

## TRABAJO A DOMICILIO EN MÉXICO

**SUMARIO:** I. *Introducción.* II. *Características generales del trabajo a domicilio.* 1. *Industrias involucradas.* 2. *Las dimensiones del trabajo a domicilio.* 3. *Las características de los trabajadores.* 4. *Desarrollo del trabajo a domicilio.* III. *El marco jurídico.* 1. *Antecedentes y actual regulación.* 2. *El contrato de trabajo.* A. *Definición legal del contrato de trabajo a domicilio.* B. *Definición legal del trabajo a domicilio.* C. *Las partes.* D. *El lugar de trabajo.* E. *La relación jurídica.* 3. *Figuras jurídicas semejantes.* A. *La subcontratación.* B. *El artesano.* C. *Los intermediarios.* 4. *El control de las autoridades administrativas.* 5. *Los derechos y obligaciones de las partes.* A. *Salarios.* B. *Otras condiciones de trabajo.* C. *La obligación de dar trabajo.* D. *Las normas sobre la estabilidad en el trabajo.* 6. *Las relaciones colectivas de trabajo.*

### I. INTRODUCCIÓN

Al acercarse al mundo de las relaciones laborales se puede constatar una vertiginosa evolución no sólo en la importancia cuantitativa de éstas desde un punto de vista económico y su aporte en el producto nacional, sino también en la cada vez mayor cantidad de modalidades que asumen tales relaciones laborales, contrariamente a lo que sucedía en épocas relativamente recientes en los países latinoamericanos, donde el hablar de relaciones laborales evocaba casi de manera automática situaciones en que estaban presentes diversos elementos: un trabajador, un empleador, una empresa, una fábrica (como lugar físico) y diversas obligaciones. Tal panorama ha ido variando. Hoy la multiplicidad de formas que asume la prestación de un trabajo, pone en graves aprietos al aparato legal y al laboral, el cual nace con la pretensión de someter esas relaciones laborales a un orden jurídico. Actualmente este pretendido "orden jurídico" pasa por una crisis tanto externa como interna. Externa en la medida que cada vez escapan al mismo una mayor cantidad de formas de prestación del trabajo (el sector informal de la economía es el ejemplo más impactante). Internamente las normas laborales tratan, a veces de manera infructuosa, de regular una realidad que les es ajena, en la que los conceptos resultan difícilmente adaptables.

Parte de esta problemática que enfrenta el derecho laboral contemporáneo la constituye el intento, por parte del legislador, de ampliar de

manera constante el campo de aplicación de las normas laborales (en el caso de México, de la Ley Federal del Trabajo). El reflejo de esta actitud legislativa ha sido la incorporación a la ley de capítulos especiales, con el que se busca regular situaciones en las que si bien existe una relación laboral, ésta no presenta nitidamente las características propias de una relación "típica". Estos "estatutos especiales" han sido agrupados en el título VI de la ley laboral. Se trata de un capitulado (17 capítulos) cuya integración ha sido progresiva, desde algunos antecedentes en la primera Ley Federal (la de 1931) hasta la incorporación de nuevos grupos de trabajadores (es el caso de los universitarios, con un capítulo especial a partir de 1980).

De manera general, el estudio de estas normas especiales no ha dejado huella en la dogmática jurídica mexicana y sólo se han realizado estudios de alguno o algunos temas específicos. Los grandes tratadistas se han limitado, en el mejor de los casos, a transcribir y comentar las normas de la ley; sin embargo, existen temas cuya importancia es creciente en la economía y ello no se ha visto reflejado en los análisis jurídicos; tal es el caso del *trabajo a domicilio* (TAD), cuya importancia creciente se está dando, como se verá, también en otras latitudes.

En ese sentido, estas notas buscan aportar elementos y datos que permitan tener una visión amplia y completa de este tipo de relaciones laborales, concretamente de una de ellas: el trabajo a domicilio, en donde los elementos extrajurídicos permiten tener un panorama amplio del tema.

El análisis del TAD enfrenta una serie de obstáculos que tienen origen en las dificultades de su identificación. Se trata de un fenómeno cuyas dimensiones cuantitativas son difíciles de precisar, aunque su impacto sobre el empleo resulta innegable. Más allá de los aspectos que provocan, que rodean y que producen este tipo de actividades, aquí se intentará dar cuenta de cómo las normas jurídicas han buscado regular el TAD en el caso de México.

Dos aclaraciones previas resultan necesarias antes de abordar el tema. Una, que tiene que ver con el panorama bibliográfico del mismo, y otra, de carácter conceptual, relacionada con las confusiones terminológicas a que pudiera dar lugar el TAD en México.

Los estudios existentes sobre el TAD concentran su atención en los aspectos económicos, viendo por ejemplo el impacto de estas actividades en la economía de un país, o de una rama industrial determinada, o bien en los aspectos sociológicos intentando dar luz sobre las características de los trabajadores a domicilio (mujeres, niños), sus orígenes

(urbanos, rurales), etcétera. Este tipo de estudios, valiosos en sí, presentan dos características: 1) se trata de estudios puntuales sobre una muestra determinada de trabajadores a domicilio, en un sector industrial o geográfico, a partir de la cual sería riesgoso hacer generalizaciones, y 2) los aspectos jurídicos del tema no ocupan un lugar importante en los mismos.<sup>1</sup>

En diversos documentos el término "trabajo a domicilio" ha sido considerado como sinónimo de "maquila" (y sus derivados: "maquilar", "maquiladoras", etcétera). Se trata de un término que etimológicamente remite a la idea de porción o parte de una producción que corresponde por la realización de la misma. Sin embargo, para el caso mexicano, resulta indispensable precisar que "maquila" puede tener por lo menos dos acepciones: se usa la expresión "trabajo en la industria maquiladora" (incluso en los reportes estadísticos de los censos oficiales) para referirse a un tipo de industria que se ha desarrollado en México en los últimos años. Se trata de una industria localizada sobre todo, aunque no exclusivamente, en la frontera con los Estados Unidos, la cual realiza parte de un proceso de producción de una empresa cuya matriz está en el extranjero. En ese sentido es una industria orientada básicamente a la exportación, que estaría más cercana de conceptos como el de "out processing", "sous-traitance internationale" o "subcontratación internacional".

Por otro lado, "maquila" puede referirse a una actividad que se realiza en el propio domicilio del trabajador sin la vigilancia directa del empleador. Se trataría aquí del TAD en estricto sentido.

