

706

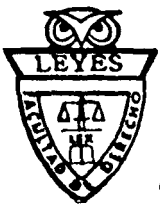


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO
**SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**LA RELACION LABORAL EN EL TELETRABAJO (ANALISIS
DEL PROYECTO DIRECTORIO DEL PORTAL DE PRODIGY)**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE RICO MOLINA



ASESOR: DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS

MEXICO, D.F.

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A mi Madre María Esperanza
Molina López y mi Padre
Guillermo Rico Velásquez.**

**Al Dr. Carlos Rolando Penagos
Arrecis, por la asesoría y el apoyo
brindado durante la investigación.**

**En memoria de mi hermana Sonia
Rico Molina y mi Abuelito José
Herminio Molina Gijón.**

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
--------------------	---

CAPÍTULO I

GÉNESIS Y GENERALIDADES DEL TELETRABAJO	9
1. ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO	9
2. CONCEPTO DE TELETRABAJO	12
2.1. Movilidad geográfica del trabajador y modalidades	15
2.1.1. Teletrabajo en casa	15
2.1.2. Teletrabajo en telecentros	17
2.1.3. Teletrabajo móvil	18
2.2. El uso de nuevas tecnologías	18
2.2.1. Teletrabajo en línea	20
2.2.2. Teletrabajo fuera de línea	20
2.3. Una nueva forma de organización	20
2.4. Acercamiento a una posible definición	21
3. TRABAJO ELECTRÓNICO A DOMICILIO	22

CAPÍTULO II

CAUSAS QUE ORIGINAN EL TELETRABAJO	23
1. CAUSAS DEL TELETRABAJO	23
2. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS	26
2.1. El trabajador	27
2.1.1. Ventajas para el trabajador	28
2.1.2. Desventajas para el trabajador	29
2.2. El patrón o empresario	30
2.2.1. Ventajas para el patrón o empresario	31
2.2.2. Desventajas para el patrón o empresario	32
2.3. La sociedad	32
3. EL LEGISLADOR Y EL TELETRABAJO	33
4. CRITERIOS DE TELETRABAJO	35
4.1. Pleno empleo	35
4.2. Mismo salario	36
4.3. Gastos, convivencia e información	36
4.4. Ascensos y situación laboral	37
4.5. Equipo y herramientas	38
4.6. Sindicato	38

CAPÍTULO III

EL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL.....	40
1. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO	40
1.1. 1992.....	40
1.2. 1994.....	41
1.3. 1996 - 1997	42
1.4. 1998 - 2002	44
2. ÁREAS DE APLICACIÓN DEL TELETRABAJO	47
3. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	51
3.1. Deber de secreto	52
3.2. Pacto de exclusividad	55
3.3. Deber de permanencia.....	58
3.4. Deber de conservación	60
4. LA RELACIÓN DE LABORAL.....	62
4.1. Relación de trabajo (principios).....	62
4.2. La relación de trabajo en el teletrabajo	67
4.2.1. Teletrabajo en el domicilio.....	69
4.2.2. Teletrabajo en telecentros	79
4.2.3. Teletrabajo móvil	81
4.2.4. La subordinación.....	82
4.3. El contrato en el teletrabajo.....	87
4.3.1. Condiciones de trabajo.....	88
4.3.2. Determinación de la norma aplicable al contrato o acuerdo de teletrabajo	90
5. DISTINCIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO	93
5.1. Trabajo a domicilio	94
5.1.1. Elementos.....	94
5.2. Comparación entre trabajo a domicilio y teletrabajo	95
5.2.1. Habitualidad	96
5.2.2. Pluralidad de patrones.....	97
5.2.3. Lugar donde se realiza el trabajo	97
5.2.4. Supervisión del trabajador.....	98

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL PROYECTO "DIRECTORIO DEL PORTAL DE PRODIGY".....	100
1. DESCRIPCIÓN Y BASES DE LA CONVOCATORIA DEL PROYECTO	100
1.1. Descripción del proyecto	100
1.2. Bases de la convocatoria del proyecto	102
2. ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR EL "GRUPO GOBIERNO"	105
2.1. Integrantes del grupo gobierno	105
2.2. Actividades realizadas por el grupo gobierno.....	105
3. EL LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO	108
4. SUBORDINACIÓN, SALARIO Y RELACIÓN DE TRABAJO DENTRO DEL PROYECTO.....	113
5. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO Y DEL PROYECTO "DIRECTORIO DEL PORTAL DE PRODIGY".....	118

CONCLUSIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	124
DICCIONARIOS.....	127
HEMEROGRAFÍA.....	127
LEGISLACIÓN.....	128
JURISPRUDENCIA.....	128
OTRAS FUENTES.....	130
1. PÁGINAS DE INTERNET.....	130

INTRODUCCIÓN

En el presente milenio, vivimos en lo que se denomina sociedad del conocimiento o sociedad de la información y en ésta, desempeña un papel de primer orden la informática, mediante la cual se adquiere, transmite y socializa el saber, de esta manera surgen los conocidos "procedimientos telemáticos", a través de los cuales es posible poner en práctica el desempeño de un trabajo, mediante el cual se beneficia la persona individual o moral que lo recibe, los citados procedimientos telemáticos han propiciado el teletrabajo.

Este término surge en los Estados Unidos en los años setenta, en plena crisis del petróleo, para referirse a la posibilidad de reducir los desplazamientos de las personas hasta el centro de trabajo, efectuando su actividad laboral en su domicilio por medio de las telecomunicaciones. Rompiendo con el concepto de relación laboral, entendida ésta como aquella en la cual una persona individual (trabajador), presta sus servicios en forma personal subordinada a otra, individual, jurídica o moral a cambio de una retribución.

Al mismo tiempo el signo distintivo esencial de la relación laboral, la subordinación, considerada como el derecho del patrón o representante a dictar órdenes y el deber jurídico del trabajador de acatarlas dentro de una jornada de trabajo; pierde objetividad.

En la última década llega a ser un factor importante al desplazar las modernas organizaciones más allá de sus centros de trabajo ordinarios y centralizados, siendo un fenómeno relativamente restringido en términos cuantitativos y substancialmente limitado a los países industrializados con economía de mercado.

En la actual transición de la sociedad industrializada a la postindustrializada puede observarse el crecimiento de las proporciones en el mundo del trabajo, consecuentemente comienza a perfilarse un fenómeno social y económico que lleva a la reprogramación de la sociedad laboral.

Existen muchas actividades que pueden desarrollarse a través del teletrabajo, tales como contactos de la empresa con sus agentes, con sus clientes, con sus proveedores, trabajos de secretaria, asesoría fiscal, laboral, jurídica, contabilidad, traducción, mecanografía, consultoría especializada, arquitectura, ingeniería, edición, enseñanza, promociones y venta de productos telefónicos, marketing, estudios de mercados, vigilancia de bosques y medio ambiente, realización de trámites, investigación, seguimiento de valores bursátiles, diseño gráfico, etcétera, son solo algunas de las posibilidades.

