

## El trabajo a domicilio en México

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva\**

*Verónica Alejandra Curiel Sandoval\*\**

La flexibilización laboral vigente desde hace varias décadas, ha ocasionado graves retrocesos, perjuicios y precarización de los derechos laborales; en consecuencia muchas de las formas de contratación de los trabajadores resultan ser atípicas, inclusive algunas de ellas son centenarias y precisamente, la de los trabajadores a domicilio es una de ellas, lo cual ha coadyuvado a perpetuar y agudizar aún más la vulnerabilidad a la que están expuestos diariamente las personas que prestan sus servicios en este tipo de relación obrero-patronal.

La finalidad del presente artículo es analizar y puntualizar tanto en la naturaleza como en las características y condiciones en las que prestan sus servicios los trabajadores a domicilio, así como presentar las diversas violaciones laborales de las que son objeto.

*The current labor flexibility for decades, has caused serious backward steps, harms and casualization of labor rights; consequently many of the hiring ways of workers are atypical, even some of them are from time immemorial, and precisely homeworkers is one of them, which has contributed to perpetuate and further exacerbate vulnerability to which are daily exposed, those who serve in this type of employer-employee relationship.*

*The aim of this article is to analyze and specify, the nature, features and conditions in which provide services homeworkers, and present the various labor violations to which they are subject.*

**SUMARIO:** Introducción / I. Antecedentes históricos del trabajo a domicilio / II. Regulación jurídica del trabajo a domicilio / III. Características y condiciones laborales reales del trabajo a domicilio / IV. Conclusiones / Fuentes de consulta

---

\* Dr. en Derecho, Dr. en Ciencia Política, Profesor Investigador del Departamento de Derecho UAM-A, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI.

\* Lic. en Derecho, Profesora Investigadora del Departamento de Derecho, UAM-A.

## Introducción

México forma parte de los países que día a día aumentan las políticas que tienden a reducir las garantías sociales, producto del modelo económico implementado en nuestro país desde hace más de treinta años: el neoliberalismo, lo que ha redundado en el menoscabo de los derechos laborales. En este sentido, hoy en día existen diversas formas atípicas<sup>1</sup> de las relaciones laborales, cuya práctica va en aumento, algunos ejemplos son la subcontratación, la contratación a prueba, la contratación de fuerza de trabajo infantil y los contratos por horas, entre otros; sin embargo, un tipo de empleo que tiene muchos años de existencia es la llamada “contratación o relación de trabajadores a domicilio”.

Las relaciones obrero-patronales en comentario se han convertido en una práctica usual, ocasionando que los trabajadores pierdan múltiples derechos; asimismo, aumentan el detrimento de los mismos, además de que son formas de contratación cuya característica principal es la presencia de inestabilidad laboral.

Lo expuesto no es un problema nuevo, ya que el trabajo a domicilio, como se mencionó, es un fenómeno que se encuentra presente en la realidad de la sociedad desde hace más de 150 años; aunque ni en México ni en otros países hay cifras exactas respecto a su año de origen, situación que se complica al encontrar lagunas legales que hacen más difícil su análisis e investigación.

Por tal motivo, el presente artículo de investigación busca aportar mayor información sobre el tema, amén de que se pretende demostrar la precariedad que existe en la realidad jurídico-laboral de los derechos de quienes venden su fuerza de trabajo en esta forma de contratación o relación.

El trabajo a domicilio es la actividad laboral por medio de la cual los trabajadores realizan las tareas que solicite el patrón desde instalaciones fuera de la fábrica, industria o empresa; es decir, las actividades encomendadas presentan la posibilidad de ser desempeñadas o realizadas por el trabajador desde el propio hogar en el que habita o desde el lugar que él mismo formalmente elija.

## I. Antecedentes históricos del trabajo a domicilio

Como se ha señalado, el dato característico de esta labor que encuentra sus antecedentes más remotos en el siglo XV a través de la manufactura por pedido, es que los operarios que trabajaban de manera independiente, no para quienes le solicitaban los productos, es decir para su propia clientela, sino para un negociante que comercia las mercancías encargadas, “con lo que [...] comienzan a convertirse en trabajadores

---

<sup>1</sup> Al respecto cabe señalar que conocemos como “formas de contratación típicas” a todas aquellas en las que se presenta estabilidad en el empleo, hay contratación por tiempo indeterminado, son por tiempo completo, y en donde existan las relaciones obrero-patronales sin alteraciones.

por cuenta ajena” y en donde destaca la carencia de vigilancia y control directo del empresario o de trabajadores de confianza sobre los obreros y el lugar de trabajo.<sup>2</sup>

Esta falta de dirección, compromiso y responsabilidad laboral del patrono, ha dado como consecuencia que, desde su surgimiento, el trabajo a domicilio se haya llevado a cabo en condiciones laborales que han permitido la sobreexplotación y la falta de condiciones de trabajo (salario, jornada máxima, descanso semanal, vacaciones y lugar donde se desarrollan las labores) mínimamente adecuadas.<sup>3</sup>

Durante la segunda mitad del siglo XIX en Europa (particularmente en Inglaterra) y en contradicción al periodo manufacturero, la nueva división del trabajo se sustentaba, cuando así era viable,

[...] en el *cheap labour* o trabajo barato, como característicamente lo denominan los ingleses, es decir, en las labores desempeñadas por mujeres, niños, trabajadores no calificados. Esto se aplica no sólo a toda la producción combinada y en gran escala, ya sea que emplee o no maquinaria, sino también a la llamada industria domiciliaria ya se le practique en las viviendas de los obreros o en talleres pequeños.<sup>4</sup>

Debe precisarse que la industria domiciliaria que se desarrollaba ya en el siglo XIX no tenía absolutamente ningún parecido con la industria a domicilio al “estilo antiguo” que reseña y compara Marx y que suponía un artesanado independiente situado en las urbes, una economía campesina de corte autónoma y “[...] *ante todo un lugar donde residía la familia trabajadora*. Actualmente esa industria se ha convertido en el *departamento exterior de la fábrica, de la manufactura o de la gran tienda*”.<sup>5</sup>

Además de los obreros, de las fábricas y manufacturas y de los artesanos, a los que concentra especialmente en grandes masas y comanda de manera directa, el capital mueve por medio de hilos invisibles, a otro ejército: el de los obreros a domicilio, dispersos por las grandes ciudades y la (campiña). Un ejemplo: la fábrica de camisas de los señores Tillie, en Londonderry, Irlanda, ocupa a 1000 obreros fabriles y a 9000 obreros domiciliarios desperdigados en el campo.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid [España], 2001, p. 523.

<sup>3</sup> Como lo señala Alberto Briseño Ruiz, el trabajo a domicilio ha sido generalmente mal pagado y han dado origen a “formas sutiles de explotación, (en la) que los trabajadores no percibían (en épocas más recientes e incluso hoy en día) en muchos casos ni siquiera el monto del salario mínimo. No había control, por tanto, de salarios, días descanso, horas de trabajo y mucho menos el derecho a percibir el pago del séptimo día, vacaciones, aguinaldo, etcétera. Alberto Briseño Ruiz, *Derecho individual de trabajo*, Harla, México, 1985, p. 508.

<sup>4</sup> Karl Marx, *El capital*, Tomo II, Siglo XXI Editores, México, 1985, pp. 561 y 562.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 562.

<sup>6</sup> “La explotación de fuerza de trabajo barata inmadura (e inexperta) llega a ser más (descarada) en la manufactura moderna (de aquel entonces) que en la fábrica propiamente dicha, porque la base técnica

Como en su momento fue señalado, esta explotación fue “más desvergonzada” en la industria domiciliaria que en la propia manufactura, en virtud de que la separación de los trabajadores aminoraba su poder de defensa (oportunidad de formar y utilizar su unión para proteger y acrecentar sus derechos, a través de coaliciones y sindicatos) porque “toda una serie de parásitos rapaces se interpone entre el verdadero patrón y el obrero” amén de que el trabajo realizado a domicilio tenía que competir en todos los ámbitos y dentro del mismo sector productivo con la industria ya maquinizada o por lo menos con la manufactura; la pobreza en la que vivían, no permitía al obrero tener condiciones de trabajo mínimas e indispensables como “espacio, luz (y ventilación”, además de que en este tenor se incrementaba la inestabilidad laboral, independientemente de que la competencia entre quienes se ocupan de estos trabajos alcanza su nivel más alto.<sup>7</sup>

[...] *al llamado trabajo a domicilio* [...] esta rama de explotación del capital, que se esconde entre los bastidores de la gran industria y de sus monstruosidades, basta con detenerse a contemplar [...] ramas que se mantienen todavía al margen del maquinismo o son explotadas en competencia con las maquinas y la manufactura.

[...]

[...] se explota como trabajo a domicilio... bien por mujeres que trabajan en sus propias casas ellas solas o con niños... El local de trabajo forma parte de su vivienda. Estas mujeres reciben encargos de los fabricantes, dueños de bazares, etcétera, y emplean a un número de mujeres, muchachas y niños pequeños, que varía según las proporciones de su cuarto y las fluctuaciones de la demanda. La jornada normal de trabajo dura desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche, con 1½ horas para las comidas, las cuales no son nunca fijas y se hacen no pocas veces en los tugurios malolientes en que trabaja. Cuando el negocio marcha bien, el trabajo dura, a veces desde las 8 (y en temporadas, desde las 6) de la mañana hasta las 10, las 11 o las 12 de la noche.

[...]