Para salvar esta confusión algunos estudios distinguen la maquila, para el primer caso, de la maquila doméstica en el segundo.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Algunos textos que presentan información para el estudio del trabajo a domicilio y que no son citados en este trabajo son los siguientes: Alonso, José A., "Crisis, sismos e industria doméstica", *Mujeres y sociedad "salario, hogar y acción social en el occidente de México"*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco, Colección Estudios Sociales 4, 1988, pp. 107-124; Alonso, José A., "Mujer y trabajo en México", *Condiciones de trabajo* (coordinador Pablo González Casanova y otros), México, Siglo XXI Editores, colección El Obrero Mexicano, núm. 2, pp. 214-274; Crummet, Ma. de los Angeles, "Rural Woman and Industrial Home Work in Latin American: Research Review and Agenda", *World Employment Programme Research. Working Papers*, Génova, OIT, 1988; Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1979, vol. II; Trueba Urbina, A. y Trueba Barrera, J., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, 59a. ed., México, Porrúa, 1989.

<sup>2</sup> Cfr. Beneria, Lourdes, "Gender and the Dynamics of Subcontracting in Mexico City", *Gender in the Workplace*, Washington, D. C., Clair Brown and Joseph A. Pechman Editors, 1987, p. 166.

En los análisis que se ocupan del caso mexicano, existen por lo menos dos aproximaciones teóricas del TAD: aquella que lo considera como la subsistencia de una forma tradicional de producción,<sup>3</sup> o aquella que ve en el TAD un reflejo de la incapacidad de ciertos sectores empresariales, que ante la imposibilidad de incrementar sus ganancias (por el control del capital extranjero de los sectores técnicos progresivos), recurren a este tipo de actividad para garantizar cierto margen de rentabilidad.<sup>4</sup>

## II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TRABAJO A DOMICILIO

### 1. Industrias involucradas

¿Cuáles son las industrias que utilizan el TAD? La respuesta a tal pregunta estará determinada por el tipo de fuente utilizada. Así, existen los estudios regionales concretos que explican las características de la actividad. Algunos trabajos han evidenciado que en la ciudad de México un alto porcentaje del TAD se sitúa en la realización de labores de ensamblaje en industrias muy diversas,<sup>5</sup> mientras que otras investigaciones sobre el TAD en entidades federativas como Michoacán y Jalisco,<sup>6</sup> precisan que las industrias involucradas realizan labores como la elaboración de prendas de tejido de punto, fabricación de diferentes tipos de calzado (y labores conexas como la elaboración de tacones), artículos de cuero (balones, chamarras, cinturones), arreglos florales para novias, artefactos metálicos, esferas y decoraciones de vidrio soplado para adornos navideños, etcétera.<sup>7</sup> Algunos testimonios de trabajadores(as) a domicilio

<sup>3</sup> Cfr. Avelar, Sonia M. de, "Notas teóricas y metodológicas para el estudio del trabajo industrial a domicilio en México", *Revista Mexicana de Sociología*, México, vol. XXXIX, núm. 4, octubre-diciembre de 1977, p. 1229. Para un sector de la doctrina brasileña hay una aproximación similar, véase, por ejemplo, Moraes Filho, Evaristo de, "Trabalho a domicilio e contrato de trabalho (Formação histórica e natureza jurídica)", *Revista de Trabalho*, Editora Rio, 1943.

<sup>4</sup> Cfr. Alonso, cit. por Young, Kate, "Domestic Out-Work and the Decentralisation of Production: A New Stage in Capitalist Development?", *Paper for the ILO Regional Meeting on Woman and Rural Development*, México, 24-28 de agosto de 1981, p. 14.

<sup>5</sup> Cfr. Benería, Lourdes y Roldan, Martha, *The Crossroads of Class & Gender. Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in Mexico City*, The University of Chicago Press, 1987, p. 58.

<sup>6</sup> Cfr. Arias, Patricia, "El empleo a domicilio en el medio rural: la nueva manufactura", *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, México, vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre de 1988, pp. 539 y ss.

<sup>7</sup> *Idem*, p. 49.

permiten identificar otras industrias que lo utilizan; por ejemplo se señala a aquellas que dan mercancía para envolverla (como chicles) o terminar su presentación comercial (como el planchar pañuelos). Otras declaraciones señalan a la industria del calzado, donde existen adornadoras, cuyo trabajo consiste en lavar, planchar, emplantillar y poner *spray* al zapato.<sup>8</sup> Otro tipo de testimonios dan cuenta del uso regular del TAD por ciertas empresas comerciales de la ciudad de México, como Liverpool, Palacio de Hierro y París-Londres, entre otras.<sup>9</sup>

Una mención especial merece la industria del vestido y la confección, rama que ha sido objeto de más investigaciones y de la cual existe mayor información, en la que el TAD ha experimentado un desarrollo particular.<sup>10</sup> Esta situación quedó de manifiesto en la Segunda Reunión Técnica Tripartita para la Industria del Vestido, celebrada en Ginebra en 1980. Por su parte, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido de México cuenta con un registro de personas (físicas o morales, alrededor de 100) que "maquilan" diferentes productos de esa rama industrial en la ciudad de México.<sup>11</sup>

## 2. Las dimensiones del trabajo a domicilio

Los datos fiables y globales respecto de la cantidad de trabajadores a domicilio son inexistentes. Sin embargo, algunos trabajos y testimonios permiten apreciar las dimensiones de esta actividad. Una constatación inicial se impone: se puede afirmar que es la industria textil mexicana

<sup>8</sup> Cfr. Madrazo Boylan, Clara E., "El subempleo en el sector informal urbano: caso específico de la maquila a domicilio", *Consulta popular 1982-1988. Empleo, capacitación, productividad*, México, Cuadernos de divulgación de los resultados de las reuniones del IEPES-PRI, 1982, p. 27.

<sup>9</sup> Cfr. González Arévalo, A. L. et al., "De entre la destrucción emerge la reconstrucción de las conciencias", *Revista Latinoamericana de Economía*, vol. dedicado a "Crisis económica, terremotos y política económica", México, vol. XVI, núms. 62/63, mayo-octubre de 1985, p. 208.

<sup>10</sup> Cfr. Alonso, José A., "La maquila industrial domiciliaria en la metrópoli mexicana", *Estudios sociológicos de El Colegio de México*, México, vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre de 1988, pp. 517 y ss.