Como es obvio, existen otras actividades en donde se requiere la presencia personal, las cuales deberán combinar su uso a modo de una pequeña central cibernética, con su presencia física real, pero con todo ello existen infinidad de campos susceptibles de utilización, y podrían hacer uso intensivo de este medio, ya que por ejemplo podrían participar en una red para obtener suministros a precios competitivos, realizar seguimientos de programas o diversos tipos de trabajo en cualquier punto, que sea susceptible de ser desarrollado por procedimientos telemáticos, en un lugar diferente de donde va a ser entregado.

El también llamado trabajo a distancia, fomenta la autonomía, descentralización, movilidad, aumenta la productividad y la flexibilidad de la empresa, abre nuevas oportunidades de trabajo para diversas categorías de trabajadores. Sin embargo, el trabajo a distancia también puede generar aislamiento y marginación, aumentar la tensión para los trabajadores afectados, favorecer su explotación, mano de obra barata y desempleo.

A pesar de la evolución de las comunicaciones que tiene lugar en el mundo actual, aumenta el número de trabajadores que no pueden encontrar empleo o acceder a los recursos tecnológicos emergentes necesarios para garantizar la productividad en una economía global cada vez más digitalizada, motivo por el cual, es frecuente que en nuestra realidad laboral, los contratos de trabajo no se celebren, porque, se simulan a través de proyectos o concursos que no

garantizan la estabilidad laboral del trabajador ni las prestaciones a que tiene derecho; a pesar de existir una relación laboral, una relación de subordinación y una remuneración.

La presente investigación, parte de un estudio jurídico-comparativo, donde se trata de identificar las similitudes y diferencias existentes en la relación de trabajo, entre el teletrabajo y el proyecto "directorio del portal de prodigy".

El objeto de estudio de esta investigación estará dirigido al "grupo gobierno" constituido por becarios de la Fundación de teléfonos de México (Telmex) y de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que participaron en la convocatoria interna publicada por Fundación Telmex en calidad de concurso, que coordinó Prodigy Internet y el Centro de Estudios Tecnológicos Avanzados (CENTEC), en el año de 1999, en las instalaciones de fundación Telmex, las principales actividades realizadas fueron: análisis, búsqueda, captura, envío, estructuración, localización, organización y revisión de la información obtenida por procedimientos telemáticos en páginas de internet.

El presente estudio, se inicio como una inquietud, ésta surge de los avances científicos y tecnológicos en el terreno laboral, de igual manera el teletrabajo no debe pasar desapercibido, para que en un futuro se puedan establecer los mecanismos jurídicos que lo regulen, mediante las investigaciones que realicemos las presentes generaciones, con la finalidad de que exista un equilibrio entre el derecho y la tecnología.

Las políticas económicas globalizadoras aplicadas a los avances científicos y tecnológicos, crean avances inéditos en las fronteras de la medicina, las comunicaciones, la agricultura, la energía, el derecho y nuestra sociedad, éstos tienen un alcance mundial y una innovación industrial en los países, así como repercusiones de carácter negativo como es el desempleo.

El fenómeno de la globalización no deja de lado a esta nueva forma de trabajo y rápidamente la absorbe, pero la tecnología no siempre es sinónimo de eficacia,

por lo mismo, el derecho hace su aparición con la finalidad de regular las nuevas figuras jurídicas en el campo globalizador de la información.

México se encuentra en un proceso de integración y de desarrollo laboral, en donde el papel del trabajador con poca capacitación y adiestramiento, y algunos no cuentan con ella para elevar el índice de producción y prestación de servicios con calidad y con empleo racional de insumos, la capacitación tiene especial importancia porque es el aprendizaje teórico sobre las actividades a realizar en el proceso de producción en el desempeño del servicio, así como el adiestramiento que es la aplicación práctica de los conocimientos mencionados en la praxis cotidiana, lo que trae como consecuencia una mayor aptitud y habilidad del trabajador.

No obstante lo anterior, no lleva consigo el aceptar que en el caso que se analiza, los estudiantes becados por la fundación Telmex y Fundación UNAM del "grupo gobierno", vinculados al proyecto "Directorio del Portal de Prodigy", con suficiente capacidad y adiestramiento, se les consideraba becarios participantes dentro de un proyecto, cuando en realidad eran trabajadores, al desempeñar sus actividades en las instalaciones de Fundación Telmex y en sus propios hogares, utilizando éstos, como centros de trabajo (telecentros).

En la actualidad el teletrabajo se ha desarrollado paulatinamente y eficazmente, de tal forma que se ha convertido en una herramienta al servicio del patrón, debido a las ventajas económicas que le ofrece, como son: Ahorro de locales o lugares de trabajo, luz, agua, la explotación del trabajador al no pagarles seguridad social, prima vacacional, prima dominical, reparto de utilidades, antigüedad, horas extras, a cambio de lo anterior, reciben un aumento de productividad y calidad en el trabajo. En pocas palabras mano de obra barata y especializada.

Esto genera lo que se conoce como "empleo precario", el cual se significa porque el trabajador no goza de estabilidad en el empleo, así como tampoco de

otras prestaciones económicas y sociales (prestaciones de seguridad social), que incluye el "pleno empleo".

Pienso que es de interés nacional mi tema de tesis, porque puede ser el principio de una armonía entre los intereses del patrón, trabajador y tecnología, porque, los trabajadores son la piedra angular de toda la producción de bienes y prestación de servicios que son satisfactorios en el mundo real en que vivimos.

Lo último obedece a que en toda relación laboral lo que la caracteriza es la subordinación, la cual fue definida supra, sin embargo y aun cuando en la Ley Federal del Trabajo no existe regulado el teletrabajo como un contrato sujeto a un régimen especial, esto no significa que cuando se trata de una relación laboral atípica, no se aplique el citado ordenamiento.

CAPÍTULO I

GÉNESIS Y GENERALIDADES DEL TELETRABAJO

1. Antecedentes del teletrabajo

Hace algunas décadas cuando se hablaba de los primeros indicios de teletrabajo lo relacionaban con las telecomunicaciones y las computadoras personales, en la medida en que se mencionaban los costos (que eran sumamente altos), desmotivaban al empresario para que impulsara y fomentara esta nueva forma de trabajo.

El teletrabajo era una visión futurista de las nuevas relaciones laborales, impulsada por la constante evolución y actualización en el área de las telecomunicaciones.

J. Martin y A. Norman, a finales de los sesentas predicen que estas nuevas tecnologías favorecerán el retorno de los trabajadores (as) a sus casas, bajo el razonamiento de que sus labores podrán realizarse desde las terminales de las computadoras, lo cual era aún imposible por los costos y capacitación del personal.

En 1968 aparece un artículo escrito por M. Weber que dice: "que gracias a las redes de transmisión de datos era posible realizar un contrato"¹, el mismo era privado, verdadero y en tiempo real, como ventaja del mismo, es que se podría estar en la cima de una montaña trabajando, evitando molestos desplazamientos, generando menos contaminación y así llegar a una utopía ecologista que era cuidar el medio ambiente, pero aún era demasiado temprano.