El salario, que en estas industrias a que nos hemos referido es ya bastante mísero [...] <sup>8</sup>

Mientras en Inglaterra se empezaron a dictar diversas leyes para mitigar la explotación de estos trabajadores, en el México de principios del siglo pasado, ante la expoliación de que eran víctimas los trabajadores a domicilio, el *Programa del Partido Liberal Mexicano* señalaba que era necesario que se reglamentara el trabajo

---

existente en ésta así como el remplazo de la fuerza de trabajo en gran parte no existen en aquella, que a la vez somete al cuerpo de las mujeres o niños, de la manera más inescrupulosa al influjo de las sustancias tóxicas”. *Loc. cit.*

<sup>7</sup> *Ibid.*, pp. 562 y 563.

<sup>8</sup> Carlos Marx, *El Capital I. Crítica de la Economía Política*, FCE, México, 2012, pp. 389-392.

a domicilio, lo mismo que el servicio doméstico, debido a que sus características especiales hacían difícil utilizar “el término general del *máximo* de trabajo y el *mínimo* del salario” que acaba siendo natural para las demás relaciones laborales; por lo que con ahínco debería procurarse que los afectados obtuvieran retribuciones “equivalentes a los demás trabajadores”.<sup>9</sup>

Mario de la Cueva ha señalado que el trabajo a domicilio es un sistema en el que el propietario de un taller o una empresa más o menos amplia de manera directa o a través de intermediarios, encomienda a personas desprovistas de recursos (por ejemplo: en la industria del vestido y de la fabricación de ropa en casa, así como en el acabado y bordado de piezas u objetos, las actividades eran realizadas especialmente por mujeres y niños), una variedad de labores que realizan los trabajadores en sus viviendas para un patrón “que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande o como diría Marx una alta plusvalía”.<sup>10</sup> Añade De la Cueva, “[...] y pues hemos citado al autor de *El Capital*, transcribimos un párrafo de esa obra maestra [...]” (*Das Kapital*, Dietz Verlag. Berlín, T. I, p. 492):

No es raro encontrar en Nottingham entre catorce y veinte niños, amontonados en un cuarto de no más de veinte pies cuadrados, dedicados durante quince de las veinticuatro horas del día a un trabajo que es agotador ante todo por el hastío y la monotonía que lo acompañan, bajo las condiciones más dañinas para la salud. Hasta los más pequeños trabajan con extremada atención y celeridad, y ya no se asombran de no haber concedido a sus dedos una pausa o un movimiento más lento. Si algo se les dice o pregunta, jamás levantan sus ojitos del trabajo, por temor a perder algunos instantes: *Their work is like slavery.*

En relación con la cita anterior cabe mencionar que en la propia legislación laboral mexicana vigente y en otras legislaciones a través del tiempo (entre las que se encuentra la española) se ha señalado que, por trabajo a domicilio debe entenderse no solamente el que se realiza en el domicilio del trabajador, sino también el que se lleva a cabo en un lugar libremente elegido por éste, aunque en muchos casos, el mismo solo sea escogido formalmente.<sup>11</sup>

### 1.1. Naturaleza del trabajo a domicilio

La doctrina, buscando sustento en el derecho civil, determinó durante un tiempo que en el trabajo a domicilio no estaríamos en presencia de una relación de carácter laboral debido a que no se trataría de un trabajo subordinado, sino de una actividad

<sup>9</sup> Mario de la Cueva, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 2009, p. 557.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 556.

<sup>11</sup> “Legalmente, se entiende por contrato de trabajo a domicilio aquél cuya prestación laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él”. (Artículo del Estatuto del Trabajo), Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, p. 523.

***Si bien la relación de trabajo se perfecciona durante la transmisión de los productos y la hechura de los mismos, el trabajador a domicilio no establece una relación jurídica visible, es casi oculta con el empresario.***

libre. Dentro de esta caracterización “el empresario encarga a los trabajadores a domicilio un artículo establecido que paga a su entrega a un precio previamente convenido”, forma de remuneración que no debe tomarse como un salario por unidad de obra, es decir, a destajo.<sup>12</sup> Si bien la relación de trabajo se perfecciona durante la transmisión de los productos y la hechura de los mismos, el trabajador a domicilio no establece una relación jurídica visible, es casi oculta con el empresario, hecho que diferencia su labor del resto de

los trabajadores relacionados a una actividad que se despliega externamente de los establecimientos de un patrón (ha de recordarse que el trabajo debe llevarse a cabo en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por éste). “En resumen, para usar una fórmula corriente en la época: *el trabajador a domicilio trabaja para otro, pero no en relación de subordinación a otro*”.<sup>13</sup>

En ese sentido como señala De la Cueva, una primera argumentación para afirmar que el trabajo a domicilio es de naturaleza laboral y no civil, es el que se desprende de la concepción de que el derecho laboral es con todas sus limitaciones (sobre todo ahora que el modo de producción capitalista, que predomina en México y en el mundo, se ha profundizado en su periodo neoliberal dentro de un mundo unipolar, lo que se ve reflejado en la reforma laboral de noviembre de 2012, con la que se redujeron de manera considerable, derechos fundamentales de los trabajadores) un derecho de clase enclavado en régimen de producción y explotación capitalista: “el trabajador a domicilio trabaja siempre para otro, nunca para él, o como dice Marx, *el trabajo que ejecuta no es su trabajo, sino el trabajo de otro*, debido a que nunca se relaciona con el consumidor y en virtud de que es el patrón o la empresa para quien presta sus servicios (su trabajo)” quien entra en contacto con el público, o expresado en las fórmulas que usaron los primeros defensores del trabajo a domicilio: *en la relación natural de trabajador-productor y consumidor se interpone la persona del empresario-explotador*.<sup>14</sup>

El trabajador y el empresario convienen no en el precio de los productos, sino en el precio de trabajo. Estas consideraciones prueban que en el pro-

<sup>12</sup> Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 557.

<sup>13</sup> “Así por ejemplo, el productor o un agente vendedor están obligados a someterse a las instrucciones que les entregue o envíe el patrono.” *Ibid.*, p. 558.

<sup>14</sup> “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 sus productos* 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 [...]”, (aunque en apariencia no parezca así). *Loc. cit.*

ceso productivo, el trabajador a domicilio está situado en la misma condición que el trabajador de la empresa. Finalmente, siempre dentro de esta primera parte de la argumentación, el trabajador a domicilio pertenece a la clase trabajadora, *a la de esos hombres que no tienen más patrimonio que su energía de trabajo —lo hemos manifestado así en diversas ocasiones— patrimonio que entregan a un empresario a cambio de salario.*<sup>15</sup>

Independientemente de lo anterior, con esto, De la Cueva reconoce que el trabajo o mejor dicho, la *fuerza de trabajo* es una mercancía, si bien con un trato especial que implica una gestión especial de la misma, pero finalmente, una mercancía.

El segundo argumento de los defensores de la justicia para el trabajo, se centra en que el trabajador a domicilio tiene la misma condición que aquel que labore en la empresa o establecimiento “su tan traída y llevada libertad es mera apariencia”, debido a que si bien no existe de un horario fijo, (hecho que comparte con diversos tipos de trabajadores), su compromiso consiste en entregar “cada semana o quincena un número determinado de piezas u objetos elaborados o bordados, y si no lo hace, podrá el empresario disolver la relación de trabajo. Reiteradamente se dice que el trabajador a domicilio recibe únicamente *recomendaciones*, pero lo importante no son las palabras, (en virtud de que) si no las atiende no se le recibirá el producto”.<sup>16</sup>

Como se ha señalado, en el caso del contrato de trabajo a domicilio (y la relación de trabajo del mismo tipo, añadiríamos nosotros) en los términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se estaría en presencia de una auténtica relación laboral, toda vez que su finalidad es la prestación de trabajo “voluntario, por cuenta ajena y dependiente de [...] una prestación retributiva”.<sup>17</sup>

Si respecto de las notas de voluntariedad, ajenidad, y remuneración no existe duda alguna en cuanto a su presencia en el trabajo a domicilio, si la hay respecto a su dependencia (con lo cual no se estaría ante un contrato de trabajo); sin embargo, más que ante la ausencia de dependencia, se está ante una mera debilitación del contenido de ésta; el hecho de que el trabajador a domicilio no esté físicamente en el centro de trabajo, establecimiento empresarial, no significa que se halle fuera del círculo organizativo y disciplinario del empresariado (en el teletrabajo *on line* la conexión con el ordenador central intensifica la disciplina).<sup>18</sup>

En ese tenor, una primera ley promulgada el 10 de julio de 1910 en Francia, dispuso un salario mínimo para las trabajadoras a domicilio que laboraban en la industria del vestido, a fin de mitigar los excesos del *sweating system* (a la que siguieron diversas

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 559.

<sup>16</sup> *Loc. cit.*

<sup>17</sup> Alfredo Montoya Melgar, *Op. cit.*, p. 523.

<sup>18</sup> *Loc. cit.* “A las modalidades tradicionales de trabajo a domicilio (trabajo manual en sectores como el de la confección o calzado) se suma en la actualidad el trabajo intelectual con técnica informática teletrabajo con ordenadores y empleo de video terminales *off line*”.

reformas fragmentarias) lo que ayudó a que estos trabajadores y trabajadoras se vieran favorecidos con diversas disposiciones de la legislación laboral.<sup>19</sup>

En México, la Ley de Trabajo del 21 de marzo de 1926 del estado de Oaxaca, definió al trabajo doméstico 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”, facultando para su control a los inspectores de trabajo.<sup>20</sup>

Es indudable que tal disposición constituyó un paso adelante, toda vez que fue un reconocimiento al carácter laboral de este tipo de trabajo, lo que, sin embargo, no sirvió de mucho para disminuir la explotación.

