilio reporta ciertas ventajas entre ellas la de no tener un horario estricto ni estar vigilado durante el desempeño de éste, sin embargo, es importante señalar que son más las desventajas, por ejemplo, los obreros están separados en

31. Cfr. CANTON Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Porrúa, México, 1985, pag. 158.

32. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo II, el Gráfico, Argentina, 1949, pag. 197.

el trabajo, en consecuencia no existen lazos de solidaridad y se facilita la explotación ya que por lo regular el salario o los precios que se fijan por la unidad de destajo son por debajo de los normales; además la maquinaria y la herramienta normalmente es propiedad del trabajador, lo que significa un ahorro para los patrones.

Para que una persona tenga el carácter de trabajador a domicilio dicha actividad debe ser la usual para él, la que acostumbre en forma constante; también que la realización del trabajo sea para un patrón; además que el trabajo sea realizado en un lugar determinado por el propio trabajador y por último que no exista vigilancia directa para el desarrollo de las tareas. Es dable considerar que el trabajador a domicilio es aquel que trabaja personalmente o con la ayuda de su familia, para un patrón como ya señalamos.

2.3.2 Concepto de Patrón en el Trabajo a Domicilio.

Se ha definido al patrón como toda persona física o moral que emplea el servicio de un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo.

"Patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador."³³

33. DELGADO Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977, pág. 445.

El patrón o el empleador a domicilio aparece definido como aquélla persona física o jurídica, sea comerciante, industrial, contratista o subcontratista; de carácter público o privado; laica o religiosa que proporciona este tipo de trabajo, con independencia de que suministre o no los útiles o materiales necesarios para el ejercicio de la actividad.

El artículo 10 de la Ley Federal Trabajo menciona: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos".

Al patrón lo definimos como la persona física o moral que requiere del trabajo subordinado de una persona física, a cambio de un salario, para el desarrollo de su empresa, naciendo así una relación laboral.

"Patrón a domicilio es todo el que se dedica a la elaboración de mercaderías, con o sin fines de lucro, y encarga el trabajo a un obrero a domicilio, tallerista o intermediario."³⁴

"El patrón a domicilio es quien imparte ordenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores, de su establecimiento comercial o industrial."³⁵

34. Enciclopedia Jurídica, Omeba. Op. cit. 281.

35. RUBINSTEIN J. Santiago, Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. De Palma, Argentina, 1983, pag.153.

El artículo 314 de la Ley Laboral menciona: "Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, o sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración".

Estudiamos al patrón como ente jurídico capaz de contraer derechos y obligaciones, cuando utiliza los servicios de un trabajador que esta bajo su subordinación.

Podemos definir al patrón a domicilio; como la persona física o moral que utiliza el servicio de otra persona física para la realización de una actividad determinada por el patrón, a cambio de un salario.

2.3.4 Concepto de Representante del Patrón.

El artículo 11 previene: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

El profesor Mario de la Cueva dice: "Los representantes del patrono, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos".³⁶

36. CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag. 159.

El maestro José Dávalos considera que el patrón delega autoridad al trabajador que tiene la función de representarlo en las cuestiones laborales; por tal motivo el trabajador, debe obedecer al representante patronal.³⁷

Tal como lo estima la fracción III del artículo 134 que a la letra dice: "Son obligaciones de los trabajadores

I. . .

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

XIII. . . "

El representante del patrón lo entendemos; como el trabajador que se encuentra facultado para vigilar y ordenar a los demás trabajadores de una empresa, para el buen desempeño de la misma.

El representante del patrón solamente debe emitir ordenes relacionadas con el trabajo, mismas que deberán tener un interés empresarial y no particular.

2.5 Concepto de Intermediario.

"La intermediación era la acción del comerciante cuya mercancía fue el trabajo del hombre, por no decir que era el hombre mismo, el

37. DÁVALOS, José. Op. cit. pag. 97.

mercader compraba la mercancía a bajo precio y la vendía en una mayor cantidad, era el traficante que sin inversión alguna tenía una fácil y elevada plusvalía."³⁸

Actualmente el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta; "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Los intermediarios benefician a los patrones y a los trabajadores; pues el patrón requiere de trabajadores y los trabajadores necesitan de un trabajo. El intermediario al conocer las necesidades, conecta a los patrones solicitantes de mano de obra y a los trabajadores precisados de trabajo. Así se logra un provecho para los patrones ayudándolos a integrar al personal de su empresa ocasionando una ventaja para los trabajadores desocupados al conseguirles trabajo.

La función realizada por el intermediario toma la siguiente vertiente: La Constitución en el artículo 123, inciso A fracción XXV dispone: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular..."

38. BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo, tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1977, pag. 482.

Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo; simplemente une a dos sujetos donde nace entre ellos una relación laboral.

Concluimos, que el intermediario puede ser un auxiliar para el patrón y para el trabajador en el sentido de que, para ambas partes ayuda al surgimiento de una relación de trabajo, toda vez, que conectan al trabajador con una empresa determinada y a la inversa. Esto se logra a través de un servicio gratuito como lo es la bolsa de trabajo, oficinas municipales u otra institución oficial o particular.

El intermediario que en forma frecuente aparece en la relación es la persona encargada de seleccionar y contratar a los trabajadores a domicilio distribuyéndoles las tareas según las órdenes de uno o más empleadores. Las frecuentes desviaciones de su utilización en la practica, llegando en ocasiones a generar trafico de mano de obra han llevado en algunos paises, a prohibir su utilización en el contexto del trabajo a domicilio.

En este apartado estudiamos la naturaleza jurídica, los conceptos más importantes del derecho laboral y del trabajo a domicilio; es indispensable tener una visión panorámica de la parte sustantiva de ésta materia.

Consideramos que el derecho del trabajo aparece como el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular la relación

surgida entre el patrón y el trabajador, para buscar el equilibrio entre los medios de producción.

El derecho del trabajo es de naturaleza social, toda vez que se preocupa por el bienestar de la clase trabajadora, éste derecho busca lograr una estabilidad económica, dar capacitación a los trabajadores, para lograr el desarrollo de las empresas y en general garantizar una mejor forma de vida para el trabajador, por tal motivo consideramos que los trabajadores a domicilio aún no han alcanzado completamente los fines deseados y establecidos por el derecho del trabajo.

Trabajador a domicilio se define en general como el operario que, bajo la supervisión de uno o varios empleadores o de sus representantes realizan una actividad encaminada a elaborar, producir o transformar en su domicilio los productos objeto de una determinada industria, con independencia de quien proporcione los materiales de base.

La mayoría de las legislaciones admite sin restricciones la asistencia prestada por el llamado grupo familiar definido como el conjunto de personas a cargo del trabajador que conviven y trabajan en un mismo domicilio que, al formar una uniformidad de trabajo e intereses y al no mediar remuneración entre ellos, aparece frente al empleador como un único sujeto, sin perjuicio de que se tienda a asegurar remuneraciones que tengan en cuenta la productividad individual.

CAPÍTULO TERCERO.

3. ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En el presente apartado trataremos el contrato individual de trabajo, cuya importancia resulta trascendental para la regulación de la relación laboral, existente entre el patrón y el trabajador a domicilio.

3.1 Naturaleza Jurídica del Contrato Individual del Trabajo.

Los tratadistas como Planiol, Carnelutti, Chatelain, Valverde entre otros, han realizado estudios sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, algunos han considerado al contrato de trabajo parte del contrato civil, al asimilarlo con el contrato de arrendamiento, de compraventa, de mandato y de sociedad.

Podemos manifestar que el trabajo no es un objeto entregado en arrendamiento o alquilado, sin embargo no existe ningún bien mueble o inmueble en el patrimonio del trabajador el cual sea transmitido para su uso o goce temporal, así el trabajador sólo esta

obligado a prestar un servicio bajo las ordenes del patrón o su representante. En el contrato de arrendamiento la duración del mismo es temporal, pues las partes tienen la posibilidad de darlo por terminado una vez que transcurra el tiempo fijado en el contrato, en cambio, el contrato de trabajo lleva implícita la duración indefinida de la relación laboral y sólo excepcionalmente será temporal; así el patrón no podrá concluirlo salvo que exista una causa justa. Observamos en el contrato de arrendamiento, que el arrendatario paga un precio cierto por el uso o goce de la cosa y en el contrato de trabajo no se paga un precio sino un salario.

El trabajador y su energía no son una cosa enajenable, ya que la energía del trabajo no es una mercancía ni un artículo de comercio. En el contrato de compraventa recibimos por la cosa un precio cierto y en dinero, en el contrato de trabajo el patrón paga un salario al obrero, por el sólo hecho de subordinar su fuerza de trabajo, la empleé esta o no. Por otro lado, la obligación del vendedor es de dar y en cambio la obligación del trabajador es de hacer.

Encontramos que Carnelutti, había asimilado al contrato de trabajo con el mandato, en virtud de que uno de los sujetos actúa en beneficio de otro. El contrato de trabajo no puede asimilarse al contrato de mandato, toda vez, de que en el mandato el mandatario ejecuta actos jurídicos por cuenta del mandante, mientras que en el contrato de trabajo, hay una realización de actividades encaminadas a la producción a fin de obtener un beneficio

económico para ambas partes. El mandato puede ser gratuito, sin embargo, el contrato de trabajo nunca será gratuito pues, si lo fuera sería contrario al derecho de percibir un salario justo.

La sociedad es un acto jurídico, por el que los hombres aportan bienes para realizar fines lucrativos, así encontramos que los elementos integrantes de la sociedad son: la aportación de bienes y el lucro.

En la relación de trabajo, el obrero tiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de la utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación. El empresario lo toma a su servicio, siendo el salario uno de los gastos necesarios del negocio, esto significa que la relación carece de lucro al no haber la intención de aportar el trabajo, ni de lucrar. La ley puede obligar a la participación en las utilidades, con ese mandamiento no se cambia la intención de las partes, ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo.

El contrato de sociedad origina el nacimiento de una persona jurídica colectiva, distinta de todos y de cada uno de los socios; mientras que en el contrato de trabajo no se combinan los recursos o los esfuerzos, sino que existe el aprovechamiento del esfuerzo del trabajador conjugado con el capital, para beneficio del patrón.

Consideramos a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo autónoma, ya que la relación de trabajo surge en el momento en que las partes convienen prestar un servicio y pagar un salario. De esta relación se van a crear y transmitir en forma inmediata otros derechos y obligaciones, para regular la actividad de las partes.

¿Que debemos entender por la expresión naturaleza, en los contratos de trabajo que no son indeterminados? Entendemos por relación de trabajo según el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 20 ". . . la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

... "

La regla general en la duración de las relaciones de trabajo es que estas deben ser por tiempo indeterminado salvo estipulación expresa. Esta regla se funda en el principio de estabilidad en el trabajo. Si esta es absoluta, el principio tendrá la misma característica por la cual lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.³⁹

La excepción a esta regla será, las relaciones de trabajo de obra o tiempo determinado según el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado."

39. BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pag. 58.

Partiendo de esto, la ley señala que se tendrán por tiempo indeterminado aquellas relaciones en las que no exista convenio, en donde las partes no expresen una duración definida y previamente especificada. Tal es el caso de un contrato para obra determinada, el cual podríamos definir como la obligación laboral a que esta sujeto el trabajador sólo durante el tiempo necesario para concluir una tarea específica. Asimismo, encontramos el contrato de trabajo por tiempo determinado, siendo aquel que opera a plazo o a condición.

En atención a que en la práctica diaria observamos continuamente situaciones en las que se requiere estipular contrato para obras o tiempo determinado, por ejemplo, la ejecución de ciertas labores que no constituyen una actividad permanente en una empresa; y dada la necesidad de velar en todo momento por la seguridad y la estabilidad de los sujetos de la relación laboral; creemos conveniente precisar. ¿Qué entiende el legislador por naturaleza? Y ¿Qué debemos entender nosotros por ésta en dichos contratos? Naturaleza proviene del latín *Natura*, significa la esencia y propiedad característica de cada ser jurídicamente hablando. Mario de la Cueva establece que las palabras finales del artículo 36 refiere expresamente de las naturalezas de las causas. ⁴⁰

La fracción I del artículo 37 se refiere a la duración del servicio, debiendo atender a las características de temporalidad.

40. Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag. 224.

Los contratos por obra y de tiempo determinado, ambos contratos están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo en los artículos:

Artículo 36 "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Artículo 37 " El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Nos ubicamos primeramente en el contrato para obra determinada. La palabra obra proviene del latín opera y significa: La cosa hecha o producida por un agente. Por determinado se entiende señalar o fijar una cosa para algún efecto. ⁴¹

Para Néstor de Buen el concepto de "obra determinada" es ajeno a la idea de modalidad. Se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse este, cesa sus efectos la relación. ⁴²

41. Cfr. PALOMAR, Miguel Juan de. Diccionario Para Juristas, Mayo Ediciones S. De R. L., México, 1981, pag. 928.

42. BUEN, Néstor de. Op. cit. pag. 60.

Por su parte Climent Beltrán manifiesta que este tipo de contrato se rige en función de la naturaleza de la obra, debiendo especificarse las características de la misma y los servicios que este obligado a prestar el trabajador para su realización. ⁴³

En cuanto al contrato de tiempo determinado tenemos presente la temporalidad como su principal característica, entiéndase por esta: lo transitorio, lo eventual, lo que se encuentra sujeto a cualquier contingencia o evento de realización incierta que perece, caduco o gazu. ⁴⁴

Esta característica de temporalidad podemos entenderla en dos sentidos: Por tiempo determinado o por temporada específica, por el primero se entiende, un periodo de tiempo determinado en forma concreta. Por el segundo, un periodo de tiempo sujeto a contingencia de la naturaleza.

Partiendo de éstas definiciones, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 37 señala los tres supuestos en que se puede constituir un contrato de esta índole. A saber: "I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, II Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y III Los demás casos previstos por la ley." La mayoría de los tratadistas coinciden al afirmar que las fracciones II y III no presentan mayor controversia, sin embargo, la primera fracción da lugar a ello.

43. Cfr. CLIMENT, Beltrán. Formulario de Derecho del Trabajo, novena edición, Esfinge, México. 1987. pag. 36.

44. Cfr. PALOMAR, Miguel Juan de. Op. cit. pag. 929.

Señala el profesor Mario de la Cueva que no será suficiente la estipulación de un tiempo determinado unos meses o unos años sino que es indispensable probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo que se va a prestar.⁴⁵

Por su parte Climent Beltrán afirma que "en el contrato de trabajo por tiempo determinado, el término fijado no significa un límite inalterable para su vigencia, ya que si subsiste la materia del trabajo queda prorrogada la relación de trabajo."⁴⁶

La legislación actual delimita correctamente las diferentes modalidades de las relaciones de trabajo, sin embargo deja algunas al hablar de la "naturaleza" en estos contratos, si bien, la jurisprudencia ha dado soluciones a este problema lo ha hecho atendiendo a los casos concretos. Habla de la carga de la prueba, de los salarios caídos en caso de contrato de trabajo por obra determinada, es decir, de situaciones externas sin remitirse a la esencia del contrato: Por lo tanto proponemos:

Primero que se reforme el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo quedar como sigue: Artículo 36 "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, debiendo especificar la cosa u objeto del contrato y las características del mismo."

45. Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag. 65.

46. CLIMENT, Beltrán. Op. cit. pag. 37.

Segundo que se reforme la fracción I del artículo 37 del mismo ordenamiento, quedando así:

Artículo 37 "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse, en los casos siguientes:

I Cuando lo exija la naturaleza del contrato que se va a prestar, debiendo especificar la temporalidad del contrato y la causa motivadora.

III . . .

En el contrato de la costura a domicilio, debido a su naturaleza éste no se puede dar por obra determinada, únicamente se dará por tiempo indeterminado que es la regla general de este tipo de trabajo y excepcionalmente por tiempo determinado cuando se requiera de las prendas a confeccionar sean las de temporada. Y en otro supuesto una trabajadora de la costura a domicilio sea incapacitada, suspendida en su relación laboral y por lo tanto el patrón contrate a otra para suplir esta ausencia.

3.2 Definición de Contrato Individual del Trabajo.

El segundo párrafo del artículo 20 de la actual Ley Federal del Trabajo, menciona:

Artículo 20 " . . .

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

... "

En la obra de Ernesto Krotoschin se entiende que existe "contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración y la otra se comprometa a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su personalidad."⁴⁷

Por su parte Jorge Rodríguez Mancini manifiesta: "El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona física (trabajador) compromete su trabajo personal a favor de otra; física o jurídica (empleador), por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución."⁴⁸

47. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho Laboral. De Palma, Argentina, 1983, pag. 180.

48. RODRÍGUEZ Mancini, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Astrea, Argentina, 1993, pag. 37.

Para nosotros el contrato de trabajo, es aquél acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, estableciéndose de manera verbal o por escrito, resultando en consecuencia una relación jurídica-laboral, que se manifiesta a través de una prestación personal y subordinada del primero hacia el segundo a cambio de un salario, creando derechos y obligaciones irrenunciables por ley.

Uno de los temas más complejos que entraña el estudio del trabajo a domicilio es la identificación de la relación jurídica y la de los elementos que la integran, dificultad que se manifiesta al analizar las distintas definiciones del trabajo a domicilio.

Casi todas las definiciones legales y jurisprudenciales fundamentan el concepto de trabajo a domicilio en la naturaleza de una serie de elementos que intervienen en la prestación de servicios en especial en el lugar donde ésta se realiza y en los sujetos que intervienen en la misma.

Existen ordenamientos que definen como domicilio el lugar escogido libremente por el propio trabajador, sea o no el lugar donde habita y, siempre y cuando no se trate de locales comunicados directa o indirectamente con los lugares de trabajo.

Algunos legisladores contemplan la subordinación como el elemento central de la prestación de trabajo a domicilio; en ocasiones se recurre a formulas indirectas que ponen de relieve la

dependencia o el control del empleador por ejemplo en la fracción II del artículo 326 de la Ley Federal del Trabajo en México alude a la elaboración de los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada; si bien el uso de la subordinación más generalizado corre a cargo de los tribunales que consideran la subordinación como criterio básico para delimitar la existencia de este tipo de relación jurídica.

Para algunos tratadistas la subordinación tiene un carácter relajado o atenuado, a tenor del cual, la utilización de su propia maquinaria o de auxiliares no desnaturalizan la existencia de una dependencia empresarial, ya que en última instancia se considera que la prestación del servicio se realiza por cuenta de un empleador que controla el resultado de la actividad, aunque sea únicamente en un momento concreto, el de la entrega, que adquiere en consecuencia un carácter determinante a la hora de valorar la naturaleza de la prestación.

La profesora María Luz Vega Ruiz, señala que la Ley Portuguesa de 1991, sin precisar el artículo, proporciona un concepto de trabajo a domicilio novedoso siendo el siguiente: "el realizado sin subordinación jurídica en el domicilio del trabajador, así como el contrato en que éste compre materias primas y las entregue a cambio de un precio cierto al vendedor de aquéllas, siempre que en uno u otro caso, el trabajador se considere con dependencia económica del dador de trabajo."⁴⁹

49. VEGA Ruiz, María Luz. Op. cit., pag. 14.

Por su parte, la legislación mexicana, incidiendo en la idea de subordinación indirecta, señala la necesidad de que en este tipo de prestación se elaboren los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada, afirmación que matiza al introducir un elemento de control, el presupuesto de que será trabajo a domicilio el realizado sin la vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (artículos 326 fracción II y 311 de la Ley Federal del Trabajo).

3.3 Requisitos de Existencia del Contrato Individual del Trabajo.

Es importante señalar los requisitos de existencia y validez del contrato de trabajo, para poder determinar los derechos y obligaciones que contraen las partes a consecuencia de una relación laboral.

a) El Objeto. – En materia laboral el objeto del contrato es el trabajo, aunque constituya un contrato recíproco en donde existan contraprestaciones.

El objeto del contrato no es la persona del trabajador ni el uso de ella, ni la energía concebida como cosa que se arrienda, sino la acción, el hacer del trabajador, la actividad personalísima del individuo, por lo que no es posible destruir la esencia de este contrato y la valoración exacta de su contenido.

"El trabajo no puede ser objeto del contrato; porque el contrato obliga a prestaciones y el trabajo no es una prestación de tipo usual, sino una proyección total de las fuerzas de la personalidad que lejos de ser objeto de la relación de trabajo, contribuye y domina por entero; para usar la vieja terminología, podría decirse que en el derecho del trabajo se identifican el sujeto y el objeto de la relación."⁵⁰

Para poder hablar del objeto en materia laboral, debe existir un trabajo, a fin de que surja una contraprestación entre las partes contratantes. En el trabajador se tiene como objeto el hacer y en el patrón el de dar.

En consecuencia en el trabajo de la costura a domicilio el objeto es el realizar, confeccionar, coser determinadas prendas de vestir, encargadas por un patrón el cual retribuirá con un salario a este tipo de trabajadores de la costura a domicilio.

b) El Consentimiento. – El consentimiento, consiste en el acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos; no basta que sea emitida una voluntad sino que necesita del concurso de otra, para que de esta combinación surja el consentimiento y el contrato pueda existir, las declaraciones de voluntad, se presuponen mutuamente en una relación laboral.