La entusiasta idea del teletrabajo creaba un estado de incertidumbre entre los Ingenieros y Licenciados, pues era fabuloso pensar que sus labores las podrían

¹ Di Nicola, Patrizio, *Il Nuovo Manuale del Telelavoro: Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione*, Seconda Edizione, Edizioni SEAM, Milano, 2000, Pág. 18.

desempeñar desde sus casas sin perder la calidad de "trabajadores ordinarios" de la empresa.

En 1970, la compañía American Telephone and Telegraph (AT&T), afirmaba imprudentemente que dentro de veinte años todos los americanos trabajarían desde la casa; diez años después la misma empresa reduce su estimación al respecto, pero no demasiado: los teletrabajadores en el 2000 serán el equivalente al 40% de la fuerza laboral. En Inglaterra, previeron modestamente más de 3 millones para 1995.

El término teletrabajo aparece en los Estados Unidos en los años setenta, en plena crisis del petróleo, para referirse a la posibilidad de reducir los desplazamientos de las personas hasta el centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones.

Jack Nilles, un experto en la materia, acuña el término teletrabajo, para indicar que era posible la reducción de la jornada de trabajo, de movilidad y de la presencia física del trabajador en el local del patrón, así como anticipa la creación de telecentros o los también llamados centros satélite para desarrollar las actividades laborales.

La aparición de nuevas tecnologías en 1975, hizo que el teletrabajo fuera una alternativa para el empresario, que atravesaba por una época de crisis petrolera y elevados costos de los desplazamientos.

Se puede considerar a los Estados Unidos como precursores en materia de teletrabajo, en Europa se planteó esta nueva modalidad de trabajo en los años de 1982 y 1983, los primeros intentos estuvieron limitados por la escasa fuerza de trabajo especializada.

A principios de los ochentas, la compañía telefónica de Estados Unidos realiza un proyecto piloto de teletrabajo, con duración de dos años, obteniendo como

resultado un aumento en la productividad y disminución de costos para el empresario.

En 1986, una encuesta realizada por la Oficina Nacional de Desarrollo Económico (Londres), daba como resultado que en el uso de las tecnologías de la Información, el Reino Unido preveía que para 1995, el teletrabajo ocuparía de un 10% a un 15% del total de la mano de obra, proporción que se incrementaría del 15% o al 20% para el 2010.

La reducción gradual en los precios de los equipos de telecomunicaciones y la obtención de mayor mano de obra especializada, son un impulso para que las empresas de otros países cambien su planeación, organización y control interno, adhiriéndose así, a laborar en esta nueva modalidad, por medio de proyectos pilotos.

En 1995, el teletrabajo evoluciona, dejando de ser un proyecto a futuro para convertirse en una realidad, se empiezan a dar las primeras cifras (tal vez no exactas, pero sí cercanas), de trabajadores que realizan sus actividades en esta nueva modalidad, en Estados Unidos se contaba ya con 7 millones, 560 mil en el Reino Unido, 215 mil en Francia, 150 mil en Alemania y 80 mil en Italia.²

A partir de 1999, se cuenta sólo en Europa a más de 9 millones³ de trabajadores laborando en las diferentes modalidades de teletrabajo, utilizándolo en diversos sectores, así como aplicando diversas técnicas y métodos que surgen a través de la experiencia y basándose en las nuevas tecnologías de red, convirtiéndose en una nueva forma de trabajo.

En el 2000, el teletrabajo en Estados Unidos cuenta con 15 millones 700 mil trabajadores equivalentes al 12.9 % de su fuerza laboral, Alemania con 2

² Vid., Gbezo, Bernard, *Otro Modo de Trabajar: La revolución del teletrabajo*, Revista de la Organización Internacional del Trabajo, No. 14, Ginebra, 1995, Pág. 4.

³ Vid., Millard, Jeremy, *El Estado del teletrabajo*, Asociación Española de Teletrabajo, España, 2000, Pág. 13.

millones 132 mil, el Reino Unido con 2 millones 27 mil, Japón con 2 millones 90 mil, Italia con 720 mil y Francia con 635 mil.⁴

2. Concepto de teletrabajo

En la medida en que avanzan las aplicaciones tecnológicas en la sociedad de la Información, esta nueva modalidad de trabajo se irá imponiendo cada vez más.

Aparte de ir cambiando costumbres y estilos de vida, es un hecho que sin duda afectará a la estructura misma de la relación laboral y de la organización empresarial.

El teletrabajo constituye una figura atípica en nuestra Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta importante dar una definición para saber a lo que estamos refiriéndonos cuando hablamos del mismo.

El teletrabajo o trabajo a distancia, ha sido definido de diferentes formas de tal manera que no existe una denominación común, adoptada por la mayoría de los países, donde se realizan actividades en esta nueva modalidad laboral.

Los diferentes textos que tratan sobre este particular tema, utilizan términos como: teledespazamiento (Telecommuting), trabajo en red (Networking), trabajo a distancia (Remote Working), trabajo flexible (Flexible Working) y trabajo en casa (Homeworking).

El término teletrabajo, supone etimológicamente que proviene de la voz griega "Telou", que significa lejos, distancia y de la voz latina "Tripliare" que significa trabajo, de la unión de ambas obtenemos "trabajo a distancia", pero no todo trabajo a distancia puede ser teletrabajo, porque engloba otras relaciones laborales como es el trabajo a domicilio que veremos más adelante y por el uso de las nuevas tecnologías de la Información (telecomunicaciones).

⁴ Vid., Di Nicola, Patrizio, *Il Nuovo...*, Op Cit., Pág. 31.

En cuanto a los usos y costumbres comunes en los diferentes países se utilizan términos como: telework (Inglaterra), telearbeit (Alemania), telecommuting (Estados Unidos), télétravail (Francia), telelavoro (Italia) y teletrabajo en España. Motivo por el cual es conveniente usar el término "Teletrabajo".

Jack Nilles, el primero que definió el término teletrabajo nos dice que es: *"Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información"*⁵.

Para su tiempo (1973) Jack Nilles, empezaba a utilizar varios elementos del teletrabajo, como son: los "desplazamientos" geográficos y el llamado "tecnología", estos se han ido modificando a través del tiempo por sus constantes actualizaciones, de tal forma que aparece un tercer elemento que es el de organización, por ejemplo, las siguientes definiciones de teletrabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al teletrabajo como, *"Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación"*⁶.

De la definición de la OIT se desprenden los siguientes elementos: "Lugar alejado", "nueva tecnología" y del análisis del contexto del mismo, surge el tercer elemento que es una "nueva organización" de trabajo.

Una definición más cercana, que hace referencia a los elementos comunes de esta nueva modalidad de trabajo, es la que ha dado un grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, *"Teletrabajo es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares"*

⁵ Nilles, Jack, *The telecommunications-transportation tradeoff. Options For tomorrow and today*, Jala International, California, 1973, Pág. 21.