<sup>11</sup> La situación no varía mucho en otros países respecto de los cuales se tiene información: "...según una encuesta realizada en diversos países de Europa, las principales industrias en las que se practica el trabajo a domicilio son la industria del vestido (incluso ropa interior), tejidos, punto y bordado, encaje (especialmente en Bélgica y Francia), flores y plumas artificiales, tejido e hilado de textiles (especialmente en Bélgica, Francia, Irlanda, Italia y Reino Unido), botas y zapatos, cintas y elásticos (especialmente en Francia)... fabricación de relojes (especialmente en Suiza)...". Cfr. Villa, Luis Enrique de la, *El trabajo a domicilio*, Pamplona, Editorial Aranzadi, Fundación Juan March, 1966, p. 53.

donde el TAD tiene una importancia relevante. Esta afirmación debe tomarse con reservas, ya que su evidencia es clara, pero puede estar reflejando la ausencia de información sobre otras ramas industriales beneficiarias del TAD. Situaciones similares se presentan en algunos países latinoamericanos como Argentina, donde, con las estadísticas oficiales, se ha podido constatar que el 8% de la mano de obra industrial en Buenos Aires está constituida por trabajadores a domicilio.

El recurso intensivo al TAD se ha desarrollado con especial vigor en algunas regiones del centro del país, como Jalisco, Michoacán y Guanajuato.<sup>12</sup> Investigaciones realizadas en Jalisco señalan que existen localidades donde predomina el TAD, concretamente en la región conocida como Los Altos de Jalisco.<sup>13</sup> Declaraciones de las asociaciones empresariales regionales de la industria del vestido (cámaras industriales) han señalado que en dicho sector aproximadamente 100,000 mujeres laboran clandestinamente,<sup>14</sup> precisando que en ciudades como Guadalajara por cada empresa de tejido de punto registrada, existen unas treinta clandestinas. También se tienen datos de otras regiones, como el sureste. En Yucatán, han señalado los investigadores que las empresas registradas utilizan aproximadamente 10,000 personas en talleres clandestinos dedicadas a la "maquila domiciliaria", tanto en la capital estatal (Mérida), como en otras poblaciones.<sup>15</sup>

Otros estudios han sido realizados en la periferia de la ciudad de México, concretamente en el área conocida como Ciudad Nezahualcóyotl, que se caracteriza por las condiciones de vida precarias de sus habitantes y donde, según testimonios, para 1986 había 10,000 talleres clandestinos. Se trata de un sector donde "...la actividad predominante es la maquila en centros de trabajo clandestinos donde laboran en promedio 10 personas".<sup>16</sup> En otros estudios se ha indicado que el 40% de las familias que habitan en Nezahualcóyotl participan clandestinamente en el TAD. Las autoridades municipales de esta zona han señalado la existencia de alrededor de 25,000 mujeres trabajando en talleres de costura que operan de manera clandestina.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> Cfr. Arias, Patricia, "Maquila, pequeña industria y trabajo a domicilio en los Altos de Jalisco", *Revista Relaciones, Estudios de Historia y Sociedad*, vol. VII, núm. 28, otoño de 1986, p. 41; Treviño Siller, Sandra, "Reflexiones sobre el trabajo a domicilio en la zona noreste de Guanajuato", *Estudios Sociológicos de El Colegio de México, México*, vol. VI, núm. 18, septiembre-diciembre de 1988, pp. 585 y ss.

<sup>13</sup> Cfr. Arias, *op. cit.*, nota anterior, p. 41.

<sup>14</sup> Cfr. González Arévalo, *op. cit.*, nota 9, p. 209.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> Cfr. Alonso, cit. por Arévalo, *op. cit.*, nota 9, p. 210.

<sup>17</sup> *Idem*, p. 209.

Otra serie de datos relativos a la industria del vestido pueden, de manera indirecta, mostrar la importancia del TAD en México. Por ejemplo, en el IX Censo Industrial de 1970 se señala que del total de establecimientos dedicados a la fabricación de textiles, el 28.2% eran unidades familiares (sin personal remunerado) y el 15.2% eran talleres artesanales (hasta con 5 personas), es decir, que el 43.4% de los establecimientos de esta rama podrían presumiblemente ser vistos como receptores del TAD.

Algunos reportes han señalado que "en México las fábricas y talleres inscritos en los registros de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido son 5,000 en total, de este número, 30% recurren al trabajo industrial a domicilio".<sup>18</sup> Esta misma asociación empresarial señaló en otra oportunidad que este sector utiliza la subcontratación aproximadamente en 60%, del cual la mayoría era trabajo a domicilio.<sup>19</sup>

La revisión de las cifras del TAD en la industria del vestido y la confección adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que para 1985 esta rama empleaba 390,000 trabajadores, convirtiéndose así en la generadora de empleo manufacturero más importante en México.<sup>20</sup> Cabe señalar la gran expansión del "sector informal" en los últimos años, el cual, según un estudio del sector privado, contribuyó con el 26% del PIB en 1986. Otras estimaciones hablan de 50%, y de que en dicho sector se empleó igual proporción de fuerza de trabajo.<sup>21</sup> Estas cifras presentan cierto interés en la medida que, dadas las características en que se presta el TAD, constantemente se le incluye como parte del sector informal de la economía, por lo cual su peso específico en el PIB podría ser importante.

### 3. Las características de los trabajadores

La información sobre el tema permite señalar que el TAD es realizado predominantemente por mujeres. Los estudios y testimonios en la ciudad de México han mostrado que se trata de personas de "origen proletario" (en 92%) y con escasa formación educativa y profesional, en

<sup>18</sup> Cfr. Organisation Internationale du Travail. Programme des activités industrielles, "Deuxième reunion technique tripartite pour l'industrie du vetement", Rapport general, Génova, octubre de 1980, p. 44.

<sup>19</sup> Cfr. OIT, "Trabajadores empleados por subcontratistas en la industria del vestido", Informe II, 2a. Reunión Técnica Tripartita para la Industria del Vestido, Ginebra, 1980.

<sup>20</sup> Cfr. Arias, *op. cit.*, nota 12, p. 35.

<sup>21</sup> Cfr. *The Economist Intelligence Unit Mexico, Country Rapport 1989-1990*, Londres, Business International, 1989, p. 12.