50. **ALMANSA, José Manuel.** Derecho Individual del Trabajo, Heliasta, Argentina, 1985, pags. 109 y 110.

Sin el consentimiento no hay contrato, ya que éste se concibe ante todo como intercambio de voluntades, un acuerdo de consentimientos. En este sentido todo contrato es consensual; para perfeccionarse un contrato se puede exigir la entrega de una cosa, llenar determinadas solemnidades o formalidades o el simple cambio de consentimiento. Para que el contrato de trabajo surja perfecto a la vida jurídica no se necesita el lleno de ninguna solemnidad, principio acorde con las características del derecho del trabajo, así como tampoco la entrega de ninguna cosa. Basta que las partes consientan aunque tácitamente, para que nazca el contrato.⁵¹

Nuestra Constitución marca como elemento esencial en la relación laboral la existencia del consentimiento, así el artículo 5 en su párrafo tercero manifiesta: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

Se observa cierta divergencia entre el consentimiento civil y el que se da en el contrato de trabajo. En aquél, la convergencia de voluntades para la celebración de un contrato se produce directamente entre ellas. En la relación laboral, sin desconocer también puede darse esta hipótesis a veces lo normal dado la

51. Cfr. CAMACHO Enriquez, Guillermo. Derecho del Trabajo, tomo I, Temis, Colombia, 1961, pag. 264.

existencia de una norma laboral superior a la voluntad de trabajadores y empresarios, es que esta concurrencia de voluntades se lleve a cabo a través de la norma que ha fijado la mayor parte de las condiciones en que el contrato va a desenvolverse.

El consentimiento en el contrato individual de la costura del trabajo a domicilio surge de la necesidad en la mayoría de los casos de mujeres que requieren emplearse en forma externa de las grandes fábricas y de un patrón de la microempresa que necesita de este tipo de trabajadoras, por no contar con un espacio suficiente en su empresa. Es así que las dos partes llegan por mutua conveniencia a establecer este tipo de contratación.

En resumen un elemento de existencia del contrato de trabajo es el consentimiento del trabajador y del patrón, dando como resultado la creación recíproca de derechos y obligaciones; pues, el consentimiento es la manifestación expresa o tácita de los contrayentes, sin el cual no puede hablarse de la existencia del contrato.

3.4 Requisitos de Validez del Contrato Individual del Trabajo.

a) La Capacidad. – Para su estudio la dividimos en capacidad del trabajador y capacidad del patrón.

En el Trabajador. – En la teoría general del derecho se distinguen dos tipos de capacidad. Por un lado, se encuentra la

capacidad jurídica, que es la aptitud para adquirir derechos o contraer obligaciones. Por otro lado, la capacidad de obrar -también llamada de hecho o de ejercicio- es la aptitud de las personas para ejercer por sí mismas los actos de la vida civil. Al igual que la capacidad jurídica, la de obrar también reconoce limitaciones (incapacidades de obrar) como los supuestos de minoridad e inhabilitación.⁵²

El artículo 123 inciso A, en su fracción III, indica:

"A. . .

I.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

XXXI. . .

B . . . "

Los trabajadores mayores de 16 años podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo, si inician la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo, de la Autoridad política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, deben suplir su incapacidad.

52. Cfr. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. Op. cit. pag. 115.

Los menores que han superado la edad mínima de admisión al empleo, pero que no han alcanzado aún la mayoría de edad laboral, tienen una capacidad limitada de obrar, pues, necesitan de la autorización de sus padres o representantes para poder contratar.

En el derecho laboral, el trabajador es capaz de adquirir derechos y obligaciones laborales desde los catorce años, siempre que se realice una actividad lícita; así mismo, puede exigir y ejercitar las acciones correspondientes, toda vez que se considera capaz.

En el trabajo de la costura a domicilio es muy común ver a trabajadores en su mayoría mujeres menores de edad, incluso niñas de menos de catorce años, violando el límite estipulado por la ley. Consideramos que estas niñas no tienen capacidad jurídica laboral y por lo tanto no pueden hacer valer sus derechos ni son sujetos de obligaciones en esta situación lo que encontramos es una infracción al sano esparcimiento de la niñez.

En el Patrón. – Acerca de la capacidad del patrón no existe regulación laboral, sin embargo, al apoyarnos en el Código Civil se establece lo siguiente: Artículo 1798 "Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley." Por su parte el artículo 450 de la ley en comento, nos marca las excepciones, es decir, la incapacidad natural y legal para contratar y que en términos generales son: Tener minoría de edad; o en el caso de los

mayores estar disminuidos o perturbados en su inteligencia, en el estado psicológico, físico o sensorial; siempre que debido a la limitación, les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.

b) El Objeto Lícito. – Según el profesor Jesús Castorena, "el trabajo en sí, siempre es lícito. Sin embargo, puede ser utilizado como medio para cometer un delito. Aún en éste caso la finalidad delictuosa no le ocasiona daño al trabajador si es ajeno a ella; es decir, si ignora que su trabajo se utiliza para realizarla."⁵³

La Constitución mexicana en el artículo quinto párrafo primero, parte primera; regula la licitud en materia laboral al referir: "A ninguna persona podrá imponerse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. . . "

Debemos entender por licitud del objeto, la prestación de servicios que no sean contrarios a las leyes o a la moral y a las buenas costumbres.

El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de la energía del trabajador con una finalidad determinada. Este objeto no debe ser imposible ni ilícito; en ilicitud se comprenden aquellas prestaciones o trabajos prohibidos por razón de su inmoralidad, peligrosidad o carácter antisocial en diversos sentidos.

53. CASTORENA, Jesús J. Op. cit. pag. 72.

Se ha considerado que ilicitud en el trabajo, es prestar un servicio contrario a la ley o a las buenas costumbres. Si la ilicitud deriva de una contravención legal, se procederá con arreglo a lo estipulado en la nulidad de los pactos contra la ley. Si el objeto del contrato, consiste en la realización de servicios inmorales o en contra de las buenas costumbres procederá la nulidad plena del contrato laboral. Entendemos que el objeto del contrato de trabajo debe de ser lícito, es decir, debe estar regulado por la ley, debe ser de observancia general y lícita, según la costumbre del lugar.

c) La Ausencia de Vicios. – La teoría de los vicios del consentimiento es aplicable a los contratos de trabajo, pues, si el consentimiento se destruye por alguna causa, el contrato no tiene existencia, constituye un simple hecho; pero si el acto otorgado bajo la influencia de una causa que le quita su libertad, esta viciado, el acto jurídico existe, pero es anulable. El consentimiento puede ser invalidado por falta de conciencia (error) o por falta de libertad (violencia, intimidación y dolo). A esos vicios del consentimiento se añaden, por algunos autores, la ignorancia la simulación y la lesión; la ignorancia esta refundida en el error (del que sólo se diferencia por implicar aquélla falta de conocimiento, y entre un conocimiento equivocado); la simulación, más que vicio o falsedad de la causa; y la lesión, sobre ser más bien que un vicio del consentimiento una causa de rescisión, sólo ha sido considerada en situaciones especiales.⁵⁴

54. Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. pag. 98.



Encontramos que la ausencia de vicios en el contrato de trabajo a domicilio debe de establecerse ya que de lo contrario el contrato sería anulable por alguna de las partes en cuanto hace al trabajador se puede establecer que el trabajo encomendado así como el salario no sea el establecido por haber violencia, intimidación, error o dolo y en cuanto hace al patrón que el trabajador de la costura a domicilio no cuente con las aptitudes necesarias para desempeñar el trabajo con la calidad requerida. En ambos casos se da una causa de rescisión del contrato establecida en la ley laboral, cabe señalar que esta causa de rescisión prescribe a los treinta días de tener conocimiento la parte afectada por el vicio del consentimiento.

d) La Forma. – El contrato de trabajo, es consensual. Se perfecciona por el consentimiento. No está sujeto a formalidad alguna. Sólo en los casos de excepción establecidos legalmente, o requeridos en algunas convenciones colectivas, puede exigirse la forma escrita para la contratación que puede llegar a ser una solemnidad.⁵⁵

Debemos entender que la forma, es el modo mediante el cual se exteriorizan las declaraciones o manifestaciones de voluntad de los contratantes y desde esa perspectiva resulta inequívoco que todos los negocios jurídicos deben tener alguna forma, de lo contrario, sería imposible conocer su existencia y contenido.

55. Cfr. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. tomo I, segunda edición, El Ateneo, Argentina, 1970, pag. 295.

Cuando en la doctrina se habla de contratos formales y no formales, no se pretende establecer una distinción entre contratos en forma y sin forma, sino entre aquellos para los cuales el ordenamiento jurídico exige una forma especial y aquellos otros para los cuales no exige una forma determinada (o expresando lo mismo de modo positivo admite cualquiera: principio de libertad de forma).

El artículo 24 de la Ley Laboral, refiere: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Sin embargo, no es necesario realizar un contrato escrito, toda vez, que el patrón sigue teniendo las mismas obligaciones con el trabajador, así lo marca el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo; "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; pues se imputará al patrón la falta de formalidad".

La falta de contrato escrito, no exime de responsabilidad y en caso de no existir documento escrito hablaríamos de una falta de forma más no de una inexistencia laboral.

Las lagunas normativas de la relación de trabajo a domicilio se revelan de forma especial en el estudio de las disposiciones

relativas a su forma contractual. Las normas no suelen contemplar un tipo concreto de contrato ni siquiera, establecen la necesidad de su conclusión obligatoria por escrito.

La mayoría de los textos legales atribuyen a los empleadores la obligación de elaborar listas o registros.

Algunos países, al objeto de reforzar eficacia de esta medida administrativa, prevén de forma paralela bien un registro de empleados de trabajo a domicilio, bien la obligación de exponer públicamente la lista.

Otro trámite previsto es la obligación de entregar a los trabajadores a domicilio una libreta de trabajo en la que deben constar todas las estipulaciones del contrato.

3.5 Extinción de la Relación Laboral.

Distinguiremos las causas por las cuales puede darse la extinción laboral, a través de la rescisión y la terminación del contrato de trabajo.

La Rescisión. La regla general en todo contrato que vaya a ser rescindido, es que haya un incumplimiento por alguna de las partes, en las obligaciones contraídas por el mismo contrato. La rescisión laboral se hace efectiva de manera inmediata, pues el patrón separa al trabajador y en todo caso queda expuesto a las

responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y, los tribunales le otorgan la razón.

Para el profesor Mario de la Cueva, "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".⁵⁶

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo refiere: " El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". Lo anterior nos permite identificar ciertas características de la rescisión laboral, como son:

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral. (siempre y cuando exista causa justificada)
- II. Es un acto potestativo, en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar por escrito de la fecha y causa de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, según los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

56. CUEVA, Mario de la. Op. cit. pag. 241.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Cuando surge un supuesto de rescisión que se impute al trabajador se habla de un despido; si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de retiro.