Se ha señalado que el trabajador a domicilio labora con cierta independencia en su propia vivienda, en el horario que a él le conviene y con su propio material (que en todo caso, serán los instrumentos de trabajo, aunque no siempre es así) eludiendo de esta forma al control y autoridad del patrón. Por estas “razones” resulta absurdo que el Tribunal de casación en Francia haya “considerado por largo tiempo que el trabajador a domicilio, pequeño propietario por cuenta propia no podía normalmente ser considerado como un asalariado” en virtud de que no existía el elemento relativo a la subordinación, por lo cual no se les otorgaba la protección del régimen especial desprendido de la legislación laboral; situación que será zanjada en 1941 “para romper estas tentativas jurisprudenciales especificando de modo expreso que poco (importaba) la falta de subordinación jurídica o la no existencia de una vigilancia inmediata y habitual por parte del empleador, la propiedad del local o de los elementos”, el trabajador en todo caso debe ser considerado como trabajador a domicilio y protegido como tal, decisión que será perfeccionada por la ley del 2 de julio de 1957 a través de su reglamentación.<sup>21</sup>

Pero ¿qué se ahorra el patrón o el empresario con el trabajo a domicilio? Pues bien, el patrón se ahorra gran parte de los gastos de administración, también una cantidad importante por la reducción sensible de trabajadores indirectos (de con-



loretojerez.blogspot.com

Se ha señalado que el trabajador a domicilio labora con cierta independencia en su propia vivienda, en el horario que a él le conviene y con su propio material

<sup>19</sup> G.H. Camerlynck/G. Lyon-Caen, *Derecho del trabajo*, Aguilar, Madrid, 1974, p. 231.

<sup>20</sup> Carlos Reynoso Castillo, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, UAM-A/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, p. 565.

<sup>21</sup> G.H. Camerlynck/G. Lyon-Caen, *Op. cit.*, p. 231.

fianza). Se ahorrará asimismo, el control intenso de los trabajadores además de que sólo o fundamentalmente se dedicará a la venta de los productos elaborados o terminados<sup>22</sup> y se ahorrará también el gasto de los instrumentos de trabajo incluyendo su reposición por el desgaste.

Como lo habíamos esbozado, a finales de la primera década del siglo pasado, Inglaterra promulgó una serie de ordenamientos jurídicos con el fin de otorgar una defensa mínima para quienes se dedicarán al trabajo domiciliario.<sup>23</sup> Puede decirse que la acción legislativa que se había reservado a los trabajadores de los talleres y fábricas se extendió poco a poco a los trabajadores domiciliarios, los que debido a las condiciones de separación y aislamiento respecto a otros trabajadores del mismo tipo, carecían de la organización que los condujera a coaligarse y sindicalizarse para la defensa de sus derechos y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, los que coadyuvarían, a disminuir su sobreexplotación laboral.

El hecho de que los trabajadores no tuvieran oportunidad de conocerse entre ellos mismos para comunicar y compartir sus condiciones análogas de trabajo, ni los apuros y conflictos concretos, dieron como resultado que fuera prácticamente quimérica “la defensa colectiva de sus intereses”<sup>24</sup> y afanes.

Podemos decir que existen muchos más trabajadores a domicilio de los que realmente se conocen e incluso aparecen ante nuestra mirada. Éste tipo de relación laboral se da innumerables veces en la clandestinidad, debido al deseo patronal de burlar el cumplimiento de la normatividad aplicable en ese lugar y en ese periodo concreto, lo que trae como resultado una expoliación de estos empleados que, en muchas ocasiones, es más inhumana y brutal (eso son finalmente, trabajadores utilizados por el patrón para saciar su apetito voraz de lucro dentro de las entrañas mismas del capitalismo, lo que se traduce en una de las explotaciones más irracionales a los trabajadores y en este supuesto, en innumerables ocasiones, también a sus familias).

Desde una perspectiva histórica, la pervivencia de actividades económicas tradicionales fundamentadas en el artesanado como, por ejemplo, la puntilla de Madeira en Portugal, el cristal en Alemania y en Austria, los trajes folclóricos en México o los bordados en Bélgica, que exigen en la ejecución destreza manual, atención al detalle y creatividad personal, convierten hoy al trabajo a domicilio en la forma típica de organizar una parte importante de la actividad de los sectores industriales que la realizan.

Por otra parte el propio desarrollo de la economía mundial a partir de 1980 ha facilitado un proceso general de informalización y precarización del trabajo dependiente, así como un incremento paralelo de las activida-

---

<sup>22</sup> Comentario del maestro Jaime González Martínez, Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco y Coordinador de la Licenciatura en Economía en la misma universidad.

<sup>23</sup> Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 557.

<sup>24</sup> Alberto Briseño Ruiz, *Op. cit.*, p. 508.

des clandestinas, convirtiéndose esta situación en un perfecto caldo de cultivo para la “reaparición” del trabajo a domicilio. De igual forma, a partir de 1970, el proceso de promoción de las manufacturas no tradicionales con el fin de incrementar el número de exportaciones, generó en algunos países un fuerte crecimiento de la utilización de este tipo de prestación de servicios.<sup>25</sup>

## II. Regulación jurídica del trabajo a domicilio

En la gran mayoría de los países, el trabajo a domicilio es una modalidad común de la precariedad laboral presente a nivel mundial y aunque no es nueva, con el paso de los años se va agudizando.

Al profundizar en el estudio de la legislación de los trabajadores a domicilio en Latinoamérica, podemos observar, en los diferentes países que la integran, que entre cada país existen normatividades laborales disímiles; sin embargo, el fenómeno análogo que se encuentra en las diversas nacionalidades, tiene que ver con los precarios derechos que se otorgan a éstos trabajadores. La problemática se agrava debido a las omisiones que hacen las instituciones con respecto a la deficiente aplicación de la ley por parte de los patrones.

### II.1 Los trabajadores a domicilio y su regulación jurídica en el ámbito internacional

Como se había mencionado, la precaria atención que las autoridades tienen con respecto a los trabajadores a domicilio no es exclusiva de México, pues se trata de un problema de trascendencia internacional que día a día empeora. En las últimas décadas se ampliaron considerablemente las estrategias de los patrones para aumentar la plusvalía arrancada a estos trabajadores, por lo cual, a su deseo exagerado por

---

<sup>25</sup> María Luz Vega Ruiz, *El trabajo a domicilio: Un análisis comparativo de la legislación y la práctica*, OIT, Ginebra, 1995, pp. 4 y 5. Cabe mencionar que “[...] en algunos países, el marco legal del trabajo a domicilio resulta confuso. Durante más de 10 años Bélgica se ha venido debatiendo si el ámbito de aplicación de la legislación general (ley de 3 de julio de 1978 sobre el contrato individual de trabajo) incluía esta actividad, por cuanto una sentencia de la Corte Suprema, de 30 de noviembre de 1982, había declarado su exclusión de forma definitiva, generando de hecho un vacío legal en la materia. Desde entonces diversas disposiciones de la ley han sido presentadas al Consejo Nacional de Trabajo para su dictamen, sin haberse logrado ningún acuerdo que permita resolver en la práctica esta cuestión. En materia de modificaciones normativas el caso chileno resulta *sui generis*. En efecto, la ley núm. 19250, de 23 de septiembre de 1993, que modifica el Código de Trabajo, introdujo una reforma por la cual frente al texto anterior que excluía de manera radical este tipo de prestación del ámbito de aplicación de la ley dejaba la puerta abierta (con la fórmula “no hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo”) a la posibilidad de que los “servicios prestados de forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien los contrata” pudieran calificarse, con prueba fehaciente del trabajador, como contrato de trabajo”. *Ibid.*, pp. 9 y 10.

volverse más competitivos a nivel mundial, han incrementado sus estrategias de externalización de fuerza de trabajo.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde hace casi dos décadas, ha intentado contribuir y fomentar el respeto a los derechos de los trabajadores que son contratados bajo esta figura. Para ello se creó el Convenio número 177 y la Recomendación número 184; sin embargo, México no ha ratificado el Convenio y en consecuencia, tampoco atiende la Recomendación señalada.

### A. Convenio número 177 sobre el trabajo a domicilio.<sup>26</sup>

En la reunión número 83 de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT del 20 de junio de 1996, se adoptó un nuevo Convenio que entró en vigor el 22 de abril del año 2000, nos referimos al Convenio sobre el trabajo a domicilio, identificado con el número 177. El Convenio textualmente define como trabajo a domicilio a aquel:

[...] que una persona [...] realiza [...] en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del *patrón*; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio [...] independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello [...]<sup>27</sup>

En el desarrollo del texto del Convenio se indica que los miembros deberán habitualmente utilizar, analizar y adoptar las medidas nacionales pertinentes para mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio. Cada país miembro deberá promover la igualdad de trato y condiciones entre *los trabajadores asalariados y los trabajadores a domicilio*,<sup>28</sup> en este sentido, la igualdad deberá fomentarse en cuanto al ámbito de los derechos y la retribución; la protección a la seguridad social, la maternidad y la edad mínima para trabajar; aunado a lo anterior, es importante destacar que también se procurará evitar la discriminación.

Existe un pleno conocimiento de la naturaleza especial del trabajo a domicilio; por lo cual, cada país deberá atender a las características particulares de ésta relación laboral; en consecuencia, la finalidad principal es la de interponer las medidas legales que se requieran, aparte de impulsar las inspecciones judiciales que garanticen el cumplimiento efectivo de la ley, procediendo a sancionar cualquier infracción.

<sup>26</sup> OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)> [con acceso el 8 de agosto del 2014].

<sup>27</sup> Las cursivas son nuestras.

<sup>28</sup> Al respecto, nosotros consideramos que los trabajadores a domicilio forman parte de los trabajadores asalariados; sin embargo, a nivel mundial existen países que no los consideran así, es por ello que la OIT hace esta diferenciación.

## B. Recomendación número 184 sobre el trabajo a domicilio.<sup>29</sup>

La Recomendación 184 coincide completamente con el Convenio 177 en la definición proporcionada para los trabajadores a domicilio; sin embargo, su importancia radica en complementar y profundizar las disposiciones que abarca el Convenio. En su contenido plantea la importancia de que a los trabajadores los mantengan informados continuamente de sus condiciones laborales, ello deberá preferentemente hacerseles llegar por escrito.