90% son personas que no terminaron la primaria.<sup>22</sup> En algunos casos se ha puesto de manifiesto que la cantidad de mujeres empleadas es mayor en las empresas más pequeñas, la mayoría de las cuales realiza TAD.<sup>23</sup>

Presumiblemente el TAD es realizado en muchas ocasiones por amas de casa,<sup>24</sup> las cuales combinan el trabajo de costura con el del hogar. En ocasiones se trata de mujeres (a veces madres solteras) que son el sostén económico principal de la familia, si no es que el único.<sup>25</sup>

#### 4. Desarrollo del trabajo a domicilio

Aunque no se cuenta con estadísticas sobre el desarrollo histórico del TAD en México, diferentes documentos dan cuenta de su existencia desde principios de siglo, en que existían asociaciones como las operarias de la fábrica de medias "La María" del Distrito Federal (en 1913) y el Sindicato de Obreras Costureras de la Ciudad de Orizaba, Veracruz (en 1915). Asimismo, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido informaba en su fundación (1944), que contaba con 500 socios; para 1978 eran ya 4,556, de los cuales más del 60% se ubicaban en el Distrito Federal, Monterrey, Aguascalientes y Ciudad Nezahualcóyotl.<sup>26</sup>

### III. EL MARCO JURÍDICO

#### 1. Antecedentes y actual regulación

Entre las primeras disposiciones adoptadas en la materia se encuentra una ley que se votó en Massachusetts, Estados Unidos, en 1891, destinada a explorar el "sweting system" imponiendo la obligación de que los establecimientos a domicilio tuvieran una autorización administrativa. Luego, otros estados norteamericanos siguieron el ejemplo, como Illinois, Nueva Jersey, Pensilvania, Ohio, etcétera. En otros países, como Australia, algunas normas se adoptaron pero con el fin de regular sólo algunos aspectos de este tipo de relaciones, como las salariales; tal fue el caso de

<sup>22</sup> Cfr. Beneria, Lourdes y Roldan, Martha, *op. cit.*, nota 5, p. 82.

<sup>23</sup> Cfr. Beneria, Lourdes, *op. cit.*, nota 2, p. 170.

<sup>24</sup> Cfr. Madrazo, *op. cit.*, nota 8, p. 27.

<sup>25</sup> Cfr. González Arévalo, *op. cit.*, nota 9, p. 211; González de la Rocha, Mercedes, *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*, Guadalajara, El Colegio de Jalisco, colección Estudios Sociales 3, 1986, pp. 174 y ss.

<sup>26</sup> Cfr. González Arévalo, *op. cit.*, nota 9, p. 209.



una ley adoptada en 1896 (en el Estado de Victoria y después extendida a Australia del Sur y a Nuevo Gales del Sur en 1900 y 1908, respectivamente).<sup>27</sup> Más tarde, en países como España se contó con una legislación especial en la materia en los años veinte.<sup>28</sup> En Latinoamérica, Argentina dictó en 1918 la ley 10505 sólo aplicable en la capital y algunos territorios, que adoptaba normas para el TAD, concretamente en materia salarial. Posteriormente, esta ley dejaría su lugar a la ley 12713, de 1941, la cual se ocupó de manera más amplia del tema, aunque existen algunas menciones directas al TAD en otras disposiciones.

En México la reglamentación sobre el TAD fue escasa a principios de siglo; sin embargo, se encuentran disposiciones aisladas, como la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca (de 21 de marzo de 1926), que en su capítulo VIII regulaba el TAD (artículos 103 a 113) definiéndolo como "...el servicio prestado por el obrero en su habitación, o en la de otra persona, por cuenta o para beneficio de una empresa o patrón"; también se encomendaba su control a la inspección del trabajo.

El artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917 no hizo referencia alguna al TAD ni a ninguna otra relación laboral que exigiera una normatividad especial; no obstante, algunos autores han mostrado cómo la evolución posterior de la legislación laboral estaría marcada por una tendencia hacia la diferenciación normativa de ciertas categorías de trabajadores.<sup>29</sup>

No fue hasta 1931 cuando se adoptó la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) en México, en la que se incluyó el capítulo XVIII "De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio". Así, el TAD sería definido como "...el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material".

Más adelante, otras disposiciones puntuales intentarían completar aquella reglamentación, como el decreto presidencial de 7 de octubre de 1952, mediante el cual se establecieron normas sobre el funcionamiento

<sup>27</sup> Cfr. Moraes Filho, *op. cit.*, nota 3, p. 57.

<sup>28</sup> Se adoptó el Real Decreto-Ley de 26 de julio de 1926; anticipándose ligeramente, regula por primera vez, con carácter general, el trabajo a domicilio. Al siguiente año, el Real Decreto-Ley de 20 de octubre de 1927 aprueba su Reglamento. Cfr. Villa, *op. cit.*, nota 11, p. 99.

<sup>29</sup> Cfr. López Cárdenas, Próspero, "El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana", *Alegatos*, México, núms. 15-16, mayo-diciembre de 1990, pp. 56 y ss.

de "talleres de costura, pequeñas industrias y los que den trabajo a domicilio en el Distrito Federal".

A fines de los años sesenta la discusión se centraría en saber si el hecho de que el empleador diera el material, era un elemento necesario para considerar una actividad como TAD. La respuesta legislativa fue negativa y en la nueva LFT de 1970 se definió al trabajador a domicilio como la "persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón". Así, aquella disputa fue eliminada en el actual artículo 314 al señalar que "son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración".

La LFT mexicana dedica un capítulo especial al TAD (capítulo XII del título sexto, llamado "De los trabajos especiales"), en el que se abordan diferentes temas, entre los que destacan:

A) En cuanto a la forma del contrato, la Ley señala que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito, el cual deberá hacerse por triplicado, quedando un ejemplar para cada una de las partes y otro para la Inspección del Trabajo.

B) El contenido del contrato tiene alguna referencia. El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá señalar además: nombre, nacionalidad y sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del empleador; ubicación del lugar donde se ejecutará el trabajo; la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; el monto del salario, fecha y lugar de su pago, así como cualquier otra estipulación que las partes convengan.

C) El registro de los empleadores. Los empleadores que utilicen el TAD deberán previamente inscribirse en un registro que funcionará en la Inspección del Trabajo. En dicho registro se asentarán datos como el nombre y domicilio del empleador.