Para el maestro Néstor de Buen el despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."⁵⁷

En la opinión del Profesor José Dávalos: "El retiro es un acto jurídico unilateral y consensual que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral por parte del trabajador, por causa imputable al patrón."⁵⁸

En el trabajo de la costura a domicilio como causas de rescisión del contrato encontramos todas las que marca la ley en sus artículos 47 y 51 con algunas excepciones que se desprenden de la convivencia con otros trabajadores o de las medidas de seguridad del lugar en donde se desarrolla el trabajo, sin embargo, es importante señalar que en esta figura de rescisión del trabajador de la costura a domicilio normalmente se encuentra en un estado de indefensión aprovechada por el patrón debido a una falta precisa de reglamentación y por la naturaleza misma del trabajo de la costura a domicilio situación que pretendemos disminuir con nuestra

57. BUEN, Néstor de. Op. cit. pag. 595.

58. DÁVALOS, José. Op. cit. pag. 165.

propuesta de un reglamento de los trabajadores de la costura a domicilio.

La Terminación. Para estudiar las causas de terminación de la relación de trabajo, debemos tomar en cuenta la voluntad de las partes; pues en su origen puede existir la voluntad conjunta de los contratantes o bien pueden existir causas no imputables a las mismas.

La terminación de la relación de trabajo, puede darse por diversas hipótesis las principales son: La muerte o la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la terminación del trabajo; la conclusión de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; la renuncia y el mutuo consentimiento.

Al terminar la relación laboral por fallecimiento del trabajador, surge una imposibilidad material de continuar con la relación de trabajo, al faltar uno de los elementos esenciales y de existencia de todo contrato, como lo es la fuerza de trabajo del sujeto, el cual debía emitir su voluntad de realizar determinada actividad.

La terminación laboral por incapacidad surge al momento de que el trabajador no puede desarrollar debidamente su habilidad, destreza y mentalidad, para la realización de un trabajo, sin embargo, el derecho laboral prevé la posibilidad de continuar con la

relación de trabajo siempre que el trabajador tenga la facultad de desarrollar alguna otra actividad.

En la práctica de la costura a domicilio resultaría muy difícil que el patrón le dé a este tipo de empleados otro tipo de trabajo si alguno de ellos tuviera alguna incapacidad, por lo tanto se da simplemente la terminación por estar incapacitada en su habilidad, destreza e inteligencia para la realización de éste tipo de trabajo.

Al concluir la obra por la cual fue necesaria la contratación de un trabajador también termina la relación laboral, en virtud de que no existe objeto, es decir, no existe trabajo para que el empleado pueda seguir siendo sujeto de derechos y obligaciones a través del contrato.

En el apartado 3.1 Naturaleza Jurídica del Contrato Individual del Trabajo, mencionamos que en el trabajo de la costura a domicilio no se da la contratación por obra determinada, por la naturaleza de este trabajo en consecuencia este tipo de terminación no es aplicable al multicitado trabajo de la costura a domicilio.

En la renuncia, es el trabajador quien voluntariamente termina con la relación laboral, siendo el caso de que al faltar el acuerdo de voluntades no existe manera de continuar con la existencia de trabajo.

El presente apartado nos ayudará a tener un amplió criterio de lo importante que es el contrato en toda relación laboral y en

específico en la relación de las costureras que trabajan en su domicilio, quienes continuamente sufren restricciones a los derechos mínimos que tienen como trabajadoras.

Las personas que trabajan en la costura en su domicilio celebran un contrato, que regularmente es verbal, sin embargo, tiene la naturaleza de un contrato laboral. Toda vez, que como en todo contrato existen elementos de existencia y validez. Así observamos un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón para la realización de un trabajo, como es el coser determinada cantidad de prendas, con la realización de este trabajo, las partes involucradas adquieren derechos y obligaciones.

Cuando hablamos de los requisitos de existencia y de validez del contrato se pudo observar que se protege al contrato con la finalidad de resguardar el patrimonio y la persona del trabajador así como del patrón, dicho análisis nos ayudara posteriormente a aclarar la necesidad de establecer una reglamentación más específica para el trabajado: en domicilio.

También fue conveniente determinar las causas por las cuales un trabajador puede concluir su relación de trabajo, ya que en el trabajo a domicilio existen algunas arbitrariedades por parte del patrón, toda vez que no exige ningún tipo de indemnización, sino que simplemente se manifiesta el hecho de no querer continuar con la prestación de un servicio o bien con la voluntad de no preservar una relación jurídica.

CAPÍTULO CUARTO.

4. EL TRABAJO DE LA COSTURA A DOMICILIO.

4.1 Trabajos especiales.

Los trabajos especiales son el conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño, según lo establece el artículo 181 de la Ley Laboral que a la letra dice: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen." Refiriéndose el artículo transcrito al título sexto, trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

Trabajo especial es un tipo de contratación ajustado a usos establecidos en la relación de trabajo de un sector de servicios, cuyas características o destino requieren de una reglamentación que facilite su ajuste a exigencias específicas de carácter social. Lo anterior no significa que dichos servicios queden fuera de las normas de obligación general impuestas por la legislación vigente, sino que su significado se sustenta en la adaptación de los mismos

a ciertas practicas que la costumbre o la necesidad han hecho imperativas. Tal es el caso del trabajo a domicilio, la sola denominación hecha esta implicando su especialidad.

El trabajo a domicilio la característica que destaca es la del cumplimiento del contrato o relación del trabajo en el local escogido libremente por el trabajador, sin quedar sujeto a la vigilancia o dirección del patrón; el trabajo a domicilio puede realizar su labor sólo o con la ayuda familiar; asimismo se le pueden suministrar por el patrón los materiales o útiles de trabajo, pero puede aportarlos el trabajador; el control de este tipo de contratación se hace hoy en base en una inspección, en la que los inspectores de trabajo llevan grave responsabilidad de no cumplir con las revisiones salariales y el registro patronal de quien utilice esta forma la actividad productiva.⁵⁹

Algunas generalizaciones respecto al trabajo a domicilio y las condiciones en las que se lleva a cabo, son las siguientes: En primer lugar el trabajo a domicilio representa una producción de intensa mano de obra que hace uso de herramientas muy sencillas o de ninguna. En consecuencia exige una pequeña inversión de capital y puede establecerse con facilidad en el hogar. En segundo lugar, es trabajo industrial no calificado generado por la fragmentación del proceso laboral. Las tareas requeridas son sumamente sencillas, repetitivas y monótonas y representan un

59. Diccionario Juridico Mexicano, Op. cit. pags. 3115-3119.

pequeño paso en el proceso general de producción. Por ello es una típica maquila doméstica o producción subcontratada en el ámbito del hogar, resultante de la búsqueda de costos de producción más bajos, en particular costos de mano de obra. La palabra maquila en México se emplea para representar con toda precisión el proceso de fragmentación de la producción moderna mediante el cual es posible separar con facilidad, en el tiempo y en el espacio, tareas específicas.

En tercer lugar, el trabajo a domicilio es una ocupación inestable sin ninguna clase de seguridad, hace que el obrero dependa en forma precaria del destajista o de la empresa que asigne el trabajo, sin ninguna garantía de que va a fluir el trabajo.

En cuarto lugar, el trabajo de la costura a domicilio se realiza al borde de la ilegalidad y por tanto forma parte de la economía subterránea, no porque el trabajo doméstico a destajo esté fuera de la ley en México, sino porque no se cumple con los requisitos legales de la producción. Entre ellos figuran no sólo el pago de salarios mínimos sino además las prestaciones sociales, los impuestos y la observancia de los demás reglamentos de trabajos legislados.

Por último los trabajadores de la costura a domicilio a destajo son mujeres, sin embargo, en su mayor parte, reciben una considerable ayuda de otros miembros de la unidad doméstica. Algunas razones de que en su mayor parte este trabajo de la

costura a domicilio sea realizado por mujeres son las siguientes: a) Exigencias de atención y tareas domésticas. b) Oposición del marido a que trabaje fuera de la unidad doméstica. c) Falta de alternativas. d) Otras razones incluyendo la edad y la salud.

El trabajo de la costura a domicilio requiere una organización mixta de producción en la que el capital se aprovecha de las relaciones sociales y económicas reinantes en el seno de la unidad doméstica. El destajista, el taller o la fábrica entrega los materiales a la trabajadora, a la cual se le paga un salario por pieza trabajada sin que tenga ningún control sobre el producto, puesto que este regresa al destajista. Éste se adueña del trabajo, muy en consonancia con las relaciones capitalistas de producción.

El obrero, sin embargo tiene cierto dominio sobre el proceso laboral, en función de horario y la combinación del trabajo doméstico e industrial, utilizando otros miembros de la familia y la intensidad del trabajo. es claro que este dominio es limitado; el destajista, el taller o la fábrica ejercen un control indirecto mediante la fijación de cuotas de trabajo y fechas tope, así como a través de diversas formas de control de calidad.⁶⁰

Resulta evidente que los trabajadores de la costura a domicilio preferirían laborar en el sector formal para tener un trabajo más

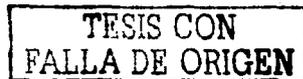
60. Cfr. BENERÍA, Lourdes y otro. Las encuadradas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México. El Colegio de México, México, 1992, pag. 86-92.

estable, mejor pagado y con prestaciones sociales. Sin embargo, es claro que muchos de ellos eligen seguir laborando en este tipo de trabajo como resultado de su estrategia de combinar papeles y objetivos distintos.

Probablemente están condenados al fracaso los intentos de hacer cumplir las leyes existentes que afectan el trabajo de la costura a domicilio. Además de las dificultades de hacerlas cumplir por la dispersión de los destajistas y de las unidades domésticas, toda puesta en práctica de salarios mínimos o de otros requisitos legales que provocaran un aumento en el costo de producción correría el probable riesgo de suprimir el trabajo a domicilio. Esto sucedería porque esas medidas eliminarían las ventajas de costo diferencial de la producción doméstica en que su existencia se funda. Por otro lado, todo intento de acción conjunta por parte de las trabajadoras es del todo inconcebible en tanto que su trabajo sea ilegal; tienen la tendencia a permanecer invisibles por miedo a perder el trabajo.

Paradójicamente hacer cumplir la ley equivaldría a la pérdida de la única fuente de ingresos con que cuentan muchas de las trabajadoras. Las trabajadoras a domicilio se dan cuenta de que son explotadas, sin embargo, su disposición a dedicarse a esta clase de trabajo proviene de la fuerte necesidad de la unidad doméstica de generar nuevas fuentes de ingreso. ⁶¹

61. Cfr. Benería Lourdes y otro, Op. cit. pag. 94-97.



4.2 Marco Jurídico del Trabajo a Domicilio.

Nuestra Constitución consagra en su artículo 5 que la raza, el sexo, la edad, el credo religioso, la doctrina política o condición social no son motivo para establecer distinciones entre los trabajadores; tampoco debe ser causa de discriminación el lugar de prestación de servicios.