⁶ Gaeta, L., Manacorda, P. Y Rizzo, R., *Il telelavoro: L' Ufficio a Distanza*, Hediese, Roma, 1995, Pág.10.

*distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones*⁷.

La Comisión Europea y la Fundación Europea, amplía su definición y adopta más elementos personales como son: los clientes, empresas de servicios, trabajadores a domicilio y trabajadores autónomos, es decir, que ya no se trata exclusivamente del trabajador dependiente de la empresa, en donde la misma, ordena al trabajador terminar sus labores en casa y mandar los resultados por correo electrónico (incluyendo el elemento tecnología).

Nos habla también que el trabajo se desarrolla gran parte del tiempo en diferentes lugares, esto, nos da pauta para decir que se refiere a la "movilidad geográfica" del trabajador para el cumplimiento de sus actividades laborales, y que el mismo no está obligado a estar en un lugar determinado, sino simplemente a entregar resultados satisfactorios para con el empresario.

Como resultado de los dos elementos anteriores, nos da el tercer elemento que es el de la "organización", el trabajador tiene que organizar su tiempo (flexibilidad) y coordinarlo con el trabajo pendiente, de tal forma que mejora su rendimiento y calidad en el trabajo.

Por otra parte el informe "Info2000" del Gobierno Federal de Alemania, nos dice que teletrabajo es: "cualquier actividad apoyada en técnicas informáticas y de comunicación que tenga lugar de forma permanente o alternante fuera del lugar de trabajo de la empresa y esté conectada con la misma a través de medios de comunicación electrónicos"⁸.

⁷ Blanplain, R., *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1995, Pág.5.

⁸ F. K. Rheinheimer, Johannes, *Comunicación a la ponencia Temática III, El Teletrabajo en Alemania*, Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Informes y Estudios, España, 1999, Pág. 1157.

El italiano Patricio Di Incola nos dice: "El teletrabajo es: Cualquier actividad de trabajo que se basa en el uso de la tecnología de la comunicación, no requiriendo la presencia del trabajador en el ambiente tradicional de la oficina."⁹

De tal manera que podemos observar de los anteriores conceptos los elementos típicos del teletrabajo o trabajo a distancia, que son:

- a) Movilidad Geográfica del trabajador.
- b) El uso de nuevas tecnologías como son: La computadora personal, el fax, modem, línea telefónica, redes internas y externas, servidores locales o de empresa.
- c) Una nueva forma de organización para la relación de trabajo.

2.1. Movilidad geográfica del trabajador y modalidades

Debido a las necesidades del empresario y del trabajador, las actividades laborales, se realizan en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, distanciándose así, al trabajador del contacto personal con otros trabajadores, sin embargo no siempre se da este supuesto, porque existen centros de trabajo denominados telecentros o en determinado momento el trabajador está en constante movilidad, generándose diferentes modalidades de teletrabajo, que serían las siguientes:

- a) Teletrabajo en casa.
- b) Teletrabajo en telecentros.
- c) Teletrabajo móvil.

2.1.1. Teletrabajo en casa

En donde el trabajo se desarrolla en el hogar del trabajador que tiene un contrato con una empresa y la misma no puede vigilar físicamente el desarrollo

⁹ Vid., Di Nicola, Patrizio, *Il Nuovo...*, Op. Cit., Pág. 16.

de las actividades laborales que se realizan con el uso de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

Los primeros estudios sobre teletrabajo se referían casi exclusivamente a la forma de trabajo que las personas realizaban en casa. Normalmente, para ello suele utilizarse un ordenador personal o terminal, conectado a través de las líneas telefónicas a redes de ordenadores situados en otro lugar.

Debido a las ínfimas condiciones laborales a que están sometidos los teletrabajadores en las industrias tradicionales, basadas en la explotación intensiva de la mano de obra - como en la industria textil -, se han expresado muchas preocupaciones acerca del hecho de que el teletrabajo pueda constituir una ocasión para que las personas sin escrúpulos exploten a las más vulnerables. Por lo general, los acuerdos sobre teletrabajo que han negociado empresarios y trabajadores fijan buenas condiciones de empleo. Quizá los trabajadores autónomos - o casi autónomos -, en particular los que realizan un teletrabajo de bajo estatus, sean los más vulnerables.

También se ha hecho una distinción entre los trabajadores en casa que están permanentemente *on-line* (por ejemplo, los agentes que responden a las llamadas que llegan de manera parecida a como lo hace el personal que trabaja en centros de llamadas), y quienes pueden estarlo cuando lo consideren oportuno (por ejemplo, trabajadores experimentados que trabajan en casa y, de forma ocasional, tienen acceso a los archivos de la empresa y leen su correo electrónico). La experiencia del trabajador *on-line* en casa está mucho más dominada por las exigencias de la tecnología, dejándole al individuo una flexibilidad muy inferior.

La mayoría de las empresas que utilizan el teletrabajo optan por la solución denominada "teletrabajo alternado", en el que los empleados sólo trabajan en casa una parte del tiempo, transcurriendo el resto de la jornada laboral en la oficina. Esta forma de teletrabajo ofrece mayores posibilidades de comunicación entre el empleado y la empresa que el trabajo en casa a tiempo completo.

2.1.2. Teletrabajo en telecentros

Los telecentros, o las denominadas oficinas satélite, son aquéllas en donde varias oficinas en distintos sitios permanecen conectadas con la sede central, en el caso de que este trabajo se realice en grupo y en las zonas rurales.

En este caso se crea una oficina a distancia equipada con todas las conexiones informáticas y de telecomunicaciones (ITC) necesarias, para que lo utilicen los teletrabajadores (con regularidad o de forma periódica). Estos telecentros actúan a menudo como infraestructuras de apoyo a la colectividad en áreas periféricas o económicamente desfavorecidas, como medio para fomentar el desarrollo económico de las mismas. Los telecentros les brindan a los teletrabajadores una alternativa al despacho en casa, y al mismo tiempo les pueden ahorrar a las empresas los costes que acarrea el tener que instalar oficinas satélite. Lo que pasa es que el montaje de la oficina satélite se le encomienda al telecentro.

El desarrollo de los *telecottages* en algunos lugares de Europa, como Gran Bretaña, Irlanda y Escandinavia, constituye un fenómeno vinculado a estrategias de introducción del teletrabajo para superar problemas locales estructurales y para reforzar la realización de tecnologías de telecomunicaciones en las regiones.

Muy a menudo, los telecentros y los *telecottages* ofrecen también cursos de formación, en especial sobre el uso de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones (ITC). Algunos telecentros funcionan también como punto de referencia, poniendo a disposición del público puntos de información y servicios de asesoría, como por ejemplo asesoramiento a las pequeñas empresas.

Centros en los suburbios, estos proporcionan instalaciones electrónicas que son compartidas por diferentes usuarios y pertenecen a diversas empresas o empresarios independientes, están localizados cerca de las casas de los

trabajadores y pueden utilizarse para fines adicionales como educación a distancia, telecompras o actividades recreativas (café Internet).