D) El libro de registro de trabajadores. Es una obligación de los empleadores contar con el libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que consten los datos generales del trabajador y del domicilio donde se realizan las labores; la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; así como las características de los materiales y útiles que eventualmente se proporcionen al trabajador y su valor. De igual manera se deberá precisar en este libro la forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador, la forma de pago y monto del salario. Estos libros estarán a la disposición de la Inspección del Trabajo.

E) La libreta de trabajadores. Este documento será proporcionado gratuitamente por el empleador a los trabajadores y permitirá tener un registro de las actividades realizadas por el trabajador.

F) Las vacaciones. El derecho anual a vacaciones es reconocido a los trabajadores a domicilio sin limitación alguna. Sin embargo, no deja de ser una prestación cuya aplicación resulta particularmente difícil, en razón de la forma como este tipo de trabajo se realiza.

G) Las obligaciones especiales del empleador. Entre las importantes cabe destacar el fijar los montos salariales en lugares visibles, asentar en la libreta las pérdidas y deficiencias del trabajo, dar el trabajo y los materiales en la manera convenida y proporcionar los informes que les sean solicitados, ya sea por la Inspección del Trabajo o por las instancias encargadas de fijar los salarios mínimos (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos).

En todos estos casos resulta particularmente difícil saber con exactitud cuál es el grado de aplicación de esta normatividad no sólo por la ausencia de estudios socio-jurídicos del tema, sino también por la falta de disposición de las autoridades a proporcionar información.

## 2. *El contrato de trabajo*

Resulta pertinente hacer una distinción entre contrato de TAD y el TAD en sí mismo. En el primer caso se trata de un acuerdo de voluntades con el fin de realizar un trabajo, mientras que el concepto del TAD indicará las características concretas de la ejecución de aquel contrato.<sup>30</sup> Estos dos aspectos, así como sus elementos, se presentan de la siguiente manera en el caso mexicano:

### *A. Definición legal del contrato de trabajo a domicilio*

La legislación mexicana no da una definición clara de lo que debe entenderse por contrato de TAD. Sin embargo, el artículo 312 hace referencia a una modalidad en que este contrato puede presentarse, señalando que "El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio".

<sup>30</sup> En el fondo, se trata aquí de distinguir entre relación y contrato de trabajo tal como lo hace la Ley mexicana en el artículo 20.

### B. Definición legal del trabajo a domicilio

Algunos estudios sobre el tema, al definir el TAD, ponen en relieve el hecho de que la actividad no se realiza en el local de la empresa<sup>31</sup> y si generalmente en el domicilio del trabajador,<sup>32</sup> o centran la atención en el "arreglo" que da origen a la actividad.<sup>33</sup> Por su parte, la ley mexicana no le atribuye una importancia especial a estos elementos, al señalar en su artículo 311 que "trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo".

### C. Las partes

El trabajador a domicilio es definido en el artículo 313 de la LFT, el cual señala que "... es la persona que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón". Esta es la definición legal y genérica, aunque cabe destacar que para efectos salariales se definen como categorías específicas algunos tipos precisos de trabajadores a domicilio (concretamente en las ramas de la confección y la sastrería). Así por ejemplo, se puede leer en la lista de salarios mínimos profesionales que:

Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio es el trabajador a quien se le entrega material habilitado para realizar costura a domicilio. Efectúa la costura a máquina o a mano, según la orden de trabajo respectiva y entrega al patrón las prendas confeccionadas...

También se define al oficial de sastrería en trabajo a domicilio como aquel

... a quien le entregan los materiales necesarios para la confección o reparación de prendas de vestir en el ramo de la sastrería. Corta la tela y/o recibe los materiales habilitados de acuerdo a los moldes u

<sup>31</sup> Cfr. Young, *op. cit.*, nota 4, p. 1.

<sup>32</sup> Referencias de la OIT citadas en Vega-Ruiz, Ma. Luz, "Evaluación crítica de la legislación sobre el trabajo a domicilio y su aplicación práctica", Ginebra, 1990, mimeo, p. 10.

<sup>33</sup> Cfr. Schneider de Villegas, Gisela, "Home Work: A Case for Social Protection", *International Labour Review*, Génova, vol. 129, núm. 4, 1990, p. 423.

órdenes de trabajo recibidas y procede a coserlas a mano o a máquina. Puede ejecutar otras labores tales como hilvanar y pegar botones.

Estas descripciones de actividades profesionales, oficios y trabajos especiales, están en vigor desde el 10 de marzo de 1988.

Como la definición legal lo indica, el trabajador a domicilio no está obligado a efectuar personalmente su trabajo. ¿Puede entonces ser ayudado por miembros de su familia? Aunque la ley no se refiere a este punto de manera precisa, indirectamente hace mención del problema cuando señala (artículo 313 de la LFT) que el trabajador a domicilio podrá estar auxiliado por los miembros de su familia.

La participación de miembros de la familia en el TAD parece ser normal, según algunos testimonios;<sup>34</sup> surge entonces el problema, no tratado por la ley mexicana, de definir y precisar las características de la relación laboral, si es que existe, entre el auxiliar y el trabajador a domicilio.<sup>35</sup>

Por lo que toca al concepto de empleador, el artículo 314 (LFT) señala qué debe entenderse por empleador en este tipo de relación: "...las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración".

La simultaneidad de empleadores ha sido evocada por la ley mexicana, al señalar que un mismo trabajador a domicilio puede prestar sus servicios a diferentes empleadores al mismo tiempo, lo cual no excluye la aplicación de las normas especiales en la materia.

#### D. *El lugar de trabajo*

En algunas ocasiones, para la jurisprudencia, el lugar de trabajo ha determinado si es o no TAD; por ejemplo, en alguna decisión se afirmó que "Si unos trabajadores prestan sus servicios en el establecimiento de su patrón y no en sus hogares, no son aplicables las disposiciones relativas al trabajo a domicilio".<sup>36</sup> En la legislación actualmente en vigor, el lugar donde se ejecute el TAD es indistinto, ya que podrá ser en el domicilio del trabajador o, bien, en un local libremente elegido por él.

<sup>34</sup> Cfr. Madrazo, *op. cit.*, nota 8, p. 27.

<sup>35</sup> Cfr. OIT, "Reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio", documento técnico de base, Ginebra, 1-5 de octubre de 1990, p. 45.