El artículo 123 de la Constitución no menciona el trabajo a domicilio; en el año de 1917, los doctrinarios como Héctor Victoria, Heriberto Hara y Froilan Manjarrez lo reputaba trabajo libre, no sujeto a la legislación del trabajo. Estudiaremos ahora los artículos correspondientes al Contrato de Trabajo a Domicilio a fin de establecer si se respetan los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón.

Por cuanto hace al trabajo a domicilio, éste podemos ubicarlo en la Ley Federal del Trabajo, dentro del Título Sexto, capítulo XII; relativo a los trabajos especiales. La Ley Federal del trabajo, regula las relaciones laborales que por su naturaleza especial requieren de la determinación de ciertas modalidades propias de cada servicio y que, aún consistiendo en la prestación de un servicio subordinado, mediante la obtención de un salario, se refieren a determinadas actividades que salen de la simple prestación de un servicio y se caracterizan porque el servicio se presta en circunstancias especiales, tal es el caso del trabajador a domicilio. En forma específica son veinte los artículos que regulan el trabajo a domicilio

en la Ley Federal del Trabajo y que abarcan desde el artículo 311 hasta el artículo 330.

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

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta ley."

El artículo 312, menciona: "El convenio por virtud del cual un patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que este 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 trabajo a domicilio no constituye una serie de intercambios contractuales de naturaleza civil o mercantil es una relación laboral con todos sus elementos (trabajador, patrón, prestación de un servicio personal subordinado), protegida por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto no desvirtúa el vínculo laboral la argucia de los patrones consistente en encubrir esa relación bajo el manto de un simple intercambio de materias primas y productos elaborados.

El hecho de que en este tipo de trabajo la subordinación laboral se dé en forma peculiar (por eso esta regulado en el título de trabajos especiales), no impide que se integre una auténtica relación laboral. Una característica particular del trabajo a domicilio, la constituye el hecho de que este servicio es prestado, en la mayoría de los casos, por trabajadores muy modestos, desempeñando comúnmente actividades de confección de ropa, de maquila o de ensamblaje de piezas.

El trabajo a domicilio ha sido y continúa siendo objeto de grave explotación principalmente por parte de grandes fabricantes de ropa los que a través de intercambios en franca contravención a la ley consiguen evadir las responsabilidades laborales no obstante las medidas de protección que el legislador ha establecido para este trabajo; como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 316 "Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de que la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio registrá lo dispuesto en el artículo 13". A su vez el artículo 13 establece: "No serán considerados intermediarios sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Los artículos 317 a 321 consignan los requisitos que deben cumplir los patrones para dar trabajo a domicilio. Cuando estos requisitos no se cumplan, 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 exigidos por la ley y, en caso contrario, la relación adquiere la categoría general de las relaciones de trabajo.

En la práctica se observa que el trabajo de la costura a domicilio por su propia naturaleza en la mayoría de los casos se da en forma clandestina y apartado de toda reglamentación o legislación especial, por lo tanto, este tipo de trabajadores están amparados por la legislación laboral en su aspecto general, ya que los patrones no cumplen con ninguno de los requisitos que le señala la ley en el apartado especial del trabajo a domicilio.

4.3 Derechos y Obligaciones en el Trabajo a Domicilio.

Casi siempre el trabajador a domicilio desconoce los derechos laborales que la ley establece dentro de los cuales podemos mencionar que tiene derecho a un salario, que no deberá ser menor al que se pague por trabajos semejantes en la empresa; al pago del séptimo día; a vacaciones anuales pagadas; a ejercer acciones de reinstalación o indemnización si el patrón deja de suministrarle trabajo, etcétera. Artículos 323, 327, 328 y 329 de la Ley Federal del Trabajo.

Existen una serie de obligaciones que los patrones tienen que cumplir, una de las más importantes y que en la práctica no se da es la de llevar una libreta de trabajo a domicilio foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que deberá ser proporcionada en forma gratuita, en dicha tarjeta deberán constar todos los datos generales del trabajador, días, horario para la entrega y recepción del trabajo, así como el pago de salarios, el lugar en que va a trabajar; los materiales y útiles que en cada caso se le proporcionen al trabajador, su valor y forma de indemnización en caso de pérdida o deterioro por su culpa, esto último en el supuesto que así lo convengan las partes. La falta de dicha tarjeta no priva, ni podría hacerlo al trabajador de sus derechos ya que dicha obligación es del patrón. (artículos 321 y 320 fracciones I, II y V, este último en relación al 318 en sus fracciones I, II, IV y V).

En cuanto a los derechos de prima vacacional y aguinaldo que a todo trabajador se le deben de otorgar, consideramos que el trabajador de la costura a domicilio no debe de ser la excepción, ya que aunque no lo regule el capítulo especial de trabajo a domicilio, comentáramos que a falta de señalamiento preciso en este apartado especial del trabajador a domicilio se estaría a los lineamientos generales de la Ley del Trabajo, en este mismo sentido es reconocida en una tesis aislada emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que a la letra y en su rubro señala:

PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO EN EL TRABAJO A DOMICILIO .

TEXTO: Aún cuando en el capítulo especial de trabajo a domicilio no están expresamente reguladas las prestaciones relativas a prima vacacional y aguinaldo, estas deben pagarse al trabajador si en el juicio laboral se demostró el despido pero no su justificación, conforme a una congruente interpretación de los artículos 182, 329, 48, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el artículo relativo a los trabajos especiales regula aspectos que en exclusiva le son aplicables a este tipo de trabajo, sin excluir las prestaciones de carácter general, que proceden en tanto no contraríen aquellas especiales. (Amparo Directo 7926/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto)

En forma especial los patrones tienen las siguientes obligaciones:

- I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo.
- II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.
- III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en forma y fecha estipuladas.
- IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior y

V. Proporcionar a los inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

VI. Inscribirse en el registro de patrones de trabajo a domicilio, en el cual constara el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

VII. Llevar un "Libro de registro de trabajadores a domicilio", autorizado por la Inspección del Trabajo.

A su vez los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

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

III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban.

Aún cuando en el capítulo especial "Trabajo a Domicilio" de la Ley Federal del Trabajo, no se hace mención a los derechos colectivos, procesales y de seguridad social de estos trabajadores, consideramos que pueden sindicalizarse, negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, emplazar y estallar una huelga, demandar justicia ante los tribunales del trabajo, exigir la protección

de la seguridad social en los casos de accidentes y enfermedades de trabajo, maternidad, jubilación, etcétera.

Algunas tesis aisladas que consignan derechos para el trabajador a domicilio son las siguientes:

TRABAJO A DOMICILIO.

TEXTO: Si una persona presta servicios a una negociación, mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre dicha persona y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa; e inclusive, se ha quedado demostrado que el dueño del negocio le ha proporcionado una máquina para la realización de sus labores, todo ello permite concluir que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las ordenes que recibe. (Cuarta Sala. Amparo Directo 7505/68).

TRABAJO A DOMICILIO.

TEXTO: Ni la discontinuidad en la prestación del trabajo personal a cargo del trabajador a favor del patrón, ni la simultaneidad de patrones es suficiente, per se, para llegara a la conclusión de que no existe relación obrero – patronal entre el actor y el reo, puesto que no debe perderse de vista, por una parte, lo que dispone el Capítulo XII, del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en especial sus artículos 311, 314 y 315, y por la otra, que según lo

admitió el propio reo al contestar la demanda, era habitual, esto es, acostumbrado, que el acto laborara en forma irregular para él. Por tanto, si una persona presta servicios a una negociación mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre ella y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa (Amparo Directo 526/80. Tribunales Colegiados de Circuito)

TRABAJO A DOMICILIO.

TEXTO: La naturaleza del trabajo a domicilio, tal y como se encuentra reglamentado en nuestra Ley, no permite ajustar la labor que desarrolla el trabajador a un horario determinado, sino lo que el legislador ha previsto y busca proteger únicamente, es que el precio que se pague por unidad de obra realizada no sea inferior al que correspondería a un trabajador ordinario si prestara sus servicios directamente en el taller propiedad del patrón; esto es, que calculando el número de unidades de trabajo que pudiera realizar el trabajador en su jornada de ocho horas y dividido el importe del salario diario entre ese número, se obtenga el valor individual de cada unidad y se cubra al trabajador a domicilio el importe que resulte por cada unidad que entregue al patrón. (Amparo Directo 8036/61 Cuarta Sala).

En esta materia ha habido algunos logros parciales, tal es el caso del establecimiento de salarios mínimos profesionales para tres categorías de trabajo a domicilio: costurero en confección de ropa, oficial joyero – platero y oficial de sastrería. Sin embargo es de todos sabido que la mayoría de este tipo de relaciones se dan en el clandestinaje, lo que resulta difícil tener una perspectiva de la verdadera magnitud del problema.

El desempeño de la costura en el domicilio tiene la peculiaridad de que unifica la familia entorno al trabajo y se dan reiterados ejemplos de solidaridad y sacrificio, principalmente de parte de las mujeres. Pese a lo anterior, es incomprensible comprobar que este trabajo continúa siendo objeto de la ambición de los empresarios que medran con el hambre de los trabajadores y de sus familias, aprovechándose de que el control y la supervisión de esta actividad presenta demasiados obstáculos.

En una ciudad tan grande como es la capital mexicana, en la que es difícil el desplazamiento en breves periodos de tiempo, el trabajo a domicilio constituye una opción real, tendiente a mejorar la productividad. Ante esta situación corresponde a la autoridad laboral y en forma particular a la inspección del trabajo, lograr que sea real y efectiva la protección que el legislador estableció para el trabajo a domicilio de no hacerlo estaremos en el escenario de un ataque a la persona humana, a su salud, a su vida, y a su dignidad.

4.4 Propuesta de Reglamento de la Costura a Domicilio.

El derecho del trabajo se ha preocupado por defender a los menores explotados y a las mujeres trabajadoras. Así surge una primera idea del derecho del trabajo como un derecho de clase: el trabajador a domicilio trabaja siempre para otra nunca para él o como dice Marx, el trabajo que ejecuta no es su trabajo sino el trabajo de otro, porque nunca entra en contacto con el consumidor y porque es la empresa para la que trabaja quien entra en contacto con el público, o como lo expresaron los defensores del trabajo a domicilio: en la relación natural del trabajador-productor y consumidor se interpone la persona del empresario – explotador, esto es, el trabajador a domicilio entrega el producto de su trabajo al empresario, con lo que pierde la oportunidad de intervenir en los mercados para la regulación de los precios. De ahí que el trabajador no obtenga un precio por su producto, sino un salario, pues el valor de su producto no se regula de conformidad con las leyes y principios que rigen el mercado de los precios, sino en concordancia con los que norman la fijación de los salarios.