La Recomendación plantea que el mecanismo de control que los países tienen para los patrones que contratan trabajadores a domicilio es el registro, fomentando la obligación de éstos para comunicar a las autoridades sus actividades. Bajo esta concepción, los patrones también necesitan contar con un registro por escrito de sus trabajadores, abarcando aspectos como: sexo, edad, domicilio, salario mínimo, tiempo para la realización de las actividades, a lo que se suman los costos asumidos por el trabajador y el importe de los reembolsos que al patrón le correspondan.

## II.2 Los trabajadores a domicilio y su regulación en la Ley Federal del Trabajo

El trabajo a domicilio presenta características peculiares (a las que hemos hecho referencia) que se encuentran únicamente en este tipo de vínculo laboral, en este

*En México, el Artículo 123 constitucional menciona las condiciones legales por las cuales se debe regular toda relación o contrato general de trabajo; en este orden, el trabajo a domicilio no debiera regularse mediante un apartado especial.*

sentido, algunos países como Argentina, Uruguay, Italia, Alemania, Japón y Suiza, han promulgado leyes exclusivas para los trabajadores contratados para esta figura, con normas específicas que procuran reconocer la existencia de una relación obrero-patronal, además de que regulan algunos de sus aspectos principales como el salario y las condiciones generales del trabajo. Cabe señalar que en la legislación de otros países, los trabajadores a domicilio reciben un trato igual al de cualquier trabajador asalariado, tal es el caso de Brasil, Colombia, El Salvador y Costa Rica, entre otros.<sup>30</sup>

En México, el Artículo 123 constitucional menciona las condiciones legales por las cuales se debe regular toda relación o contrato general de trabajo; en este orden, el trabajo a domicilio no debiera regularse mediante un apartado especial; sin embargo éste forma parte del capítulo de trabajos especiales de la Ley Federal del

<sup>29</sup> OIT. Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)> [con acceso el 8 de agosto del 2014].

<sup>30</sup> María Luz Vega Ruiz, *Op. cit.*, p. 8.

Trabajo (LFT), en consecuencia, podríamos afirmar que se trata de un apartado contradictorio y violatorio de la propia Constitución.

El capítulo XII del título sexto de la LFT, relativo a los trabajos especiales, se encarga de regular el trabajo a domicilio. En este contexto, el artículo 311 concibe esa actividad como la que realiza el trabajador habitualmente desde su propio domicilio o desde un local que elija libremente sin tener vigilancia ni dirección alguna en forma inmediata por parte del patrón.

Este tipo de trabajo para concretarse como relación laboral, no ha de llevarse a cabo en forma ocasional. Ahora bien, como ha sido señalado, “no debe exagerarse esta idea”, en virtud de que resulta probable que un patrón o empresa utilice a los trabajadores a domicilio en ciertas temporadas, como puede acontecer con los confeccionadores de muñecas u otros juguetes.<sup>31</sup>

En 2012 se adicionó el segundo párrafo del artículo 311, por medio del cual se considera también como trabajo a domicilio a aquel que es realizado a distancia y que utiliza tecnologías de la información y la comunicación (como es el caso del teletrabajo). En caso de que la actividad realizada por el trabajador a domicilio sea desempeñada en condiciones diferentes a las expuestas por la Ley, la relación tendrá que regirse por las disposiciones generales propias de la esta.

De acuerdo con el artículo 312, incluso, será denominado como trabajo a domicilio a aquel “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 [...]”. Esta ha sido una de las formas de simulación utilizadas mayoritariamente por los patrones y empresas para ocultar la verdadera relación de trabajo existente en este tipo de labores, aunque no ha sido la única; de ahí que el legislador con base en el proyecto de la Comisión mencionada agregó en la parte final del artículo 312 “y cualquier otro convenio y operación semejante”.

Como bien se ha señalado, “corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (y en su caso) a la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinar el significado y alcance de la *fórmula, Convenio u operación semejante*, que debe ser todo acto jurídico susceptible de ocultar la realidad de las relaciones entre un trabajador y un patrono”.<sup>32</sup>

La LFT, mediante los artículos 313 y 314, puntualiza que deberá entenderse por trabajador a domicilio a “la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón”, mientras que los patrones son “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”. Estos significados nos demuestran que uno de los tantos problemas a los que se enfrenta el trabajo a domicilio proviene de su propia conceptualización, pues la LFT al abordar la definición

<sup>31</sup> Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 561.

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 563.

de trabajador a domicilio, señala que éste desempeña el trabajo él solo o con la ayuda de sus familiares; sin embargo, lo anterior contradice a la definición general que se aborda en la propia Ley, ya que el artículo 8 define a cualquier trabajador como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal [...]” con lo que podemos afirmar que se reconocerá como trabajador únicamente a quien va a prestar el servicio dejando fuera a los familiares y no como lo concibe el apartado especial de la LFT. Debe recordarse que el artículo 181 de la Ley, textualmente señala que “los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”, lo que rompe con el esquema kelseniano y contradice a la propia Constitución. Por otra parte, el segundo artículo señalado, admite como legal “cualquiera que sea la forma de remuneración”. De lo anterior podemos afirmar que nos encontramos ante la presencia de un supuesto jurídico que evidentemente resulta ser inconstitucional, ello se deriva de que la fracción X del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, textualmente dispone lo siguiente: “El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”. La LFT aparentemente plantea la protección del trabajador al contemplar otras formas de remuneración por parte del patrón; sin embargo, al mismo tiempo va en contra de lo establecido constitucionalmente, prestándose a un abuso, a un escamoteo o a una arbitrariedad.

El artículo 315, dispone que el trabajador debe contar con los mismos derechos derivados de su relación obrero-patronal, aunque tenga varios patrones al mismo tiempo. Pese a lo establecido por la Ley, en la realidad es muy difícil que un trabajador pueda responder a más de un patrón, pues las actividades que realiza requieren de mucho tiempo e incluso, usualmente los trabajadores deben apoyarse en todos los miembros de su familia para desempeñar las actividades, lo cual permite que obtenga mayores percepciones monetarias o que se distribuyan las actividades necesarias para reproducir su fuerza de trabajo.

El artículo 316 prohíbe la utilización de intermediarios y en el supuesto de que una empresa “aproveche o venda los productos *elaborados en el esquema* del trabajo a domicilio, registrará lo dispuesto en el artículo 13”,<sup>33</sup> es decir, se entenderá que asume las responsabilidades laborales relativas al patrón, si “quien recogió los productos y los entregó a la empresa vendedora carece de los elementos propios suficientes (es decir, del patrimonio), para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores”.<sup>34</sup>

Un adelanto significativo a la ley de 1970, así haya sido más formal que real, fue lo dispuesto por el artículo 317 que textualmente indica:

Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la

---

<sup>33</sup> Las cursivas son nuestras.

<sup>34</sup> Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2005, p. 511.

Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Lo anterior constituye una cierta garantía para los trabajadores a domicilio. El problema se encuentra también en la clandestinidad en que se realiza ésta y a la cual hicimos referencia y en la poca inspección del trabajo, así como en la corrupción presente en la misma. Aunque la Ley es muy clara en lo que respecta al registro de patrones que debe hacerse en la oficina denominada “Inspección del Trabajo”, en la realidad, cuando una persona acude a realizar este registro, usualmente le dicen que allí “no lo hacen” y que únicamente deben acudir al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para hacer su alta patronal.

Por otra parte el artículo 318 dispone lo siguiente:

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

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

En la praxis, los patrones omiten firmar alguna clase de documento con los trabajadores a domicilio, incluso en cuanto al salario, ellos aseguran que no existen días u horas fijas para recibir los pagos, debido a que varios patrones pagan al recibir el trabajo terminado, otros lo hacen cada semana y muchos más cubren la retribución hasta que puedan vender la mercancía. Este tipo de práctica resulta otra afrenta para quienes desempeñan el trabajo, pues lamentablemente tienen que esperar hasta que el patrón les pague para poder erogar muchos de sus gastos; sin embargo, la gran mayoría de trabajadores ya se han acostumbrado a esta realidad, mencionan que es algo “normal, uno termina acostumbrándose a gastar y vivir con menos dinero”.

El artículo 319 viene a complementar al 318, pues impone a los patrones un término de tres días hábiles para que entreguen a la Inspección del Trabajo el documento comentado en el párrafo anterior, asimismo, se asegura que la autoridad procederá a revisar el escrito en los siguientes tres días; sin embargo, en caso de tener objeciones, en otros tres días más, se encargarán de hacer las observaciones correspondientes, en cuyo caso el patrón deberá atenderlas y regresar nuevamente el documento a la autoridad competente que es la Inspección del Trabajo. Este nuevo supuesto, como muchos de los aludidos, tampoco se respeta en la relación laboral a domicilio; es decir, en la realidad concreta es letra muerta.

Como vemos, prácticamente la reglamentación es meramente formal, pues son muy pocas las relaciones de este tipo de trabajo en las que dan cumplimiento a estos preceptos.

Con la Ley de 1970, en el artículo 320 se instituye la obligación patronal de “llevar” un “Libro de registro de los trabajadores a domicilio” que deberá ser autorizado por la Inspección del Trabajo. Esta obligación representa un avance importante con respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1931, así y sólo sea formal, ya que la ley anterior sólo hacía referencia a una “lista”, en la que únicamente constaran “los nombres, domicilio, trabajos entregados y el valor de la mano de obra por pieza”, en otras palabras, a destajo. Se señalaba brevemente que los trabajadores tendrían derecho a pedir a los inspectores, la revisión de estas listas. En la praxis, esto no representaba ninguna garantía laboral para los trabajadores, debido a la falta de una mayor reglamentación, así como a la casi nula inspección y a la corrupción presente en la misma.