2.1.3. Teletrabajo móvil

Es el realizado por aquellos trabajadores que tienen que desplazarse constantemente y por consiguiente, hacen uso de sus computadoras portátiles o de mano, denominadas "Palm" y de teléfonos móviles.

Como podemos observar el teletrabajo abandona el lugar de producción tradicional, lo cual origina la movilidad geográfica del trabajador, gracias a las tecnologías de la información. La oficina en cuanto al lugar en donde la información es generada, procesada e intercambiada no tiene ya límites geográficos.

Los agentes de ventas, los ingenieros de servicio y muchos ejecutivos no son más que algunos de los personajes que pueden teletrabajar de esta forma.

El concepto de teletrabajo es mucho más amplio y abarca actividades laborales realizadas parcial o totalmente fuera de la empresa (o del trabajo en casa o desde telecentros o en trabajo móvil), situación que beneficia a aquellos trabajadores cuya actividad exige permanentes desplazamientos. Las labores del teletrabajo pueden realizarse de manera alterna en alguno de estos lugares o en los locales de la empresa, esto flexibiliza el lugar de trabajo en donde desempeña sus funciones el trabajador, ya sea que él o el patrón escojan el lugar de trabajo o en determinado momento sea resultado de un convenio entre ambos.

2.2. El uso de nuevas tecnologías

En muchos casos al hablar de teletrabajo éste se asocia con el trabajo a domicilio, pero hay que tener presente que existen otras modalidades (Vid. Supra). En cualquier caso, nunca debemos perder de vista que el elemento básico del mismo no es precisamente la casa, sino la tecnología de la

información, como son el teléfono fijo, la telefonía móvil, Intranet, la videoconferencia, el correo electrónico o Internet, a través de las cuales el trabajador se comunica con su empresa o con sus clientes independientemente de la ubicación geográfica de unos y otros.

Estas nuevas tecnologías permiten que la actividad sea externa, el teletrabajo consiste en recibir, tratar y enviar información inmaterial por naturaleza, en su gran mayoría por medios telemáticos, "Teletrabajar supone muchas veces transmitir bits, no átomos"¹⁰.

Por ejemplo, el trabajador que realiza traducciones y manda su trabajo por correo certificado, no desarrolla propiamente un teletrabajo, en cambio si el mismo trabajador (traductor), recibe el texto a traducir en su terminal portátil, utiliza el correo electrónico como medio de comunicación con la empresa, recibiendo instrucciones de la misma a través del módem y transmite la traducción a la empresa por vía telemática, entonces se puede considerar que es teletrabajo.

Algunos autores consideran que este elemento es el más importante, porque el trabajador se tiene que valer de la tecnología de la información o medios telemáticos para el desempeño de las actividades laborales, de tal forma que consideran que "el envío de información se realice en tiempo real"¹¹ y por lo tanto, debe ser un requisito necesario para que se dé el teletrabajo.

No coincido con la idea, que la información se tiene que enviar en tiempo real, porque el teletrabajo se puede realizar de dos formas:

- a) En línea.
- b) Fuera de línea.

¹⁰ Negroponte, N., *Being Digital*, Londres, 1995, Pg. 11, Cit. Blanpain, R., *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín, 1995, Pág.7.

¹¹ Ortiz Chaparro, F., *El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1996, Pág. 38.

2.2.1. Teletrabajo en línea

El teletrabajo en línea implica una conexión directa del ordenador o computadora del trabajador con el servidor de la empresa, manteniendo un intercambio constante de información, en este caso si se puede supervisar el tiempo y el trabajo que se realiza de forma inmediata, haciendo las correcciones pertinentes en tiempo real (este sistema es usado por los medios de comunicación que despliegan sus noticias en páginas de internet, con la finalidad de mantenerlas actualizadas).

2.2.2. Teletrabajo fuera de línea

Esta forma de teletrabajo no implica una conexión en línea constante, sino que se puede organizar individual o colectivamente y cumplir con la totalidad o parte de la tarea con una conexión mínima, es decir, el trabajador puede transferir del servidor de la empresa, el archivo que contiene la base de datos, vía fax módem hasta su ordenador, para poderlo trabajar, organizar y en su caso analizar (si se trata de contabilidad), para poder mandar el archivo (después que lo trabajo) de regreso por los mismos medios telemáticos, la conexión no es necesariamente constante, porque sólo se conecta el tiempo suficiente para poder transferir el archivo de un lugar a otro.

Por lo anterior, considero que no es forzosamente un requisito de fondo el que el trabajador esté conectado en línea siempre ya que esto implicaría una elevación en los gastos de luz y teléfono y no tendría una razón la existencia del teletrabajo

2.3. Una nueva forma de organización

La consecuencia de los dos elementos anteriores es una nueva forma de organización y ejecución de las actividades laborales, porque escapa al modelo normal de trabajo, esto es, que el trabajador tiene que establecer sus tiempos para poder terminar las actividades laborales, comer y tener espacios de

entretenimiento, con la finalidad de realizar su trabajo con esmero, dedicación y calidad, todo esto en el menor tiempo posible.

La nueva forma de organización implica un cierto grado de especialización del trabajador, es decir, que tenga conocimientos en paquetería (internet explorer, word, excel, power point, access, corel draw, autocad, por nombrar algunos) y el uso de medios telemáticos, además de conocimientos específicos en el área en que se desarrollan (contabilidad, administración, abogacía, Idiomas, telecomunicaciones, etc.).

También es parte de lo anterior la disciplina, lealtad, honestidad y sobre todo reservado en relación a la información que se maneja, ya que forma parte del secreto industrial de las empresas que contratan en esta nueva modalidad de trabajo.

El teletrabajo se basa en el uso de tecnologías de la información y comunicación, puede fomentar la autonomía, descentralización y movilidad. Aumenta la productividad y la flexibilidad dentro de la empresa. Abre nuevas oportunidades de trabajo para diversas categorías de trabajadores, potencialmente sin límites geográficos, sin embargo, el también llamado trabajo a distancia también puede generar aislamiento y marginalización, aumentar la tensión para los trabajadores afectados y favorecer su explotación.

2.4. Acercamiento a una posible definición

Por todo lo anteriormente expuesto, el teletrabajo es aquel trabajo que se realiza a distancia, utilizando como herramientas las tecnologías de la información y comunicación, independientemente de la ubicación geográfica en donde este se realice, empleando nuevas formas creativas de organización, para dicho fin.