El trabajador y el empresario convienen en el precio de los productos, sino en el precio de los trabajos. Estas consideraciones prueban que en el proceso productivo, el trabajador a domicilio está situado en la misma condición que el trabajador de la empresa. El trabajador a domicilio pertenece a la clase trabajadora, a la de esos hombres que no tienen más patrimonio que su energía de trabajo. Patrimonio que entregan

a un empresario a cambio de un salario. Cuando se da esta circunstancia, cualesquiera que sean los caracteres formales de las relaciones jurídicas que pudieran construirse, quien pone su energía de trabajo al servicio de los fines de una empresa tiene derecho a la aplicación del estatuto laboral. ⁶²

Las familias se concentran en el uso de diferentes sistemas de reproducción en situaciones económicas complicadas. El papel de las mujeres de los sectores económicamente bajos es importante en la obtención de recursos monetarios mediante el incremento de su participación en diferentes formas de trabajo entre ellas la que más destaca es la del trabajo de la costura a domicilio.

El trabajo extradoméstico es el conjunto de actividades que permiten la obtención de un ingreso monetario mediante la participación en la producción o comercialización de bienes y servicios para el mercado. Éste puede llevarse a cabo en el hogar costura a domicilio o fuera de la casa en el caso de asalariados de tiempo completo o parcial, patronos y trabajadores por cuenta propia. El trabajo doméstico comprende las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias y la crianza de los niños. Éste no es remunerado y generalmente, es realizado por las mujeres. ⁶³

62. Cfr. FLORENCIA, Peña Saint Martín, Estrategias femeninas ante la pobreza, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1985, págs. 155- 172.

63. Cfr. GARCÍA, Brigida et., Trabajo femenino y vida familiar en México, el Colegio de México, México, 1994, pag. 23.

Por lo general, las mujeres desarrollan múltiples estrategias para combinar la maternidad y el trabajo, buscan trabajos compatibles que presentan flexibilidad de horario, a corta distancia del hogar, o que pueden realizarse en la casa sin descuidar su función socialmente definida como responsables de los trabajos de la reproducción. “

Algunos elementos que caracterizan el trabajo a domicilio son: En primer lugar, el trabajo se ejecuta fuera de los establecimientos de la empresa; en segundo lugar, lo ocupa la libertad del trabajador a domicilio para la ejecución del trabajo. La comparación dentro de esta forma de actividad y la que se desarrolla en la empresa, prueba que aquella es una actividad libre; el trabajador que realiza el mismo trabajo en la empresa está sometido a vigilancia y a las ordenes del patrono, quien determina las horas de trabajo, sus pausas y la jornada extraordinaria, situación que no concurre con el trabajo a domicilio, pues su deber consiste en entregar los productos, los que pueden ser elaborados por él o por sus familiares y aún por trabajadores a su servicio.

Lo anterior nos lleva a considerar la necesidad de reglamentación del trabajo a domicilio, pues a labor tan especial como ésta es difícil aplicarle el término general del maximum de trabajo y el minimum del salario que resulta sencillo para las demás labores, deberá procurarse que los afectados por esta

64. Cfr. GARCÍA, Brígida et., Op. cit., pag. 23-33.

reglamentación obtengan ganancias equivalentes a los demás trabajadores.

Las normas jurídicas que regulan la conducta humana no pueden permanecer sin cambios, en forma concreta la Legislación del Trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para cumplir su cometido tiene que ser un derecho dinámico que tenga como finalidad, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar al avance general del país, a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. En congruencia con lo anterior nuestra Ley Federal del Trabajo ha sido reformada hasta 1999 en cuarenta y cinco ocasiones, de las cuales en su mayoría ha sido de forma acertada, sin embargo en otras reformas ha quedado como letra muerta. Es tarea del gobierno contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que aumente la producción, también lo que es el crecimiento de la industria y sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana.

Es de todos sabido que donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas prestaciones superiores a las que marca la Ley, dejando en condiciones de inferioridad a los trabajadores de la costura a domicilio.

Resulta conveniente establecer un reglamento de manera específica que ponga en armonía las dos fuerzas antagónicas del

trabajo a domicilio, por un lado al empresario o patrón y por el otro el trabajador de la costura a domicilio, por lo general amas de casa. Como lo señala la exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo, el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad esta encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que percibe su trabajo.

A mayor abundamiento el motivo de establecer un Reglamento en este tipo de trabajo a domicilio en la costura, que tenga como objetivo regular los derechos y obligaciones del patrón y trabajador a domicilio, mismo que deberá regular la estabilidad en el empleo, el registro del trabajador ante el Seguro Social, un horario del trabajo, pago de horas extras, pago de vacaciones, aguinaldo, el derecho de coalición, un órgano de vigilancia que se encargue de sancionar al patrón si no realiza los registros de sus trabajadores a domicilio; toda vez que éstos derechos no están plasmados de manera clara y especifica en nuestro marco jurídico laboral, es por eso que resulta necesario un reglamento al respecto para dar seguridad jurídica y una mejor expectativa social a los trabajadores que se dedican a éste tipo de trabajo, siendo en su

mayoría mujeres y jefas de familia el único sustento económico de la misma.

Es evidente que un problema tan complejo como lo es el trabajo de la costura a domicilio abarca muchas aristas no sólo de tipo jurídico, sino económico, social, cultural y político, el presente proyecto de reglamento pretende dar una adecuación de la realidad al marco legal, presentando una perspectiva personal sobre el problema que a diario viven este tipo de trabajadores en esta gran metrópoli.

PROYECTO REGLAMENTO DEL TRABAJO DE LA COSTURA A DOMICILIO.

CAPITULO I. Generalidades.

ARTICULO 1º. Las disposiciones de este Reglamento norman las obligaciones y derechos que tienen las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la costura a domicilio, así como de los trabajadores que presten sus servicios en tal actividad.

ARTÍCULO 2º.- Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. Ley: La Ley Federal del Trabajo.
- II. Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- III. Autoridades del Trabajo: Los órganos o unidades administrativas, federales o locales que cuentan con facultades para

vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar sanciones en los casos que procedan.

IV. Instituto: Instituto del Seguro Social.

V. Trabajador: Trabajador de la costura a domicilio.

VI. Patrón: Patrón de la costura a domicilio.

VII. Contrato: Contrato de la costura a domicilio.

VIII. Registro: Registro de patrones de trabajo a domicilio.

ARTÍCULO 3º. El contrato de la costura a domicilio es aquél que se da en forma verbal o escrita que establece las condiciones de la relación entre un trabajador y un patrón, sin que la falta de la forma escrita cause su inexistencia.

ARTÍCULO 4º.- Trabajador de la costura a domicilio es la persona que labora directamente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, en la confección de prendas de vestir.

ARTICULO 5º.- Patrón de la costura a domicilio es aquella persona que proporciona telas o prendas de vestir para su confeccionamiento.

ARTÍCULO 6º. Los derechos y obligaciones del trabajador y patrón de la costura a domicilio serán los establecidos en el capítulo XII de la Ley y los contenidos en el presente reglamento.

CAPITULO II. De la afiliación.

ARTÍCULO 7º.- Los patrones que se dediquen permanente o esporádicamente a la actividad del confeccionamiento de prendas

de vestir y que contraten trabajadores de la costura a domicilio, deberán registrarse en el Instituto.

ARTÍCULO 8º. Los patrones están obligados a llevar registros, por el trabajo de la costura a domicilio, que consistirán en cantidad, precio por unidad, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control, en los que deberán asentar invariablemente los datos siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón, número de folio ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes.
- II. Nombre, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes y clave única de registro de población.
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, o cualquier otra similar).
- IV. Salario real base de cotización.
- V. Número de prendas o unidades de confección, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del Seguro Social retenidas.
- VI. Importe del total de salarios devengados así como de las deducciones y retenciones efectuadas, y
- VII. Firma o huella digital de los trabajadores.
- VIII. Antigüedad del trabajador.

Estos registros deberán conservarse durante los cinco años siguientes al de su fecha.

ARTÍCULO 9º. Los patrones deben presentar al Instituto los avisos de inscripción, baja y modificación de salario de los trabajadores que contraten de la costura a domicilio, dentro de los cinco días hábiles siguientes en términos de la Ley y sus reglamentos.

ARTÍCULO 10º. Los trabajadores dedicados a la actividad de la costura a domicilio que carezcan de número de afiliación podrán obtenerlo, en los servicios de afiliación del Instituto.

Cada vez que el trabajador inicia una nueva relación laboral, el patrón obligado deberá solicitar al trabajador su número de seguridad social.

ARTÍCULO 11º. Los patrones podrán cumplir con las obligaciones que les establecen la Ley y sus reglamentos, en lo que se refiere a la entrega al Instituto, a través de la utilización de formularios en términos del artículo 320 de la Ley.

CAPITULO III. Determinación y pago de cuotas.

ARTÍCULO 12º. Los patrones están obligados a determinar y a enterar el importe de las cuotas obrero patronales de sus trabajadores, presentando al Instituto la cedula de determinación de cuotas en los términos de la Ley y el Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

ARTÍCULO 13º. El patrón deberá cubrir el importe de las cuotas obrero patronales, los capitales constitutivos actualización y

recargos, en los términos de la Ley y el Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

ARTICULO 14º. Cuando los patrones no cumplan con las obligaciones a su cargo previstas en la Ley y en sus reglamentos, serán notificados por el Instituto, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes en que aquel en que surta efectos la notificación respectiva, le proporcionen los elementos necesarios para determinar el número de trabajadores, sus nombres, días trabajados y salarios devengados que permitan precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones incumplidas.

Transcurrido dicho plazo sin que el patrón haya entregado tales elementos, el Instituto, en ejercicio de sus facultades, fijará en cantidad líquida los créditos cuyo pago se haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuenten y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables, siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla:

- I. Se precisará el número de unidades, el tipo de trabajo de que se trate y el periodo de realización del mismo.
- II. Se estimará el monto de la mano de obra de la cantidad de unidades de prendas de vestir de que se trate multiplicando dicha cantidad por el costo de la mano de obra de unidades por prenda de acuerdo al tipo y cantidad que establezca el Instituto.
- III. El monto de la mano de obra total se dividirá entre el número de días comprendidos dentro de la unidad de tiempo (semana,

quincena o mensual o algún otro), estableciéndose de esta manera el importe de la mano de obra diario.