Con la nueva Ley se dispone que en el Libro de registro se deberá hacer constar los datos particulares de los trabajadores (nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio o local en el que se realice el trabajo); días y horario para la entrega y recepción del trabajo realizado y para el pago de los salarios; en este último caso, se debe también fijar la forma y monto; naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por algún error del trabajador; y los demás pormenores que indiquen los reglamentos correspondientes. Finalmente se manifiesta que “los libros estarán de manera permanente a disposición de la Inspección del trabajo”. Señala De la Cueva a manera de ejemplo que “si los libros no se encuentran en orden, no será admisible ninguna reclamación del patrón”.<sup>35</sup>

En la Ley también se ordena en consonancia con lo dispuesto anteriormente, que los patronos en este rubro deben entregar de manera gratuita a los trabajadores una libreta debidamente foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo designada, “libreta de trabajo a domicilio” y en la que apuntarán los datos ya señalados, a excepción de los relativos a la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo. En el mandato se precisa que la carencia de la libreta, no quita al trabajador los derechos que se le deben otorgar en términos de la ley. Al respecto debe señalarse, que la obligación comentada, en la realidad, pocas veces se cumple.

A través del artículo 321 de la LFT se dispone que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), establecerá los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, para lo cual se deberá tomar en cuenta entre otros aspectos, la naturaleza y calidad de los trabajos; el tiempo promedio para su elaboración; los salarios y prestaciones que reciben los trabajadores en los establecimientos por procesar iguales o semejantes objetos. Cabe aquí señalar que hasta el año 2013,

---

<sup>35</sup> Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 569.

sólo se habían fijado tres salarios mínimos profesionales en los diversos trabajos a domicilio: “costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio, oficial joyero-platero en trabajo a domicilio y oficial de sastrería en trabajo a domicilio”; sin embargo, aunque por lógica elemental debieran aumentar hasta cubrir todo su universo, éstas categorías disminuyen, ya que en el presente año (2014), en la tabla de la Conasami, ya sólo se contemplan 2 de los 3 salarios que existían: el salario del costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio, cuyo monto en la zona geográfica “A” es de \$89.43 y en la “B” de \$84.71, y el salario del oficial de sastrería en trabajo a domicilio que en la zona “A” es de \$98.61 y en la “B” de \$93.62.

En este sentido, en la Comisión presidida por De la Cueva en 1970, lo que pretendió hacerse fue dar un tratamiento claro y específico a las obligaciones de los trabajadores y de los patrones. Por lo que corresponde a los primeros, debido a que sus labores se llevan a cabo sin la vigilancia directa y próxima del patrón o de sus representantes (trabajadores indirectos o de confianza); y en lo que respecta al patrón, en virtud de que el tratamiento del trabajo a domicilio fue visto, como se indicó, durante mucho tiempo como una operación civil o mercantil, lo que agravó su utilización como fuente de la explotación<sup>36</sup> y extracción de mayor plusvalor.

### A) Obligaciones de los patrones

Debe señalarse que lo dispuesto por el artículo 324 de la LFT tiene como objetivo primario humanizar las actividades desempeñadas por los trabajadores a domicilio. Estas obligaciones patronales, “pretenden facilitar el trabajo, evitar daños a los trabajadores y prever reclamaciones”.<sup>37</sup> En tal sentido, el artículo dispone que el patrón debe fijar las tarifas de salarios y colocarlas en un lugar visible de los sitios en los que se proporcione o reciba el trabajo; proveer los materiales y útiles de trabajo en las fechas convenidas y en aplicación del artículo 325, recibir a tiempo el trabajo y cubrir los salarios en la manera y fechas convenidas; consignar en la libreta de cada trabajador al momento de recibir el trabajo realizado, las pérdidas o deficiencias que tengan, no pudiendo hacerse ninguna reclamación con posterioridad, lo que por lo menos (aunque al igual que otros mandatos de esta regulación jurídica, muchas veces sólo sea formalmente) coadyuva a la protección de los trabajadores en este rubro.

La clandestinidad en el trabajo a domicilio constituye como lo habíamos reiterado, el problema fundamental de esta relación laboral, debido a que resulta muy difícil el cumplimiento de la Ley, sobre todo por lo que se refiere a las obligaciones patronales, lo que redundaría en una explotación que generalmente rebasa por mucho, al resto de los vínculos laborales; a esto se aúna también el que no se lleve a la práctica, el fijar (los) salarios mínimos profesionales (salvo los ya señalados); indemnizar a los trabajadores cuando no se proporcionen materiales o reciban en tiempo los trabajos; la retribución correspondiente al descanso semanal obligatorio; las vacacio-

<sup>36</sup> *Loc. cit.*

<sup>37</sup> José Dávalos, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1990, p. 365.

***La clandestinidad en el trabajo a domicilio constituye como lo habíamos reiterado, el problema fundamental de esta relación laboral, debido a que resulta muy difícil el cumplimiento de la Ley, sobre todo por lo que se refiere a las obligaciones patronales.***

nes anuales a que por ley tengan derecho o que se hayan convenido por encima de la misma (lo cual es casi soñar); etcétera. “Es decir los derechos consignados en los artículos 322, 325, 327 y 328”<sup>38</sup> y demás normas relativas aplicables.

Ahora bien, como se ha apuntado, el trabajador entra en contacto con el patrón en dos instancias, la primera al recoger los materiales y útiles de trabajo y la segunda al entregar los productos ya elaborados.<sup>39</sup> En los términos de la fracción II del artículo 324, se impone al

patrón, como ya se indicó, la obligación de “proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas”. Si a tal obligación no se da cumplimiento se produce un despido, circunstancia que llevó a la Comisión mencionada a consignar en el proyecto (que en su parte conducente pasó a ser el artículo 329 de la Ley) lo siguiente: “El trabajador a domicilio al que se deje de dar el trabajo tendrá los derechos consagrados en el artículo 48”; es decir, la indemnización por despido injustificado.

El precepto completó el esquema de la relación de trabajo existente, “al consignar su estabilidad y el derecho idéntico en todos los trabajadores de intentar las acciones de reinstalación o el pago de una indemnización”.<sup>40</sup>

En contra de esta opinión de De la Cueva, José Dávalos sostiene que no existe estabilidad en el trabajo a domicilio debido a que los trabajadores “se encuentran supeditados a que el patrón les suministre el material”.<sup>41</sup>

Sobre este punto nosotros pensamos que le asiste la razón a De la Cueva en virtud de que es muy claro lo asentado en el artículo 329, amén de que quien redactó el proyecto de ley y por lo tanto del precepto citado, fue la Comisión en comentario.

Para Néstor de Buen, sin embargo, el hecho de que no se cumplan puntualmente las obligaciones a que se hace referencia en las fracciones II y III del artículo 324 genera una responsabilidad económica para el patrón, lo que dará lugar a una indemnización al trabajador por el tiempo perdido,<sup>42</sup> a nuestro juicio, esto es independiente a la indemnización referida.

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 364.

<sup>39</sup> Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 565.

<sup>40</sup> *Loc. cit.*

<sup>41</sup> José Dávalos, *Op. cit.*, p. 365.

<sup>42</sup> Néstor de Buen, *Op. cit.*, p. 513.

## B) Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores tienen como objetivo que se desarrolle un trabajo eficiente que dé por resultado que los productos elaborados que se convertirán en mercancías, puedan dar el salto mortal en el mercado; es decir, que se realicen o intercambien por su equivalente en dinero para que se cristalicen en ganancias para los patrones. Además de lo anterior, otras obligaciones en términos de ley serán que los trabajadores eviten daños y demoras a la empresa o al patrón que proporciona el trabajo, así como el que pongan el mayor cuidado en la guarda y conservación tanto de los útiles y materiales entregados, como en el proceso de la elaboración de los productos y su conservación de la manera acordada y/o acostumbrada; recibir y entregar el trabajo en los días convenidos y por último indemnizar al patrón por la pérdida, o cuando por responsabilidad del trabajador sufran daños los útiles o materiales que éstos reciban. La Ley aclara que la responsabilidad y el compromiso del trabajador se rige en los términos de lo dispuesto por la fracción I del artículo 110, que en su parte correspondiente indica que “La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo”.

## III. Características y condiciones laborales reales del trabajo a domicilio

La LFT exige una constancia por escrito que contenga las condiciones de trabajo que existirán entre un patrón y el trabajador a domicilio, lo que nos lleva a aseverar que las partes están obligadas a firmar un contrato; pese a lo establecido en la ley, en los hechos esto se incumple, ya que comúnmente este tipo de relación laboral surge de un acuerdo verbal; sin embargo, esta no es la única violación legal evidente en este tipo de trabajo, debido a que en

[...] las condiciones reales de trabajo, se señala el incumplimiento general de las prescripciones legales *respecto a las jornadas laborales*, salarios, registro, beneficios sociales, y demás derechos, *así mismo*, carecen de horario, y realizan su labor a destajo, sin condiciones de seguridad e higiene y sin ningún tipo *aparente* de control. En gran parte de los casos *se* utilizan espacios fundamentales en la vivienda (cocinas, comedores) como talleres de trabajo, lo que supone no sólo el hacinamiento y el deterioro de las condiciones de vida, sino también graves riesgos para la salud (estrés, intoxicaciones). A ello hay que sumar que realizan su trabajo normalmente aislado, impidiendo fomentar un clima de comunicación y solidaridad profesional.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> María Luz Vega Ruiz, *Op. cit.*, p. 7. Las cursivas son nuestras.