3. Trabajo electrónico a domicilio

El teletrabajo tiene diferentes acepciones o se conoce de diferentes formas, de tal manera que lo encontramos también con el nombre de "Trabajo electrónico a domicilio. Ésta es la modalidad más común. El teletrabajo se lleva a cabo en el propio domicilio haciendo uso de las nuevas técnicas de información y de comunicación. Comparado con el trabajo a domicilio convencional, se basa en un conjunto completamente distinto de calificaciones profesionales, modos de organización y enlace con la sede del empleador."¹²

Los elementos que integran el concepto son: el domicilio del trabajador, el empleo de la tecnologías de la información y comunicación, basándose en una nueva forma de organización y menciona otro elemento importante la especialización profesional para realizar el teletrabajo. Otro concepto que hace referencia es el siguiente: "Trabajo electrónico a domicilio. Esta modalidad ampliamente extendida del trabajo a distancia se realiza en el hogar, pero con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información. En comparación con el trabajo tradicional a domicilio, tiene en cuenta una gama totalmente diferente de especialidades, formas de organización y vínculos con la organización central."¹³

La denominación de "trabajo electrónico a domicilio", se empezó a emplear a principios de 1990, pero no tuvo mucho éxito, porque se llegaba a confundir con el trabajo que realizan los técnicos en electrónica y electricidad (reparación de aparatos electrodomésticos en su domicilio), motivo por el que la mayoría de los autores de textos relacionados con el tema, deciden utilizar la palabra "teletrabajo" para referirse a este nueva modalidad de trabajo.

¹² Di Martino, Vittorio, *Telework: A new way of working and living*, International Labor Review, Vol. 129, No. 5, Ginebra, Suiza, 1990, Pág. 530.

¹³ Di Martino, Vittorio y Wich, Linda, *Telework*, Tr. Cazorla Perales Carlos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1990, Pág. 8.

CAPÍTULO II

CAUSAS QUE ORIGINAN EL TELETRABAJO

1. Causas del Teletrabajo

Las empresas con vastos recursos del sector de la informática y las telecomunicaciones (*ITC*), los seguros y el sector financiero, fueron las primeras en adoptar el teletrabajo. Algunas han trabajado en la reorganización de los procesos empresariales, cambiando en su seno la organización del trabajo, con la intención de hacer hincapié en la gestión por objetivos, el trabajo orientado a proyectos, el trabajo descentralizado y la mayor autonomía de sus empleados. Otras, en cambio, han intentado reorganizar los procesos empresariales con perspectivas a largo plazo, introduciendo nuevas formas de trabajar a través de la contratación de nuevo personal, con situaciones laborales y contratos de trabajo más flexibles.

En las pequeñas empresas, la introducción del teletrabajo tiene, por lo general, otros fines. Lo más probable es que, en este caso, el punto de partida sea la idea de que un mejor uso de las telecomunicaciones (*ITC*) y las redes de comunicación puede mejorar la competitividad. Un caso típico es el de una empresa cuyo personal trabaja lejos de las oficinas centrales, en las oficinas de los clientes, por lo que el hecho de que sus trabajadores puedan tener pleno acceso a los datos almacenados en la empresa, estén donde estén, es muy importante. Esta transformación de los procesos laborales abre automáticamente las puertas al teletrabajo.

Se puede tener una visión completamente distinta si se observa el sector público. En este caso, el principal estímulo para adoptar el teletrabajo no estriba ya en aumentar la productividad, ni en mejorar la competitividad, sino más bien en mejorar la calidad de los servicios ofrecidos. En muchos sectores de la actividad gubernamental y administrativa se da un aumento de la tendencia a la descentralización de los servicios y un cambio en la orientación del suministro de servicios a los ciudadanos. El teletrabajo puede ser una forma de llevar a

cabo estos cambios. También puede ayudar a alcanzar otros objetivos colectivos, como por ejemplo la reducción del tráfico en las áreas urbanas.

Debido a que los costos de los equipos de telecomunicaciones han disminuido de precio y de los problemas asociados con la supervisión y dirección diarias, las organizaciones están adoptando crecientemente el teletrabajo debido a la flexibilidad que ofrece en la producción y organización del trabajo.

La US West y Pacific Bell en los Estados Unidos, el Grupo FI en el Reino Unido, el portal electrónico T1msn en México, están involucradas en el desarrollo y comercialización del software y de las tecnologías de la comunicación, en un futuro piensan convertirse en líderes de las nuevas aplicaciones trabajando en la comprobación y utilización del teletrabajo para aumentar la flexibilidad y eficiencia, así como por imagen.

Otras empresas, como Chamberlains y Rank Xerox, han experimentado nuevas formas de organización de trabajo incluyendo modelos de redes altamente descentralizados, a la vez que utilizan el teletrabajo como una herramienta de apoyo, experimentando diferentes condiciones contractuales como serían los contratos de empleo regulares con prestaciones totales, los autónomos, temporales o por proyectos.

Los costes de funcionamiento del teletrabajo, son compensados por los ahorros en energía eléctrica, en locales (especialmente en las grandes ciudades, en donde el arrendamiento es elevado), agua, teléfono, contratos de internet, licencias de uso de software, seguridad, equipo de computo y de oficina, papelería y transporte.

Los aumentos en la productividad atrae a los empresarios, que se lo atribuyen a la falta de interrupciones, mayor concentración, motivación, satisfacción por el trabajo, dedicación moral y eliminación del tiempo perdido por la frustración del trabajador al transportarse a la empresa.

La Compañía Limitada de Ordenadores (ICL)¹⁴, descubrió que 25 horas de teletrabajo eran equivalentes a 40 horas en una oficina, es decir que existía un 60% de aumento en la productividad, y además indica que también existió un aumento en la calidad del producto.

Otra de las razones del porque se introduce el teletrabajo y lo adoptan las empresas, es la alternativa de retener a personal especializado, ya que muchos trabajadores buscan mejores lugares para vivir o para tener opciones reales de empleo y convertir el tiempo de ocio en un poco dinero, pues de otro modo se marcharían, como por ejemplo las mujeres, después del permiso maternal ya no pueden laborar al 100% en una oficina, porque el recién nacido les exige tiempo, el teletrabajo ofrece una solución al problema, la madre puede laborar y cuidar a su bebé sin mayor dificultad, además que se ahorra el tiempo y dinero de traslado de su casa a la empresa y viceversa.

También se pueden emplear trabajadores cercanos a la jubilación o disminuidos de su capacidad física, "Un programa piloto de trabajo a distancia [teletrabajo] de American Express para personas disminuidas en los Estados Unidos, demostró ser viable y no costoso, y descubrió una fuente de trabajadores competentes y altamente motivados."¹⁵, se ha demostrado en varios países (por ejemplo: Alemania, Estados Unidos, Francia, Italia y Japón), que emplear a este tipo de trabajadores tiene ventajas competitivas y un ahorro de carácter económico en costos de producción.

Existen muchas actividades que pueden desarrollarse a través del teletrabajo, tales como contactos de la empresa con sus agentes, clientes, proveedores, trabajos de secretaría, asesoría fiscal, laboral, jurídica, contabilidad, traducción, mecanografía, consultoría especializada, arquitectura, ingeniería, edición, enseñanza, promociones y venta de productos telefónicos, marketing, estudios de mercados, vigilancia de bosques y medio ambiente, realización de trámites,

¹⁴ Curson, C., *Flexible patterns of work*, Instituto de Dirección de Personal, Londres, 1989, Pág. 129.