IV. El importe de la mano de obra diaria se multiplicara por el número de días que corresponda a cada uno de los meses transcurridos en el periodo no cubierto, obteniéndose el monto de los salarios base de cotización mensual y

V. A los salarios base de cotización mensuales respectivos se les aplicarán los porcentajes de las cuotas obrero patronales establecidas en la Ley obteniéndose así los montos a cubrir por conceptos de dichas cuotas.

Una vez formulada la liquidación respectiva por el Instituto, la notificará al patrón para que dentro de los cinco días hábiles siguientes, aduzca las aclaraciones que estime pertinentes.

ARTÍCULO 15º. Si transcurridos los plazos establecidos en la Ley y en sus reglamentos el patrón no cumple las cuotas obrero patronales, los capitales constitutivos, la actualización y los recargos ni los impugna y garantiza dentro del plazo respectivo, serán cobrados a través del procedimiento administrativo de ejecución en los términos del artículo 291 de la Ley.

CAPITULO IV. De la vigencia de derechos.

ARTICULO 16º. El Instituto desde el primer día laborado, otorgará a los trabajadores y a sus beneficiarios las prestaciones en especie y en dinero establecidas en la Ley en los términos y sin mayores requisitos que los que la misma y sus reglamentos establezcan.

ARTICULO 17°. Para efecto de otorgar las prestaciones médicas, a los trabajadores y a sus beneficiarios, el Instituto los adscribirá a la unidad médica familiar que corresponda al domicilio particular de estos, para lo cual deberán presentar ante dicha unidad su copia del aviso de inscripción.

CAPITULO V. De las prestaciones en dinero.

ARTICULO 18°. El derecho del otorgamiento y la cuantía de las prestaciones en dinero, se determinarán de acuerdo con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos.

CAPITULO VI. De incumplimiento de las obligaciones.

ARTÍCULO 19°. El incumplimiento por parte de los patrones establecidas en este Reglamento será sancionado en los términos de la Ley y del Reglamento correspondiente.

Lo anterior sin perjuicio de que el Instituto exija el pago de las cuotas obrero patronales omitidas, de los recargos que en su caso procediera, de los capitales constitutivos a que hubiese lugar y en su caso de las penas que impongan las autoridades judiciales cuando se incurra en responsabilidad de carácter penal.

CAPITULO VII. De la Inspección.

ARTÍCULO 20°. Las autoridades estarán facultadas para realizar cualquier tipo de Inspección a los centros u hogares donde se desarrolle el trabajo de la costura a domicilio y se regirá por el

reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral.

CAPITULO VIII. Del Registro.

ARTÍCULO 21°. En cumplimiento del artículo 320 de la Ley los patronos estarán obligados a llevar un libro de registro de los trabajadores a domicilio autorizado por la Inspección del Trabajo y con los datos que señala el citado artículo.

CAPITULO IX. De las horas extras y de la antigüedad.

ARTÍCULO 22°. El trabajador de la costura a domicilio tendrá derecho al pago de horas extras y tiempo excedente como lo marca la Ley.

ARTÍCULO 23°. Las horas extras se calcularan de acuerdo a la cantidad de prendas que se confeccionen en el trabajo en una fabrica en el lapso de ocho horas, es decir que si en ese periodo de tiempo se confeccionan ocho unidades o prendas de vestir, a partir de la novena en el trabajo de la costura a domicilio se considerará como excedente y por lo tanto se pagará como extra, sujetándose a lo que establece la Ley en este tema.

CAPITULO XI. De la prima vacacional y aguinaldo.

ARTÍCULO 24°. Los trabajadores a domicilio gozaran de una prima vacacional y aguinaldo en congruencia a lo que establecen los artículos 80 y 87 de la Ley.

CAPITULO XXII. De la supletoriedad

ARTÍCULO 25º. Para la aplicación de las normas el contenido del presente reglamento es supletorio la Ley Federal del Trabajo.

Aparentemente el trabajo a domicilio presenta ciertas ventajas para el trabajador, en virtud de ser considerado un trabajo especial que puede realizarse dentro del mismo hogar, en donde el trabajador es ayudado por diversos integrantes de la familia, a fin de acelerar la producción y tener un ingreso extra, mismo que será destinado para el bienestar de la familia; sin embargo, deja en estado de indefensión al trabajador toda vez que es una labor en donde se da cabida al pago de mano de obra barata, a la inestabilidad en el empleo, a la falta de descanso obligatorio entre otras violaciones laborales, las cuales pueden ser reguladas mediante un reglamento especial para este tipo de trabajadores.

El trabajo a domicilio en México tiene diversas manifestaciones, aquí se hace el estudio sólo de la industria textil o de la costura, ya que consideró que este rubro es el más numeroso y desprotegido en nuestra sociedad.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- En una relación laboral surgida entre la costurera a domicilio y el patrón, el elemento de subordinación se manifiesta cuando el patrón gira sus instrucciones, provee de materia prima y revisa las prendas confeccionadas por la costurera, ya que si bien es cierto que el patrón no esta en contacto directo con el trabajador, éste sí califica y ordena la forma en que debe realizarse la producción.

SEGUNDA.- El perfil de la trabajadora de la costura a domicilio se caracteriza, porque lo realizan las mujeres jóvenes, madres solteras, discapacitados y jubilados, por lo tanto para que sean protegidos en el derecho laboral se les debe de reconocer económicamente en un marco jurídico de acuerdo a sus necesidades de ahí la importancia de crear un reglamento para este tipo de trabajadoras.

TERCERA.- El contrato de trabajo a domicilio debe elaborarse en forma escrita, conteniendo los derechos básicos de éste tipo de trabajadores, a fin de que la trabajadora a domicilio goce de estabilidad en el empleo, pues el trabajo realizado por estas trabajadoras debido a la demanda en el mercado, es indeterminado; ya que no solo se da tal formalidad, por lo tanto el patrón actúa en

forma arbitraria al realizar despidos injustificados y evadir las obligaciones que como patrón tiene en el derecho laboral.

CUARTA.- Debido a la naturaleza jurídica del contrato de la costura a domicilio, éste únicamente se dará por tiempo indeterminado y excepcionalmente por tiempo determinado, por lo cual se propone que en el contrato se estipule el tiempo que durará la relación a fin de evitar despidos injustificados y evasión de otros derechos fundamentales que no están regulados como son el derecho de coalición, pago de horas extras, vacaciones, primas y otros de Seguridad Social.

QUINTA.- La Inspección de Trabajo deberá vigilar que el patrón cumpla y registre a los trabajadores de la costura a domicilio en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues este tipo de trabajador no goza de ningún seguro para ser atendido médicamente y al sufrir alguna enfermedad, es el mismo trabajador quien paga gastos médicos evadiendo así el patrón una de sus obligaciones.

SEXTA.- La Inspección de Trabajo, será el órgano de vigilancia encargado de sancionar de manera administrativa al patrón que no lleve el registro de los empleados que tiene a su cargo, esto para evitar en la medida posible que el trabajo de la costura a domicilio se lleve de manera clandestina.

SEPTIMA.- El trabajador a domicilio debe tener derecho a que se le paguen horas extras, tomando en consideración la producción que se realiza en una fábrica durante ocho horas, siendo que las prendas realizadas posteriormente serán consideradas como excedente.

OCTAVA.- De acuerdo a la relación laboral que se origina entre el trabajador de la costura a domicilio y el patrón de éste, consideramos que es un trabajo en el cual se puede establecer el pago de vacaciones y aguinaldo, pues el patrón todo el año realiza esta actividad, en virtud de que en cada temporada se van creando diversos modelos a confeccionar y el trabajador de la costura a domicilio todo el año esta empleado.

NOVENA.- Se considera conveniente establecer el derecho de coalición de los trabajadores de la costura a domicilio para que tengan la posibilidad de formar un sindicato para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, emplazar y estallar a huelga, demandar justicia ante los Tribunales de Trabajo, exigir la protección de la Seguridad Social en casos de accidentes y enfermedades de trabajo, maternidad, jubilación entre otros derechos laborales, por lo anterior se propone el presente reglamento:

REGLAMENTO DEL TRABAJO DE LA COSTURA A DOMICILIO.

CAPITULO I. Generalidades.

ARTICULO 1º. Las disposiciones de este Reglamento norman las obligaciones y derechos que tienen las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la costura a domicilio, así como de los trabajadores que presten sus servicios en tal actividad.

ARTÍCULO 2º.- Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

I. Ley: La Ley Federal del Trabajo.

II. Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

III. Autoridades del Trabajo: Los órganos o unidades administrativas, federales o locales que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar sanciones en los casos que proceder..

IV. Instituto: Instituto del Seguro Social.

V. Trabajador: Trabajador de la costura a domicilio.

VI. Patrón: Patrón de la costura a domicilio.

VII. Contrato: Contrato de la costura a domicilio.

VIII. Registro: Registro de patrones de trabajo a domicilio.

ARTÍCULO 3º. El contrato de la costura a domicilio es aquél que se da en forma verbal o escrita que establece las condiciones de la relación entre un trabajador y un patrón, sin que la falta de la forma escrita cause su inexistencia.

ARTÍCULO 4°.- Trabajador de la costura a domicilio es la persona que labora directamente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, en la confección de prendas de vestir.

ARTICULO 5°.- Patrón de la costura a domicilio es aquella persona que proporciona telas o prendas de vestir para su confeccionamiento.

ARTÍCULO 6°. Los derechos y obligaciones del trabajador y patrón de la costura a domicilio serán los establecidos en el capítulo XII de la Ley y los contenidos en el presente reglamento.

CAPITULO II. De la afiliación.

ARTÍCULO 7°.- Los patrones que se dediquen permanente o esporádicamente a la actividad del confeccionamiento de prendas de vestir y que contraten trabajadores de la costura a domicilio, deberán registrarse en el Instituto.

ARTÍCULO 8°. Los patrones están obligados a llevar registros, por el trabajo de la costura a domicilio, que consistirán en cantidad, precio por unidad, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control, en los que deberán asentar invariablemente los datos siguientes:

I. Nombre, denominación o razón social del patrón, número de folio ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes.

II. Nombre, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes y clave única de registro de población.

III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, o cualquier otra similar).

IV. Salario real base de cotización.

V. Número de prendas o unidades de confección, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del Seguro Social retenidas.

VI. Importe del total de salarios devengados así como de las deducciones y retenciones efectuadas, y

VII. Firma o huella digital de los trabajadores.

VIII. Antigüedad del trabajador.

Estos registros deberán conservarse durante los cinco años siguientes al de su fecha.

ARTÍCULO 9º. Los patrones deben presentar al Instituto los avisos de inscripción, baja y modificación de salario de los trabajadores que contraten de la costura a domicilio, dentro de los cinco días hábiles siguientes en términos de la Ley y sus reglamentos.