Cabe mencionar que la producción a destajo, denominada en términos de Ley “por unidad de obra”, es aquella en la que un patrón pagará al trabajador por la cantidad de productos realizados o entregados; es por ello que el trabajador, innumerables veces se ve obligado a aumentar sus jornadas laborales diarias, pues si la persona trabaja podrá recibir la paga, pero si no lo hace, no tendrá remuneración alguna, lo que se aúna a que entre más productos terminados entregue, mayor será su retribución económica. En consecuencia podemos afirmar que no existe un salario fijo para estos trabajadores, pero tampoco un horario fijo de labores.

Legalmente, el salario está definido en el artículo 82 de la LFT como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”; por otra parte, la Ley en el primer párrafo del artículo 90 define al salario mínimo como “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Al respecto resulta pertinente recordar que la fracción VI del Artículo 123 constitucional determina que:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o **trabajos especiales**.

El segundo párrafo de la misma fracción dispone que:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para promover a la educación obligatoria de los hijos. ***(Apuntamiento que se repite en el segundo párrafo del artículo 90 de la LFT)*** además<sup>44</sup> los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

En este sentido se observa una nueva violación grave para los servicios que prestan los trabajadores a domicilio, ya que ellos no tienen garantizado, en la praxis, un salario mínimo, ni general ni profesional, pues como habíamos mencionado, su salario queda determinado por la cantidad de productos que realicen, cabe señalar que el segundo párrafo del artículo 85 dispone que en **el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos. En este caso el salario mínimo profesional.**

Con lo mencionado anteriormente, podemos afirmar que las violaciones graves de las que son objeto los trabajadores a domicilio, se agudizan con el hecho de que al tener una baja producción, derivada de la complejidad del trabajo realizado, evidentemente tendrán un ingreso ínfimo por día.

---

<sup>44</sup> Las negritas cursivas son nuestras.

Como producto del trabajo de campo realizado para esta investigación, pudimos encontrar un ejemplo atroz de lo comentado en el párrafo anterior, ya que en un grupo de cinco familiares cuya ocupación es la de maquilar bolsas ecológicas: tres personas son adultas (sus edades varían, pues uno tiene 47 años, otro 54 y uno más de 23) las otras dos personas son niños (uno tiene 10 años y otro 4). El proceso de elaboración del producto mencionado inicia armando el cuerpo de la bolsa, esta actividad la realiza una persona, los otros dos maquileros se ocupan de armar las correas para posteriormente adherirlas; aquí es en donde intervienen los pequeños, ellos deben recortar los hilos largos que les quedan a las bolsas, después deben contarlas y acomodarlas para entregarlas al patrón. Esta familia al día elabora un total de 300 bolsas, por lo cual deben comenzar a trabajar a las 5:00 a.m., aproximadamente finalizan sus actividades a las 8:00 p.m., por cada bolsa perciben una remuneración de \$0.20, lo cual se traduce en \$60.00 al día y que en conclusión nos lleva a la afirmación de que cada miembro de la familia aporta un total de \$12.00 diarios. Las bolsas se comercializan en centros comerciales en aproximadamente \$20.00 ó \$25.00; sin embargo, a quienes las fabrican sólo se les paga \$0.20, a lo que se suma que los trabajadores tienen que cubrir los costos por energía eléctrica, maquinaria, hilos y herramientas complementarias. Esta familia asegura que tienen otros 3 patrones que también les proporcionan trabajo, al respecto dicen lo siguiente:

[...] pagan más, el trabajo es mejor, pero el problema es que no siempre tienen trabajo, va por temporadas. A uno le ayudamos a hacer disfraces, otro es para hacer trajes de fiestas o primeras comuniones y el otro es para hacer fundas para almohadas o sábanas pero él tampoco paga muy bien, por eso cuando no tenemos trabajo de los que pagan bien, tenemos que buscar a los otros, ni modo, de algo tenemos que vivir.

Un segundo caso lamentable lo pudimos encontrar con unas maquileras, aquí quienes trabajan son la madre de 49 años y la hija de 24 años, ellas se dedican al armado de disfraces, comentan que su temporada fuerte de trabajo es en los meses de agosto y septiembre, pues para cubrir la demanda de la clientela que utilizará los distintos vestuarios en noviembre, deben ponerlos a la venta desde octubre. Estas dos mujeres casi no descansan en el día; sólo detienen la producción para bañarse, desayunar, comer, ir al mercado o a la tienda y en el caso de la hija, para recoger a su pequeñito del preescolar, para acudir a las reuniones o pláticas de la escuela, para ir a comprar el material del colegio, entre otras labores. Ellas mismas comentan que trabajan de lunes a domingo desde las 5:00 horas hasta las 24:00 horas (19 horas en total) no obstante, gozan de un descanso aproximado de 4 horas diarias por mucho, lo que nos da como resultado una jornada laboral activa de 15 horas.

La historia de estas dos mujeres no difiere mucho de la anterior. La señora, a pesar de ser relativamente joven (49 años), físicamente aparenta tener unos 56 años, se ve agotada, tiene ya varios problemas de salud pero sigue intentando obtener un poco de ingresos para sobrevivir. La hija actualmente está embarazada, se cansa demasiado por el tiempo que pasa sentada, pero aún así sigue trabajando; la ventaja

que ella reconoce en este tipo de trabajo es que puede descansar brevemente en distintos momentos durante la jornada laboral, incluso puede recostarse cada que lo considere conveniente (ello debido a que por su embarazo se agota más rápido). En cuanto a este último punto, es conveniente hacer mención de que existe una mayor omisión por parte del patrón (además de lo relacionado con la seguridad social), pues ni siquiera revisa que la mujer embarazada cuente con un entorno laboral seguro que no afecte o ponga en riesgo su integridad física.

Las mujeres comentan que tienen una producción de 140 disfraces a la semana, lo que es un total de 20 piezas diarias, se les paga a \$8.00 cada uno, lo que se traduce en \$160.00 diarios; sin embargo, al dividir esta cantidad, podemos ver que cada mujer aporta \$80.00 a sus ingresos familiares diarios. Lo más complicado de creer es cuando deseamos saber cuánto obtienen por hora, pues los \$80.00 divididos en las 15 horas de labores en el día, nos da un total de \$5.33; es decir, cada una de ellas percibe como salario un poco más de \$5.00 por hora. Las mujeres nos dieron el siguiente testimonio:

*Madre:*

La ventaja que uno tiene es que *es su propio patrón*, uno distribuye su tiempo y sabe cómo y cuánto trabaja durante el día [...] si uno pierde tiempo después tiene que reponerlo, lo importante es sacar el trabajo, no tenemos a alguien que nos dé órdenes, podemos poner atención a la casa [...] ganamos más que si trabajáramos en un taller, porque en el taller tienes un horario, empiezas a las 8:00 de la mañana y sales a las 6:00 de la tarde y te dan 1 hora para comer, así que trabajando en la casa podemos trabajar más y pues así también ganamos más.

*Hija:*

Llevo haciendo este trabajo como 3 años corridos, dedicados completamente a la costura, pero yo empecé a trabajar en esta actividad desde los 9 años más o menos, de pequeña me gustaba trabajar en esto porque mis papás me pagaban, sólo que en aquel tiempo hacíamos sacos de traje para niños, y pues cuando uno está chico le gusta tener dinero. Este trabajo es muy cansado y mal pagado, ahorita que estoy embarazada me canso más, me duele la espalda y mi vista se cansa, lo único bueno que yo veo de éste trabajo es que yo puedo ver a mi hijo y estar pendiente de él, porque está pequeño y me necesita [...] mi mamá me tiene que corretear cuando necesitan rápido el trabajo, pero el señor que nos da el trabajo a mí nunca me ha dicho nada.

Un tercer caso lo encontramos en el trabajo que desempeña una pareja de 60 y 64 años de edad. Se dedican a colocar en sobres la propaganda o publicidad que las empresas envían a sus clientes. Para llevar a cabo esta actividad, cada semana el patrón les entrega en su domicilio paquetes de sobres que se encuentran debidamente identificados con los datos de la institución, tienda departamental o empresa remi-

tente, éstos tienen una abertura que se cubre con un plástico transparente, lo anterior con la finalidad de que sean visibles los datos completos del destinatario; asimismo, los trabajadores reciben las cartas que tendrán que introducir en cada sobre, éstas van debidamente personalizadas con los datos del remitente, cabe mencionar que la información contenida en ellas (dependiendo de quién sea el remitente) podría ser igual para todos los clientes, pero muchas ocasiones sí difiere. Aquí la pareja a la que hacemos referencia recibe 1 400 sobres y 1 400 cartas, estas últimas deben doblarse con mucho cuidado, procurando no maltratarlas, ellos mismos aseguran que “se debe cuidar que al doblar la línea quede perfecta desde la primera ocasión que se hace, no podemos dejar más marcas en la hoja”; aunado a todo lo anterior, deben ser muy exactos en que los datos del destinatario queden perfectamente visibles a la altura del espacio transparente del sobre, y para finalizar, deben cerrar el sobre revisando que no falte alguna carta.

Para desempeñar esta labor en forma correcta, la pareja invierte aproximadamente 30 horas a la semana (aparentemente, deciden cómo desean distribuir su tiempo), por cada carta completa que entregan reciben como pago \$0.10 centavos, lo cual, para el caso en comentario, se traduce en un total de \$140.00. Para saber cuánto dinero percibe la pareja por cada hora de trabajo tendríamos que dividir los \$140.00 entre las 30 horas lo que nos da un total de \$4.66, por ello podríamos afirmar que cada miembro de la pareja gana \$2.33 por hora.

La esposa del trabajador argumentó lo siguiente:

Pues mi marido tiene 64 años y yo 60 en ningún lado nos dan trabajo [...] él es pensionado y uno de nuestros hijos vive con nosotros, entonces no necesitaríamos mucho mucho de ese dinero, el problema es que tenemos unas deudas y aunque nos paguen poco, pues ese dinerito nos ayuda a pagar algunas cosas. Uno termina muy cansado, duele la espalda y las manos después de un ratito de estar metiendo las cartas [...] cuando recibimos visitas y estamos apurados también a ellos les pedimos que nos ayuden así trabajamos y platicamos [...] en este trabajo no podemos exigir nada, si pedimos algo más ya no nos van a dar las cartitas y luego ¿Qué hacemos? ¿Quién paga nuestras deudas?