¹⁵ Di Martino, Vittorio y Wich, Linda, *Telework* ..., Op. Cit., Pág. 11.

investigación, seguimiento de valores bursátiles, diseño gráfico, etcétera, son solo algunas de las posibilidades.

Como es obvio, existen otras actividades en donde se requiere la presencia personal, las cuales deberán combinar su uso con un telecentro, con su presencia física real, pero con todo ello existen infinidad de campos susceptibles de utilización, y podrían hacer uso intensivo de este medio, ya que por ejemplo podrían participar en una red para obtener suministros a precios competitivos, realizar seguimientos de programas o diversos tipos de trabajo en cualquier punto, que sea susceptible de ser desarrollado por procedimientos telemáticos, en un lugar diferente de donde va a ser entregado.

La ventaja más atractiva para el empresario, es que genera lo que se conoce como "empleo precario", el cual se significa porque el trabajador no goza de estabilidad en el empleo, así como tampoco de otras prestaciones económicas y sociales (prestaciones de seguridad social), que incluye el "pleno empleo". Siendo una oportunidad para conseguir y retener mano de obra barata y especializada.

2. Aspectos positivos y negativos

Es un hecho, que el teletrabajo se ha desarrollado rápidamente debido a las nuevas tecnologías, y durante su trayecto se han modificado las condiciones laborales, de tal forma que se han ido creando una diversidad de características especiales para el trabajador, empresario o patrón. Algunos especialistas consideran que también existen ventajas en materia ambiental.

Las experiencias que deben de asumir el trabajador y el empresario en el teletrabajo, son un cambio en las funciones de supervisión, dirección y control, y por lo tanto una adaptación al mismo. Motivo por el cual, considero que es importante señalar las ventajas y desventajas de los participantes en esta nueva modalidad de trabajo.

2.1. El trabajador

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos dice que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. [a cambio de una retribución]", en el teletrabajo se utiliza comúnmente el término teletrabajador.

En la actualidad países como España, Estados Unidos, Inglaterra e Italia han adoptado la palabra teletrabajador (teleworker), y lo conceptualizan como la persona que se sirve de los ordenadores y de las telecomunicaciones para superar las limitaciones temporales y espaciales del trabajo, haciendo así más flexible la localización del trabajo.

En el presente estudio no podemos emplear dicha expresión, porque no está regulado dentro de nuestro marco normativo laboral, ya que en determinado momento los ordenadores y las telecomunicaciones, se pueden considerar como herramientas para realizar las actividades laborales del trabajador.

No todos los trabajadores que laboran dentro de ésta nueva modalidad lo son de tiempo completo.

Quienes trabajan en casa, por ejemplo, pueden practicar el "teletrabajo alternado", trabajando en parte en casa y en parte en la oficina, la asociación inglesa Management Technology Associates¹⁶ ha establecido una clasificación muy útil de los trabajadores, según el tiempo que pasan teletrabajando.

Los trabajadores marginales. Son quienes trabajan lo bastante como para que se les pueda definir como "trabajadores", pero la frecuencia y/o la regularidad es insuficiente para que el teletrabajo se convierta en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Psicológicamente, la persona sigue siendo un trabajador en el sentido convencional de la palabra, ya que su lugar de trabajo

¹⁶ Management Technology Associates, <http://www.mtanet.co.uk/>, Mayo 2002.

principal siguen siendo las oficinas de la empresa. Normalmente, el trabajador marginal dispone de pocos equipos de oficina en su casa.

Los trabajadores sustanciales. Aquéllos para los que el teletrabajo es tan regular y frecuente como para haberse convertido en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Las oficinas de la empresa se siguen considerando como el lugar de trabajo principal, pero el trabajador sustancial también se ha creado una rutina de trabajo en casa y, en la mayoría de los casos, dispondrá de algunos equipos de oficina en su vivienda.

Los trabajadores primarios. Aquéllos para los que el teletrabajo se ha convertido en su forma principal de trabajar. También pueden tener que pasar algunos días en las oficinas, incluso frecuentemente o de forma regular, pero su casa se considera como el centro de su actividad laboral. En su casa disponen de todos los equipos necesarios para el trabajo diario.

2.1.1. Ventajas para el trabajador

Los aspectos positivos más importantes que trae consigo el teletrabajo y por ende benefician tanto personalmente como profesionalmente al trabajador, son los siguientes:

- a) Una mayor flexibilidad laboral, en lo que se refiere a la autonomía o libertad en la planificación de su trabajo, lo mismo sucede en la jornada laboral, porque el trabajador puede o no, estar sometido a un horario establecido por el patrón y en determinado momento son libres para escoger en que tiempo realizan sus actividades laborales. En este caso se mejora la calidad de vida, porque puede emplear los tiempos de ocio en su familia o cultivarse intelectualmente o hacer ejercicio.
- b) Una mayor responsabilidad, ya que no necesita de vigilancia o supervisión inmediata, dependiendo de que modalidad de teletrabajo realice, hay actividades laborales que pueden realizarse bajo supervisión inmediata y en otras se requiere de la supervisión mediata o final.

- c) Realizan su trabajo con mayor productividad, eficiencia y calidad, al establecer sus horarios y al concentrarse en sus actividades, reduciendo tiempos por la eliminación de distracciones externas.
- d) Puede ejercer un mayor control sobre su vida profesional, ya que implica una responsabilidad el organizar, desarrollar y entregar su trabajo.
- e) Existe la posibilidad de la contratación de personas con discapacidad física, además de aquellas que viven en zonas alejadas de la ciudad o del centro de trabajo, generando fuentes de trabajo en zonas rurales.
- f) La reducción de desplazamientos que trae como beneficio el ahorro del gasto familiar, tiempo y una notable disminución del estrés y cansancio.
- g) Disminuyen los problemas de convivencia laboral que se suscitan con motivo de las actividades que se realizan dentro de una jornada, éstos pueden ser: con el jefe o con sus compañeros de trabajo, además se eliminan los problemas discriminatorios o elitistas

2.1.2. Desventajas para el trabajador

Por lo que corresponde a los aspectos negativos que trae consigo el teletrabajo, los más importantes son los siguientes:

- a) La sensación de aislamiento laboral (soledad) o estancamiento profesional (marginación), el trabajador en un principio su estado de ánimo aumenta, con el transcurso del tiempo va disminuyendo cuando el teletrabajo es repetitivo, en este caso se considera que lo más viable es que se labore en telecentros, ya que puede convivir con otros compañeros de trabajo.
- b) El trabajador al no estar preparado psicológicamente, los problemas o fricciones familiares pueden generar estado de tensión, esta aumenta, cuando no se cuenta con el suficiente espacio en donde pueda realizar sus actividades laborales sin ser molestado.
- c) Ausencia de las medidas de higiene y seguridad, el trabajador al laborar en su hogar o casa, corre el riesgo de que en determinado momento pueda ocurrir un accidente y como consecuencia de éste, no cuente con las herramientas o servicios necesarios para prevenirlo.