<sup>36</sup> Referencia de la jurisprudencia: AD. 4234/55 Lorenza Sierra Delgado, 26 de noviembre de 1956, 5 votos, ponente: Alfonso Guzmán Neyra, t. CXX, p. 579.

### E. *La relación jurídica*

Sobre este aspecto en particular, la discusión de la doctrina se ha centrado en precisar las dificultades que el TAD presenta para identificar la "subordinación" característica de las relaciones de trabajo, lo cual ha permitido a algunos autores señalar que se trata de un tipo de trabajo autónomo y sólo parcialmente comprendido en el derecho del trabajo.

Lo cierto es que diferentes elementos sirven de base para calificar el TAD como relación laboral: el control indirecto del tiempo de trabajo, el carácter permanente de la relación, si el trabajador puede escoger los pedidos, etcétera.

Para los tribunales mexicanos, en alguna época, la cuestión era saber si existía o no una "dependencia" del trabajador. Así, en un caso donde se discutía sobre el pago de vacaciones se dijo "...cuando como en el contrato de trabajo a domicilio, la dependencia es tan irregular, que ha llegado a pensarse que no es un contrato normal de trabajo, por faltar dependencia, no se está en el caso de que deban pagarse las referidas prestaciones".<sup>37</sup>

La dependencia a la que se hacía referencia era de carácter económico, elemento que la Ley Federal de 1931 establecía como necesario en toda relación laboral. Esta concepción sería cambiada en 1970 por la idea de "subordinación jurídica", entendida como la obligación del trabajador de respetar las órdenes recibidas del empleador con motivo del trabajo. En el caso del TAD este elemento se presenta de una manera especial. La ley mexicana señala (artículo 311 de la LFT) que el TAD se realiza "sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo", lo cual no excluye que el empleador pueda ejercer un derecho de supervisión sobre el trabajo (entendido como producto terminado) del trabajador a domicilio. Esta supervisión, aunque no es señalada expresamente por la ley, indirectamente se establece cuando se indica, como parte de las obligaciones especiales de estos trabajadores (artículo 326, II, de la LFT) "elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada".

Las dificultades que presenta la identificación de la subordinación en el caso del TAD ha permitido emplear otro tipo de conceptos como el de "ajenidad"<sup>38</sup> o discutir si pertenecen a una categoría especial.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Referencia de jurisprudencia: t. LXXXVII, p. 1824. AD. 2605/45, Soto María Guadalupe y coags., 27 de febrero de 1946, mayoría de tres votos.

<sup>38</sup> Cfr. Vega-Ruiz, Ma. Luz, *op. cit.*, nota 32, p. 12.

<sup>39</sup> Cfr. OIT, *op. cit.*, nota 35, p. 41.

### 3. Figuras jurídicas semejantes

La clara distinción de los elementos del TAD enfrenta dificultades, como presentar rasgos propios de un asalariado o de un contratista independiente.<sup>40</sup> De ahí la necesidad de precisar la actitud de la ley frente a otras figuras jurídicas semejantes y a veces coexistentes como la subcontratación, el artesanado tradicional y los intermediarios.

En el caso concreto del artesano deben destacarse por lo menos dos elementos que lo distinguen del TAD: uno, la manera como se participa en el mercado: mientras que el artesano vende de manera directa los productos de su trabajo, el trabajador a domicilio no forma parte, generalmente, de los mecanismos de distribución de los productos, y dos, el tipo de relación que se presenta entre el trabajador y las materias con las cuales labora (materias primas o brutas): en el caso del artesano él es propietario de las mismas, mientras que para el trabajador a domicilio los materiales (objetos sobre los cuales trabaja) no le pertenecen.

#### A. La subcontratación

Para la ley mexicana la atribución de efectos a la subcontratación parte de la identificación del destino de la producción de la empresa subcontratada, es decir, sólo se atribuirán consecuencias jurídicas laborales cuando la empresa subcontratada destine cierta cantidad de su producción a otra empresa, identificándose de esta manera una dependencia entre las empresas involucradas. Por lo menos dos hipótesis deben considerarse:

*Primera:* La empresa cuya producción principal es destinada a otra. En este caso se trata de una empresa cuya producción está destinada por lo menos en 50% o más a la empresa beneficiaria.

*Segunda:* La empresa cuya producción es exclusiva para otra; es decir, que el total de la producción se destina a la empresa beneficiaria.

En ambos casos, si la empresa subcontratada no dispone de los elementos propios y suficientes (esto es, elementos para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores), la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; asimismo, las condiciones de trabajo serán proporcionales a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

<sup>40</sup> Cfr. OIT, Consejo de Administración (248a. Reunión), "Informe de la reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio" (quinto punto del orden del día), Ginebra, 12-16 de noviembre de 1990, p. 42.

### B. *El artesano*

Aparte de las aclaraciones siempre indicadas para este tipo de trabajo: autonomía en la producción y la comercialización de los productos, cabe señalar que la Ley mexicana dedica un capítulo especial a la industria familiar (capítulo XV, artículos 351 a 352, de la LFT); los elementos distintivos de este tipo de prestación son: el considerar como talleres familiares, aquellos donde trabajan exclusivamente los cónyuges, sus ascendientes y pupilos. En este tipo de actividad no se aplican las disposiciones de la LFT, con excepción de aquellas relativas a la seguridad e higiene, para lo cual la Inspección del Trabajo está facultada para vigilar su cumplimiento.

### C. *Los intermediarios*

La ley mexicana (artículo 316 de la LFT) señala de manera expresa que "queda prohibida la utilización de intermediarios".<sup>41</sup> Pero a pesar de las restricciones legales, los intermediarios se presentan como parte de la organización práctica del TAD, según lo declaran algunas trabajadoras del ramo.<sup>42</sup> Los intermediarios, definidos por la ley como aquellas personas que contratan o intervienen en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un empleador (artículo 12 de la LFT), no deben confundirse con aquellas empresas (personas físicas o morales) que contraten trabajos para realizarlos con sus propios medios, aunque los productos finales estén destinados a otra empresa. En esta segunda hipótesis se trataría de una subcontratación y no de un intermediario, con los efectos antes indicados.