ARTÍCULO 10º. Los trabajadores dedicados a la actividad de la costura a domicilio que carezcan de número de afiliación podrán obtenerlo, en los servicios de afiliación del Instituto.

Cada vez que el trabajador inicia una nueva relación laboral, el patrón obligado deberá solicitar al trabajador su número de seguridad social.

ARTÍCULO 11°. Los patrones podrán cumplir con las obligaciones que les establecen la Ley y sus reglamentos, en lo que se refiere a la entrega al Instituto, a través de la utilización de formularios en términos del artículo 320 de la Ley.

CAPITULO III. Determinación y pago de cuotas.

ARTÍCULO 12°. Los patrones están obligados a determinar y a enterar el importe de las cuotas obrero patronales de sus trabajadores, presentando al Instituto la cedula de determinación de cuotas en los términos de la Ley y el Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

ARTÍCULO 13°. El patrón deberá cubrir el importe de las cuotas obrero patronales, los capitales constitutivos actualización y recargos, en los términos de la Ley y el Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

ARTICULO 14°. Cuando los patrones no cumplan con las obligaciones a su cargo previstas en la Ley y en sus reglamentos, serán notificados por el Instituto, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes en que aquel en que surta efectos la notificación respectiva, le proporcionen los elementos necesarios para determinar el número de trabajadores, sus nombres, días

trabajados y salarios devengados que permitan precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones incumplidas.

Transcurrido dicho plazo sin que el patrón haya entregado tales elementos, el Instituto, en ejercicio de sus facultades, fijará en cantidad líquida los créditos cuyo pago se haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuenten y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables, siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla:

- I. Se precisará el número de unidades, el tipo de trabajo de que se trate y el periodo de realización del mismo.
- II. Se estimará el monto de la mano de obra de la cantidad de unidades de prendas de vestir de que se trate multiplicando dicha cantidad por el costo de la mano de obra de unidades por prenda de acuerdo al tipo y cantidad que establezca el Instituto.
- III. El monto de la mano de obra total se dividirá entre el número de días comprendidos dentro de la unidad de tiempo (semana, quincena o mensual o algún otro), estableciéndose de esta manera el importe de la mano de obra diario.
- IV. El importe de la mano de obra diaria se multiplicara por el número de días que corresponda a cada uno de los meses transcurridos en el periodo no cubierto, obteniéndose el monto de los salarios base de cotización mensual y
- V. A los salarios base de cotización mensuales respectivos se les aplicarán los porcentajes de las cuotas obrero patronales

establecidas en la Ley obteniéndose así los montos a cubrir por conceptos de dichas cuotas.

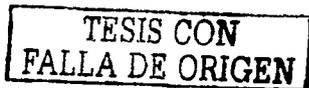
Una vez formulada la liquidación respectiva por el Instituto, la notificará al patrón para que dentro de los cinco días hábiles siguientes, aduzca las aclaraciones que estime pertinentes.

ARTÍCULO 15º. Si transcurridos los plazos establecidos en la Ley y en sus reglamentos el patrón no cumple las cuotas obrero patronales, los capitales constitutivos, la actualización y los recargos ni los impugna y garantiza dentro del plazo respectivo, serán cobrados a través del procedimiento administrativo de ejecución en los términos del artículo 291 de la Ley.

CAPITULO IV. De la vigencia de derechos.

ARTICULO 16º. El Instituto desde el primer día laborado, otorgará a los trabajadores y a sus beneficiarios las prestaciones en especie y en dinero establecidas en la Ley en los términos y sin mayores requisitos que los que la misma y sus reglamentos establezcan.

ARTICULO 17º. Para efecto de otorgar las prestaciones médicas, a los trabajadores y a sus beneficiarios, el Instituto los adscribirá a la unidad médica familiar que corresponda al domicilio particular de estos, para lo cual deberán presentar ante dicha unidad su copia del aviso de inscripción.



CAPITULO V. De las prestaciones en dinero.

ARTICULO 18º. El derecho del otorgamiento y la cuantía de las prestaciones en dinero, se determinarán de acuerdo con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos.

CAPITULO VI. Del incumplimiento de las obligaciones.

ARTÍCULO 19º. El incumplimiento por parte de los patrones establecidas en este Reglamento será sancionado en los términos de la Ley y del Reglamento correspondiente.

Lo anterior sin perjuicio de que el Instituto exija el pago de las cuotas obrero patronales omitidas, de los recargos que en su caso procediera, de los capitales constitutivos a que hubiese lugar y en su caso de las penas que impongan las autoridades judiciales cuando se incurra en responsabilidad de carácter penal.

CAPITULO VII. De la Inspección.

ARTÍCULO 20º. Las autoridades estarán facultadas para realizar cualquier tipo de Inspección a los centros u hogares donde se desarrolle el trabajo de la costura a domicilio y se regirá por el reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral.

CAPITULO VIII. Del Registro.

ARTÍCULO 21º. En cumplimiento del artículo 320 de la Ley los patrones estarán obligados a llevar un libro de registro de los

trabajadores a domicilio autorizado por la Inspección del Trabajo y con los datos que señala el citado artículo.

CAPITULO IX. De las horas extras y de la antigüedad.

ARTÍCULO 22°. El trabajador de la costura a domicilio tendrá derecho al pago de horas extras y tiempo excedente como lo marca la Ley.

ARTÍCULO 23°. Las horas extras se calcularan de acuerdo a la cantidad de prendas que se confeccionen en el trabajo en una fabrica en el lapso de ocho horas, es decir que si en ese periodo de tiempo se confeccionan ocho unidades o prendas de vestir, a partir de la novena en el trabajo de la costura a domicilio se considerará como excedente y por lo tanto se pagará como extra, sujetándose a lo que establece la Ley en este tema.

CAPITULO XI. De la prima vacacional y aguinaldo.

ARTÍCULO 24°. Los trabajadores a domicilio gozaran de una prima vacacional y aguinaldo en congruencia a lo que establecen los artículos 80 y 87 de la Ley.

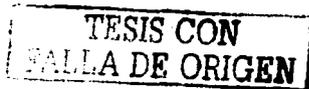
CAPITULO XXII. De la supletoriedad

ARTÍCULO 25°. Para la aplicación de las normas el contenido del presente reglamento es supletorio la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. ÁLVAREZ del Castillo, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, Porrúa, México, 1982, pags. 126.
2. ALMANSA, José Manuel. Derecho Individual del Trabajo. Heliasta, Argentina, 1985, pags. 891.
3. BÁRRALES Valladares, José. Síntesis de la Historia de México, Harla, México, 1990, pags. 199.
4. BENERIA, Lourdes et. Las encrucijadas de clase y genero. Trabajo a domicilio subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México, El Colegio de México, México, 1992, pags. 222.
5. BERSUNSAN, Graciela et al. El Derecho Laboral siglo XXI, Harla, México, 1985, pags. 216.
6. BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo, tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1977, pags. 802.
7. BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo primero, décimo primera edición, Porrúa, México, 1998, pags. 672.
8. CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, volumen I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1960, pags. 630.
9. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo II, el Gráfico, Argentina, 1949. pag. 197.
10. CALDERA Rafael. Derecho del Trabajo, tomo I, segunda edición, El Ateneo, Argentina 1970. pag. 250.
11. CAMACHO Enriquez, Guillermo. Derecho del Trabajo, tomo I, Temis, Colombia, 1961, pag. 507.
12. CANTON Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Porrúa, México, 1985, pags.225

13. CASO, Alfonso. La Política Indigenista en México, tomo I, tercera edición, Instituto Nacional Indigenista y Secretaría de Educación Pública, México, 1981, pag. 280.
14. CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, UNAM, México, 1984, pags. 317.
15. CLIMENT, Beltrán. Formulario de Derecho del Trabajo, novena edición, Esfinge, México, 1987, pags. 389.
16. CUE CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México, América, México, 1947, pag. 15.
17. CUEVA, Mario de la. El Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, pag. 910.
18. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, trigésima edición, Porrúa, México, 1998, pags. 776.
19. Dávalos José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, vigésima novena edición, Porrúa, México, 1991, pags. 61 y 62.
20. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, pags. 474.
21. DELGADO Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977, pags. 563.
22. EL COLEGIO DE MÉXICO. Historia General de México, tomo I, tercera edición, Harla, México, 1981, pags. 734.
23. FLORENCIA Peña, Saint Martín. Estrategias femeninas ante la pobreza, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, pags. 224.
24. GARCIA Brigida, et., Trabajo femenino y vida familiar en México, El Colegio de México, México, 1994, pags. 301.
25. GIBSON, Charles. Los aztecas bajo el dominio español, siglo XXI, México, 1967, pags. 533.



26. KROTOSCHI, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho Laboral, cuarta edición, De Palma, Argentina, 1981, pags. 693.
27. MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial, sexta edición, Porrúa, México, 1992, pags. 165.
28. RODRÍGUEZ Mancini, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Astrea, Argentina, 1993, pags. 822.
29. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, pag. 510.
30. VEGA Ruiz, María de la Luz. El Trabajo a Domicilio: Un análisis comparativo de la legislación y la práctica, OIT, Suiza, 1995, pags. 45.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Promulgada el 05 de Febrero de 1917. Archivo General de la Nación.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 133ª edición, Porrúa, México, 2000, pags 149.
3. Ley Federal del Trabajo. 79ª edición, Porrúa, México, 2002, 915.
4. Ley del Seguro Social. Greca, México, 1997, pags. 646.
5. Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo. Greca, México, 1997, pags. 646.

OTRAS FUENTES

1. Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z, segunda edición, Porrúa, México, 1988, pag. 3272.

2. Diccionario Para Juristas, PALOMAR, Miguel Juan de. Mayo Ediciones S. De R. L., México, 1981, pag. 2874.
3. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. RUBINSTEIN J. Santiago, de Palma, Argentina, 1983, pag. 488.
4. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXVI, editorial bibliográfica, Argentina, 1969, pags. 1024.
5. Pensamiento Político, Revista de Afirmación Mexicana, Mayo, 1970, Número 13, vol. IV editada por Cultura y Ciencia Política, pags. 30.
6. Revista de la Dirección de Estudios Históricos del I.N.A.H. Mujeres Trabajadoras en el Porfiriato, SEMO Enrique, México, octubre 1988- Marzo 1989, pags. 206.
7. Revista Mexicana del Trabajo, SUÁREZ Gaona, Enrique. tomo IV, abril-junio, 8ª época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, número 2, 1981, pag. 228.
8. Archivo General de la Nación. Exposición "Nuestras Constituciones".
9. Unidad de Consulta del Semanario Judicial de la Federación. Palacio de Justicia Federal.
10. Organización Internacional del Trabajo en México.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**