Esta es la triste realidad en la que miles de familias se ven inmersas. Día a día cientos de personas se incorporan a este tipo de actividad, ello debido a la falta de empleos formales.

Comúnmente se considera que para desempeñar el trabajo a domicilio se requiere de maquinaria o herramienta muy sencilla, además de ser de fácil manejo, incluso se piensa que para algunas actividades se necesita únicamente de la fuerza de trabajo.<sup>45</sup> Lo anterior es consecuencia de que las actividades a realizar aparentemente

<sup>45</sup> El problema de esta situación es que en el caso de los “maquileros”, ellos tienen que adquirir máquinas cuyo costo mínimo oscila en los \$5000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.) y los propios trabajadores deben encargarse de su mantenimiento, aunado a que también tienen que pagar por las reparaciones que el instrumento de trabajo requiera.

requieren de conocimientos elementales o básicos, por lo que no se necesitan de instrumentos especiales para llevarlas a cabo; sin embargo, no son tan fáciles como parecen, amén de que conforme los trabajadores van prestando sus servicios, evidentemente van sufriendo un menoscabo grave a su salud, sufriendo afectaciones físicas severas.

En relación con lo anterior, cabe mencionar que en el caso de los “maquileros”, muchos de ellos comienzan a padecer molestias visuales después de siete años de servicios, por lo cual a temprana edad ya sufren de debilidad visual; este problema se agrava aún más cuando comienzan también a presentar afectaciones en las manos, como la tendinitis<sup>46</sup> y cuando su columna muestra malformaciones conocidas como cifosis.<sup>47</sup>

Un ejemplo más del trabajo a domicilio tenemos al denominado “teletrabajo”, que es una modalidad de contratación empleada para eliminar diversos derechos individuales y colectivos a los trabajadores (como son la seguridad social, vacacio-



www.lepatría.com

Esta es la triste realidad en la que miles de familias se ven inmersas. Día a día cientos de personas se incorporan a este tipo de actividad, ello debido a la falta de empleos formales.

<sup>46</sup> La tendinitis o bursitis, según el *American College of Rheumatology* “[...] es la inflamación de la bursa. Esta pequeña bolsa actúa como amortiguador entre las estructuras en movimiento (huesos, músculos, tendones y piel). Si un músculo o tendón está tirando alrededor de la esquina de un hueso, o sobre un hueso, una bursa saludable lo protege del desgaste y de la tensión. Cuando una bursa se inflama, puede ser muy doloroso, incluso durante el reposo”, el Colegio en comentario asevera que esta afectación “[...] puede generarse debido a una lesión intensa repentina. Sin embargo, con mayor frecuencia, es el resultado de una repetida lesión leve de ese tendón. Los médicos lo denominan esfuerzo repetitivo o uso excesivo”. ACR. Tendinitis y bursitis. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <[http://www.rheumatology.org/Practice/Clinical/Patients/Diseases\\_And\\_Conditions/Tendinitis\\_y\\_Bursitis/](http://www.rheumatology.org/Practice/Clinical/Patients/Diseases_And_Conditions/Tendinitis_y_Bursitis/)> [con acceso el 28 de julio del 2014].

<sup>47</sup> La deformidad de la columna conocida como cifosis: “Es una flexión exagerada de la columna hacia delante dando un convexidad mayor hacia atrás [...] Una columna vertebral normal observada desde atrás se ve derecha; sin embargo, una columna vertebral afectada por cifosis presenta cierta curvatura hacia delante (más de 40°) en las vértebras de la parte superior de la espalda, semejante a una joroba.” UNAM-Facultad de Medicina. Cifosis. [Documento en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.facmed.unam.mx/deptos/anatomia/computo/cv/cifosis.html>> [con acceso el 5 de agosto del 2014]. Con base a las causas que dan origen a esta malformación, cifosis.org expone lo siguiente: la “[...] curva exagerada en la columna superior también puede ser causada por encorvarse. Se llama cifosis postural [...]”. Cifosis.org. Causas de la cifosis. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://cifosis.org/causas/>> [con acceso el 5 de agosto del 2014]. Evidentemente, la postura en la que los “maquileros” desempeñan su trabajo involucra que todo el tiempo estén sentados con una posición encorvada; por lo cual, durante la jornada laboral su columna no tiene una postura saludable.

**Cuadro 1: Características generales laborales de los trabajadores a domicilio**

Rubro	Siempre	A veces	Casi	Nunca nunca
Tiene un salario fijo diario.				X
Recibe su salario en efectivo.	X			
Desempeña sus actividades dentro del mismo domicilio en el que vive.		X		
Tienen un espacio privado y exclusivo para desempeñar la actividad laboral.			X	
Cuenta con un horario diario fijo de inicio y término de labores.			X	
Su jornada de trabajo es de 8 horas.				X
Disfruta de periodos fijos de descanso dentro de la jornada laboral diaria.			X	
Trabaja horas extras.	X			
Tiene 1 día de descanso semanal fijo.			X	
Pueden descansar todos los días festivos que el calendario marca como obligatorios.			X	
¿Tienen el pago legal correspondiente por trabajar el día festivo?				X
Tiene vacaciones al año.			X	
¿Se le otorga un pago anual en efectivo por los días que toma de vacaciones?				X
¿Se le otorga el pago anual en efectivo de la prima vacacional?				X
¿Su patrón lo inscribió al IMSS e INFONAVIT (seguridad social)?				X
¿Se le otorga el pago anual en efectivo del aguinaldo?			X	
El patrón le proporciona todo el material que usted requiere para el desempeño de la actividad.				X
El patrón se encarga de cubrir el costo por mantenimiento de los instrumentos o herramientas de trabajo.			X	

Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en las entrevistas realizadas a trabajadores a domicilio. Cabe mencionar que para ubicar las respuestas que proporcionaron los trabajadores entrevistados de manera correcta bajo el rubro "siempre", "a veces" o "nunca", se obtuvo un promedio general de las respuestas, evidentemente, el número superior fue el que se utilizó para realizar la clasificación.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> Al respecto debemos mencionar que se realizaron un total de 30 entrevistas en diversas delegaciones del Distrito Federal y municipios del Estado de México, mismas que sirvieron para recabar los testimonios presentados en páginas anteriores. Las delegaciones son: Álvaro Obregón, Benito Juárez, Coyoacán, Gustavo A. Madero, Iztacalco y Miguel Hidalgo; mientras que los municipios a los que acudimos fueron: Chalco, Chimalhuacán y Nezahualcóyotl. Al realizar las entrevistas, utilizamos la siguiente metodología: "Entrevistas individuales semiestructuradas y dirigidas", la que nos permitió recabar de manera más completa y exacta cada una de las opiniones y comentarios de los entrevistados.

nes, y el derecho a sindicalizarse, entre otros). Ello deviene de que al contratar a “teletrabajadores”, se pierde la relación personal y directa que normalmente debiera existir entre el trabajador y el patrón, pues las personas que prestan sus servicios bajo esta modalidad usualmente utilizan una computadora con servicio de Internet para comunicarse vía correo electrónico con el patrón, los proveedores y los clientes; cabe señalar que en ocasiones resulta indispensable para el patrón que el trabajador cuente con cámara de video en la propia computadora y con una línea telefónica fija en su lugar de trabajo; es decir, el trabajador debe contar con las denominadas “nuevas tecnologías” de la información y la comunicación para desempeñar las diversas labores que le son encomendadas; por lo anterior, no queda obligado a acudir a un centro de trabajo. Los motivos antes señalados son la causa de que los “teletrabajadores” que prestan sus servicios para un mismo patrón no se conozcan entre ellos, lo que repercute en que no puedan defender sus intereses colectivos, amén de que el patrón tampoco conoce a todos sus “teletrabajadores”. Cabe mencionar que en esta modalidad de contratación, el patrón también reduce considerablemente los costos o pagos por concepto de materiales, energía eléctrica, línea telefónica, servicio de internet, etcétera, ya que lamentablemente deben ser cubiertos por el trabajador sin que el patrón otorgue algún tipo de reembolso.

En el trabajo a domicilio se presenta en mayor grado la inestabilidad laboral, debido a que los servicios o actividades que se brindan, tienen épocas de alta demanda, pero también tienen lapsos de tiempo en donde los patrones no necesitan utilizar la fuerza de trabajo.

Para profundizar e ilustrar más las violaciones comentadas en párrafos anteriores, recomendamos revisar el Cuadro 1. Considerando también que los trabajadores a domicilio:

- Suelen laborar en promedio 15 horas al día, a pesar de que la jornada laboral diurna es de 8 horas, lo anterior se deriva del hecho de que cuando el trabajador labora más tiempo obtiene un mayor ingreso monetario. Para estos trabajadores es más sencillo dedicar más tiempo al trabajo porque usualmente lo llevan a cabo en el propio domicilio, por lo cual ellos mismos aparentemente “distribuyen” su horario para llevar a cabo la actividad a desempeñar.
- Comentan que aún estando enfermos deben trabajar, pues en caso de no hacerlo, perderían la contraprestación (el salario) de ese día, en consecuencia, descompensarían los ingresos de su familia.
- No reciben las prestaciones laborales que el patrón les debiera otorgar con base en lo establecido por la LFT, incluso los trabajadores a domicilio comentan que únicamente perciben en algunas ocasiones el pago del aguinaldo. Respecto a este derecho, cabe mencionar que no todos los trabajadores lo perciben y los pocos que sí, usualmente disfrutan del pago correspondiente a los 15 días que la Ley exige, pues como su trabajo es a destajo, el salario diario que reciben también es variable, por lo cual en ocasiones sus ingresos son más bajos y en otras aumentan.