## 4. *El control de las autoridades administrativas*

Aparte de la conveniencia de celebrar el contrato de TAD por escrito y la ausencia de restricciones sobre la(s) categoría(s) de trabajadores que lo acepten, el poder de control por parte de las autoridades administrativas del trabajo se inspira en un deseo de dar "publicidad" al TAD (hacerlo público); en ese sentido, la normatividad correspondiente estará dirigida a estos fines. Se pretende alcanzar tales objetivos por medio de las siguientes vías: estableciendo obligaciones de los empleadores; señalando las tareas de las autoridades, concretamente de la Inspección del

<sup>41</sup> Cfr. OIT, *Conditions of Work Digest, Home Work*, Génova, vol. 8, 2/1989, p. 13.

<sup>42</sup> Cfr. Madrazo, *op. cit.*, nota 8, p. 27.



Trabajo, entre las que se incluirían el hacer respetar las normas relativas a la seguridad e higiene, y estableciendo sanciones en caso de incumplimiento.

Entre las obligaciones más importantes a cargo de los empleadores, cabe destacar dos: una frente a las autoridades y otra frente a los mismos trabajadores a domicilio.

En cuanto a la primera, la legislación mexicana señala que (artículo 317 de la LFT)

los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el "Registro de patrones de trabajo a domicilio", que funcionará en la Inspección de Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecuta el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Asimismo, existe una obligación amplia para los empleadores, consistente en proporcionar informes a la Inspección cuando así se les requiera. Esta obligación se extiende para que también se presenten ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Frente a los trabajadores mismos, existe una obligación general consistente en hacer públicas las características de la ejecución del TAD. Esta idea se concreta en las denominadas "obligaciones especiales" (artículo 324 de la LFT), que son: 1) fijar las tarifas de los salarios en un lugar visibles de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo; 2) proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; 3) recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas; 4) hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior.

Por otra parte, el papel atribuido a la Inspección del Trabajo es importante en el control del TAD. La Inspección del Trabajo juega formalmente en México un papel determinante, su participación se presenta en dos momentos: en el control de la legalidad del nacimiento mismo del TAD, y en la ejecución de las tareas a domicilio.

Con relación al nacimiento o inicio del TAD, la ley mexicana establece un procedimiento administrativo, a cargo de la Inspección del Trabajo, encaminado a controlar la legalidad del escrito en el que constan las condiciones del TAD. Dicho escrito deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo dentro de los tres días posteriores a su celebración. La Inspección contará con igual término para formular las obser-

vaciones que considere necesarias para su eventual modificación y nueva presentación.

Por otro lado, la Inspección participa en el control de la legalidad de la ejecución del TAD de dos maneras: una, con un carácter de supervisión constante y general, vigilando el respeto de algunas obligaciones de los empleadores, como el que la tarifa salarial se haya fijado en un lugar visible, el que los salarios se ajusten a la ley, así como verificar el cumplimiento de la obligación que tienen los empleadores (artículo 320 de la LFT) de llevar un "Libro de registro de trabajadores a domicilio", el cual deberá estar siempre a disposición de la Inspección. Este libro deberá contener cierta información: *a)* el nombre, nacionalidad, edad, sexo y estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo; *b)* días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios; *c)* naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; *d)* materiales y útiles que en cada ocasión se proporciona al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; *e)* forma y monto del salario, y *f)* los demás datos que señalen los reglamentos.

Asimismo, la Inspección del Trabajo foliará, autorizará y supervisará la "Libreta de trabajo a domicilio", que el empleador entregará gratuitamente a sus trabajadores. Esta libreta contendrá los datos del trabajador y las características de ejecución de la actividad.

Una mención especial debe hacerse respecto de las normas en materia de seguridad e higiene. La legislación mexicana señala como una de las tareas específicas de los inspectores de trabajo el que vigilen el cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad. Sin embargo, no existe en el capítulo especial sobre TAD, disposición alguna sobre las características especiales que debe tener la higiene y seguridad en los locales donde se preste esta actividad. En ese sentido, las disposiciones generales en la materia serían aplicables al TAD. Estas disposiciones estarían contenidas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Sección decimoctava de la LFT), el cual incluye disposiciones sobre las condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo, la prevención y protección contra incendios, operación, modificación y mantenimiento del equipo industrial, las herramientas; del manejo, transporte y almacenamiento de materiales, sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos y tóxicos; sobre las condiciones del medio ambiente de trabajo, sobre el equipo de protección personal, sobre las condiciones generales de higiene.

En caso de que no se respeten las formalidades previstas para la realización del TAD, una multa es prevista como sanción. Según el artículo 997, esta multa ascenderá al equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, lo cual se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el momento en que la violación se cometa.

Las características mismas del lugar donde se ejecuta el TAD dificultan la labor de control, entre otras razones por la garantía de "inviolabilidad del domicilio" consagrada en la Constitución Política (artículo 16), salvo el caso de que exista una orden de la autoridad competente. Sin embargo, otro tipo de sanciones generales, no dirigidas específicamente al TAD, podrían eventualmente aplicarse; por ejemplo, el hecho de que el empleador obstaculice la labor de la Inspección en materia de control de la aplicación de las normas relativas a la seguridad e higiene. En este caso una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general podría ser la sanción.

## 5. Los derechos y obligaciones de las partes

### A. Salarios

Los salarios en México pueden ser acordados por las partes siempre y cuando se respete el monto que legalmente se considera como salario mínimo. El salario mínimo que se fija puede ser de dos tipos: general o profesional. Los salarios mínimos generales tienen tal carácter para una o varias áreas geográficas (tres áreas en las que se encuentra dividido el país para efectos salariales), las cuales pueden abarcar una o más entidades federativas. Los salarios profesionales se determinan para una rama industrial o para ciertas actividades económicas, profesionales u oficios. En el caso de los trabajadores a domicilio, la legislación ha establecido salarios mínimos para ciertos tipos de trabajo a domicilio, por ejemplo: costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio, oficial de sastrería en trabajo a domicilio (véase *supra* III, 2, B).

La instancia encargada de fijar los salarios mínimos es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de integración tripartita, la cual podrá contar con comisiones consultivas (también de integración tripartita).

El criterio predominante en la fijación de los salarios en el TAD es "por pieza";<sup>43</sup> sin embargo, la ley mexicana señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará el monto de los salarios en el

<sup>43</sup> Cfr. Vega-Ruiz, *op. cit.*, nota 32, p. 19; Madrazo, *op. cit.*, nota 8, p. 27.