- No disfrutan de su derecho a vacaciones ni del pago correspondiente, tampoco reciben el pago de la prima vacacional.<sup>49</sup>
- Cuando enferman, tienen que hacer un esfuerzo por cumplir con la producción, pues al no trabajar, tampoco obtienen ingresos, pues carecen de la más mínima seguridad social.
- Usualmente sólo dejan de trabajar el tiempo que requieren para comer y dormir. En el caso de las mujeres, ellas deben cumplir con las tareas del hogar; sin embargo, en varias familias se opta por enseñar a los menores a realizar las actividades domésticas, lo anterior tiene la finalidad de que los adultos no inviertan tiempo en su realización, pues para ellos la palabra “tiempo” es sinónimo de “dinero”.
- Los trabajadores aseguran que cuando entregan la mercancía dañada, el patrón hace un descuento; es decir, el patrón, unilateralmente, determina el monto de la avería y el trabajador es quien cubre el costo por el perjuicio, ya que se descuenta a su salario.

En pocas palabras, podemos afirmar que se trata de un trabajo ilegal, pues no existe un pago de salarios mínimos profesionales y la gran mayoría tampoco de los (como lo habíamos mencionado) mínimos generales, ni jornada de trabajo máxima, ni seguridad social, tampoco se otorgan las prestaciones legales, amén de una mayor explotación, además de que los patrones no cubren los gastos por reparación, depreciación o reemplazo de la maquinaria, el pago de energía eléctrica y de otros servicios, etcétera. Lo anterior empeora aún más debido a que los trabajadores, no sólo son explotados sino que también se explota a sus familiares directos, pues como se mencionó, en este tipo de relaciones obrero-patronales, debe intervenir prácticamente toda la familia, con el evidente propósito de obtener un mayor ingreso económico.

Lamentablemente, los trabajadores ven esta labor como algo que en cierta forma es favorable; sin embargo, lo contradictorio es que al mismo tiempo se consideran sobreexplotados. El beneficio lo encuentran en el hecho de que mientras obtienen remuneración por realizar las actividades, ellos mismos distribuyen su tiempo, por lo cual tienen la posibilidad de convivir con su familia, aún cuando sea laborando, además de que varios pueden desarrollar parte de sus actividades domésticas, lo anterior en algún sentido, los hace sentirse más libres, derivado de que aseguran que no se encuentran obligados a acudir a trabajar en otro lugar (por lo que no invierten tiempo en llegar a la fuente de trabajo y regresar a su domicilio), ni tampoco deben cubrir un horario fijo de entrada o salida; sin embargo, esto los vuelve más vulnerables frente a varios patrones, pues ellos les aseguran que por laborar en su casa no pueden considerarlos como trabajadores, por lo cual no están forzados a cumplir con las obligaciones obrero-patronales.

---

<sup>49</sup> Los trabajadores a domicilio aseguran que descansan únicamente cuando los patrones no les dan trabajo o cuando salen de viaje.

Por todo lo señalado, advertimos como la legislación no es respetada en lo mínimo, lo cual se ve agravado, debido a que muchos de los trabajadores a domicilio piensan, reiteramos, que jurídicamente no son trabajadores, en consecuencia, desconocen las obligaciones, los derechos y las prestaciones que por Ley les corresponden, además de que por este motivo y por el distanciamiento entre ellos, a que hicimos referencia, no exigen nada a los patrones, lo que se agrava por su desorganización y redundante en la negación de sus derechos colectivos.

## **IV. Conclusiones**

Las personas que desempeñan sus servicios mediante una relación de trabajo a domicilio, pueden laborar desde cualquier lugar ya sea en su hogar o en algún otro sitio que ellos mismos seleccionen, aunque esto sea más formal que real, ellos mismos pueden “elegir sus tiempos”, cumplen con entregar el producto solicitado en el tiempo en el cual el patrón lo requiera; aparentemente incrementa la jornada que el trabajador tiene para producir, pues al no tener que desplazarse a un centro de trabajo, puede invertir el tiempo de traslado en más productividad, lo que representa una mayor explotación de su fuerza de trabajo.

Aparentemente, estos trabajadores pueden “convivir” más tiempo con sus familias; sin embargo, no es una convivencia de calidad, ya que el mayor inconveniente de este tipo de trabajo es que un gran número de familias convierten a todos sus miembros en trabajadores. No obstante la contratación en el trabajo a domicilio es que se trata de una relación de las que mayormente impiden el crecimiento personal y profesional del trabajador, además de limitar la mejoría de las condiciones económicas y laborales de quienes se dedican a este tipo de trabajo.

Lo mencionado en el párrafo anterior, se atribuye al hecho de que los patrones en su interés voraz por aumentar la producción y reducir costos, plantean y llevan a cabo estrategias de flexibilización laboral, transfiriendo el pago de las diversas erogaciones (ya sea de los instrumentos de trabajo u otros) a los propios trabajadores. Sin duda alguna, los patrones de los trabajadores a domicilio, evitan el pago de renta o compra de algún inmueble, comúnmente aducen que al contratar trabajadores por esta modalidad, no deben cumplir con las obligaciones que la LFT les exige, pues las personas aseguran que al no estar dando órdenes directas (subordinación directa e inmediata) no adquieren la calidad de patrones; muchas veces pagan salarios inferiores porque arguyen que quienes proporcionan el servicio no son sus trabajadores, lo que para cualquier patrón se traduce en una considerable reducción de pagos de las indemnizaciones por los riesgos de trabajo, amén de que ya no tienen que poner atención a la seguridad dentro de la empresa; sin duda alguna, los derechos de los trabajadores a domicilio se ven mayormente afectados si consideramos que lo anterior conlleva también a su aislamiento respecto a otros trabajadores que desempeñan la misma actividad, situación que redundante en la no sindicalización.

Reiteramos que el trabajo a domicilio es un sinónimo de inestabilidad laboral, lo que se trueca a su vez en que los trabajadores no tengan garantía alguna de recibir un salario fijo diario. A esto se aúna que cada día aumenta el número de personas que se ven obligadas a desempeñar actividades de este tipo, por lo cual se incrementa la oferta, pero disminuye la demanda de fuerza de trabajo. Mediante esta práctica el patrón amplía su producción pero disminuye los costos, al mismo tiempo que se eleva considerablemente el índice de explotación de los trabajadores, quienes son víctimas de discriminación, pues ni siquiera se les otorga capacitación laboral para desempeñar sus actividades, situación que empeora cuando vemos que las instalaciones en donde laboran son inapropiadas y carecen de seguridad alguna.

La utilización del trabajo a domicilio contribuye al fomento de la ya mencionada flexibilización de las condiciones laborales de todos los trabajadores que se dedican a realizar actividades en este rubro, usualmente acatan todo lo que se les exige, descuidando sus horarios de comida, descanso, omitiendo la jornada laboral legal y cualquier prestación que la LFT establece para ellos. Aunque muchos trabajadores están conscientes de la explotación de la que son objeto, aceptan todas las condiciones patronales por las grandes necesidades económicas que padecen, además de que suelen sentirse un poco más libres e independientes, aunque ésta sólo sea una idea o ilusión, porque en la realidad están más encadenados que el resto de los trabajadores.

## Fuentes de consulta

### *Bibliográficas*

- Alonso, José A. *Maquila domiciliaria y subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal*. Plaza y Valdés Editores, México, 2002.
- Briseño Ruiz, Alberto. *Derecho individual de trabajo*. Harla, México, 1985.
- Camerlynck, G.H./Lyon-Caen, G. *Derecho del trabajo*. Aguilar, España, 1974.
- Dávalos, José. *Derecho del trabajo*. Porrúa, México, 1990.
- De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. Porrúa, México, 2005.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa, México, 2009.
- Marx, Carlos. *El Capital I. Crítica de la economía política*. Fondo de Cultura Económica, México, 2012.
- Marx, Karl. *El capital*. Siglo XXI Editores, México, 1985.
- Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del trabajo*. Tecnos, España, 2001.
- Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. UAM-A/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006.
- Trejo Reyes, Saúl. *El futuro de la política industrial en México*. El Colegio de México, México, 1987.
- Vega Ruiz, María Luz. *El trabajo a domicilio: Un análisis comparativo de la legislación y la práctica*. Oficina Internacional del Trabajo-Programa del Servicio de Derechos del Trabajo y Relaciones Laborales, Ginebra, 1995.

**Legislativas**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

**Electrónicas**

*American College of Rheumatology*. Tendinitis y bursitis. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <[http://www.rheumatology.org/Practice/Clinical/Patients/Diseases\\_And\\_Conditions/Tendinitis\\_y\\_Bursitis/](http://www.rheumatology.org/Practice/Clinical/Patients/Diseases_And_Conditions/Tendinitis_y_Bursitis/)> [con acceso el 28 de julio de 2014].

Cifosis.org. Causas de la cifosis. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://cifosis.org/causas/>> [con acceso el 5 de agosto de 2014].

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.conasami.gob.mx/>> [con acceso el 26 de julio de 2014].

OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)> [con acceso el 8 de agosto de 2014].

\_\_\_\_\_. Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO)> [con acceso el 8 de agosto de 2014].

\_\_\_\_\_. Temas. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.ilo.org/global/topics/lang--es/index.htm>> [con acceso el 27 de julio de 2014].

UNAM-Facultad de Medicina. Cifosis. [Documento en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.facmed.unam.mx/deptos/anatomia/computo/cv/cifosis.html>> [con acceso el 5 de agosto de 2014].

**Otras**

Comentarios del maestro Jaime González Martínez, Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco y Coordinador de la Licenciatura en Economía en la misma institución.