TAD tomando en cuenta algunos aspectos como: 1) la naturaleza y calidad del trabajo; 2) el tiempo promedio para la elaboración de los productos; 3) los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos, y 4) los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio. La legislación precisa que el salario pagado a este tipo de trabajadores no podrá ser menor que aquel que se paga a un trabajador que realiza un trabajo similar en una empresa (artículo 323 de la LFT).

### *B. Otras condiciones de trabajo*

La ley mexicana no aborda de manera amplia el tema de las otras condiciones de trabajo en el TAD. Ello supone, de acuerdo con la lógica de interpretación de la misma ley, que son aplicables las normas generales en la materia. De cualquier manera, algunas precisiones se han incluido en el capítulo especial, por ejemplo:

Se señala que, en la semana que corresponda, el trabajador tendrá derecho al pago del día de descanso obligatorio (artículo 327 de la LFT).

De igual manera, estos trabajadores tendrán derecho a vacaciones anuales, para cuyo cálculo se aplican los criterios generales aplicables al resto de los trabajadores. Pero en lo que se refiere al salario correspondiente a dicho periodo, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Asimismo, en materia de seguridad social, ante la inexistencia de una disposición contraria, los trabajadores a domicilio son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, en términos de la Ley del Seguro Social.

### *C. La obligación de dar trabajo*

En efecto, existe la obligación por parte del empleador de proporcionar trabajo a sus trabajadores a domicilio cuando este compromiso fue asumido con anterioridad y se realizó conforme a los lineamientos legales correspondientes. Su no respeto plantea, en otros términos, un caso de incumplimiento del contrato por parte del empleador. Este incumplimiento se presentará cuando el empleador no proporcione los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas, o bien, no reciba oportunamente el trabajo o no pague los salarios en la forma y

fechas estipuladas. Ante tales circunstancias la legislación mexicana (artículo 325 de la LFT) establece el derecho del trabajador a una indemnización especial denominada "por tiempo perdido".

#### D. *Las normas sobre la estabilidad en el trabajo*

Algunas trabajadoras han manifestado el recurso sistemático a la contratación por tiempo determinado en el TAD,<sup>44</sup> lo cual excluye, en la mayoría de los casos, la posible aplicación de las normas relativas al despido. Si bien es cierto que el capítulo especial de la ley mexicana sobre TAD no establece una serie de causas por las cuales se autoriza al empleador a despedir a un trabajador, estas causas podrían evocarse si se hace una lectura *a contrario sensu* del artículo 326 de la LFT, el cual señala las obligaciones especiales de los trabajadores a domicilio. Bajo esta perspectiva, estas causas especiales de despido serían las siguientes: 1) no poner el mayor cuidado en la guarda y la conservación de los materiales y útiles que reciba del empleador; 2) no elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada, y 3) no respetar los días y horarios convenidos, tanto para recibir y entregar el trabajo. En materia de causas de cesación también regirá el principio (aceptado en el artículo 181 de la LFT) según el cual las normas generales de la ley serán aplicables salvo que contraríen la normatividad especial, es decir, que las causas generales de despido contenidas en el artículo 47 de la LFT serán también aplicables a los trabajadores a domicilio.

Aunque sin señalarlo de manera expresa, la ley mexicana establece una presunción de despido injustificado (artículo 329, de la LFT), en el supuesto que el empleador deje de dar trabajo, ya que ante tal situación establece que el trabajador "tendrá los derechos consignados en el artículo 48". Este precepto es el que establece los efectos posibles ante un despido que haya sido declarado injustificado, a saber: la posibilidad de una indemnización (en general tres meses de salario, salarios caídos y la parte proporcional de otras prestaciones) o el eventual reintegro del trabajador a su puesto.

Las anteriores observaciones serían válidas entonces para el resto de las normas generales sobre cesación de la relación laboral, en la medida en que no haya una norma en el capítulo especial que las contradiga. Por ejemplo aquellas que tratan del aviso de rescisión, el cual según señala

<sup>44</sup> Cfr. González Arévalo, *op. cit.*, nota 9, p. 212.

el artículo 47, debe hacerse por escrito indicando la fecha y causas de la rescisión.

### 6. *Las relaciones colectivas de trabajo*

A pesar de que en materia de sindicación la legislación mexicana no establece obstáculo alguno para que los trabajadores a domicilio se asocien, no existen muchos antecedentes sobre el particular, ni tampoco aparecen formando parte de algún sindicato ya constituido. El ejercicio de sus derechos colectivos se ve obstaculizado por las características mismas en que se realiza: pequeñas unidades de producción, carácter a veces clandestino de las tareas, aislamiento entre las unidades de producción, etcétera. Los sindicatos ya constituidos, cuando hay oportunidad, denuncian las dificultades de aplicación de la legislación laboral en este sector; sin embargo, ello no se ha traducido en un intento amplio por hacer propias las demandas del trabajador a domicilio.

Cabe destacar, como acontecimiento relativamente reciente, la creación de grupos de "trabajadores(as) a domicilio". A raíz del terremoto que devastó gran parte de la ciudad de México en septiembre de 1985 se descubrió la existencia de un gran número de talleres (sobre todo de costura) cuyas condiciones de funcionamiento estaban al margen de la legislación laboral. Gran número de trabajadoras perecieron en los lugares de trabajo, lo cual conscientizó a la opinión pública sobre el tema. En este ambiente se creó el "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, la Confección, del Vestido, Similares y Conexos, 19 de Septiembre" (en alusión a la fecha del terremoto). Al principio se integró con alrededor de 500 personas, en representación de 42 fábricas, y con secciones en ciudades del interior como Irapuato y Guanajuato.<sup>45</sup> Este movimiento se ha propuesto trabajar por mejorar las condiciones de trabajo en los talleres, y actualmente cuentan con un órgano de difusión (la revista *Puntada*).

Cabe señalar que este movimiento de trabajadores(as) agrupa no sólo personas que pudieran ser consideradas trabajadores a domicilio en estricto sentido, sino también y sobre todo personas que laboraban en talleres, a veces clandestinos, que no estaban instalados necesariamente en el domicilio del trabajador y que no tenían un trato directo con una empresa beneficiaria. En ese sentido, desde un punto de vista concep-

<sup>45</sup> *Idem*, p. 221.

tual, el análisis jurídico de estas situaciones debe realizarse con ciertas reservas, ya que dependiendo del caso concreto, puede tratarse sobre todo de subcontratación clandestina, más que de trabajo a domicilio.

Carlos REYNOSO CASTILLO