- d) Posible exceso de trabajo, donde el trabajador no tenga el suficiente tiempo de plantear sus objetivos y definir sus tareas.
- e) La falta de prestaciones y de igualdad en el salario, cuando se empezó a experimentar con el teletrabajo los trabajadores gozaban de todos los beneficios que trae consigo el "pleno empleo", en la actualidad el empresario emplea a personas bajo la ficción contractual, que son proyectos, trabajo a domicilio, comisión o destajo. Lo anterior es para disminuir sus prestaciones laborales creando como consecuencia el "empleo precario".
- f) El trabajador esta expuesto a no estar inscrito a algún sindicato y por lo tanto a no defender sus derechos laborales.
- g) Aumento en el consumo de luz, teléfono, uso de internet y agua; pagos y adquisiciones referentes a reparaciones de la computadora, papel, plumas, lápices, cartuchos de tinta para la impresora. Lo anterior le genera más gastos al trabajador.
- h) Posible pérdida de privacidad, en la actualidad el empresario como medida de vigilancia y supervisión hace que el trabajador coloque una cámara web (que se conecta a la computadora) y como éste trabaja en tiempo real (conectado a la red), el patrón puede observar todas las actividades que desarrolla durante la jornada laboral.

2.2. El patrón o empresario

Nuestra Ley Federal del Trabajo lo contempla en el artículo 10 en su primer párrafo, que dice: "Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.", este término es usado comúnmente por diferentes países, en sus ordenamientos laborales, además utilizan otras palabras como empresa y empresario.

El patrón, empresa o empresario, al adoptar el teletrabajo como una alternativa para el cumplimiento de sus objetivos y fines económicos, también están expuestos a ventajas y desventajas, durante el desarrollo del trabajo.

2.2.1. Ventajas para el patrón o empresario

Los aspectos positivos más relevantes son los siguientes:

- a) Disminución del absentismo laboral, el trabajador tiene menos pretextos para faltar a laborar y así cumplir con sus obligaciones, porque trabaja en casa o en un telecentro cercano.
- b) Incremento en la productividad del trabajador, a la vez mejoras en la calidad del trabajo.
- c) Mayor facilidad para contratar a personal calificado y especializado, independientemente de donde viva el trabajador.
- d) Facilidad para contratar mano de obra barata, esto se realiza con el previo estudio de los salarios mínimos que se pagan en diferentes países, así el empresario tiene la alternativa de seleccionar al personal que va a contratar.
- e) Ahorro en costos de transporte de personal, mantenimiento de camiones o automóviles de la empresa, destinados a los trabajadores.
- f) Ahorro de dinero en el pago de prestaciones laborales, como serían vacaciones, aguinaldo, utilidades, horas extras, seguro, aportaciones para el fondo de retiro del trabajador (AFORES), generándose así el "empleo precario".
- g) Ahorro de dinero para el pago del local, uso de suelo, luz, teléfono, agua, consumibles y equipo de oficina, mantenimiento.
- h) Ahorro de dinero, destinado para la adquisición de equipo de seguridad e higiene dentro del local de trabajo.
- i) Menos tensión de trabajo y disminución de problemas laborales entre trabajadores.
- j) Menos problemas sindicales, huelgas, negociación colectiva y por ende un ahorro económico.
- k) Facilidad para dar por terminada una relación laboral, ya que los trabajadores se encuentran distanciados unos de otros, no siempre se puede dar el caso ya que se puede laborar en telecentros.

- l) Como consecuencia de lo anterior, el patrón puede reducir la plantilla de personal, al cumplir con sus objetivos más rápidamente.

2.2.2. Desventajas para el patrón o empresario

Los aspectos negativos que trae consigo el teletrabajo, son los siguientes:

- a) Una inversión en los costes de equipo de telecomunicación, como puede ser la instalación de redes de comunicación, a mediano plazo el empresario se beneficia, porque le facilita la contratación y rescisión del personal.
- b) Menor control sobre los trabajadores, para esto el patrón debe crear e implantar nuevas medidas para la supervisión del personal.
- c) Probable pérdida de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.
- d) Oposición de los sindicatos, al ver que sus miembros se encuentran distanciados unos de otros, existe la posibilidad de que el trabajador pierda el interés de afiliarse o de defender sus derechos laborales.

2.3. La sociedad

Se puede considerar que todos nos beneficiamos con el teletrabajo, por la reducción del tráfico y de la consiguiente contaminación. Tanto en Estados Unidos como en la Unión Europea, existen políticas que tienden a favorecer el teletrabajo por sus beneficios para el medio ambiente. Se ha calculado que por cada coche se emiten un promedio de 3 a 4 toneladas de bióxido de carbono (CO₂) al año. Si la reducción calculada de los desplazamientos que se imputan a la práctica del teletrabajo ronda el 17%, según estimaciones basadas en experiencias europeas, la disminución de estos contaminantes oscila entre el 0,5 y 0,7 toneladas por año.¹⁷

A manera de ejemplo, podríamos señalar que una cuarta parte de los trabajadores europeos emplean más de una hora diaria en sus desplazamientos, con importantes consecuencias negativas en lo que respecta

¹⁷ INEGI, *Evolución de la política informática en México*, México, 1999.

a la salud y la seguridad, el consumo de energía, la contaminación y la pérdida de tiempo. Estas características, no resultan ajenas a lo que ocurre en la Ciudad de México.

El teletrabajo puede favorecer el desarrollo de zonas aisladas o marginadas. En España cada vez son más frecuentes las denominadas *televillages* (telepueblos), que propician la conformación de pequeñas y medianas empresas rurales (*pymes*). De esta manera, el trabajo se realiza en ambientes más favorables con la consecuente reducción de desequilibrios demográficos interregionales.

El teletrabajo propicia la integración e incorporación a la vida laboral a segmentos de la población que tradicionalmente no han recibido una adecuada atención. En este rubro destacan los discapacitados y las personas que no pueden acceder a un puesto de trabajo debido a la dificultad que representa su desplazamiento.

3. El legislador y el teletrabajo

México es un país de derecho escrito, porque en su legislación se encuentra la fuente formal más importante (al igual que en otros países), la cual es resultado de la actividad legislativa.

El papel que desempeña el legislador es importante, porque su trabajo debe ser preciso, con carácter y sistemático¹⁸, ya que debe ser el reflejo de las necesidades que exige una sociedad que es gobernada.

En materia laboral nos encontramos ante un rezago jurídico, por las nuevas formas de trabajo que surgen a través de las nuevas tecnologías que están en constante desarrollo, es el caso del llamado "teletrabajo", que no se encuentra regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ Vid., García Máynez, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Cuadragésimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México, 1993, Pág. 53.

La ventaja de nuestra legislación laboral, es que se encuentran establecidos los principios y las bases fundamentales para identificar la existencia o inexistencia de una relación de trabajo.

Los empresarios siempre están dispuestos a destinar recursos, para realizar proyectos de ley, para la reforma de nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que en su opinión "es demasiado proteccionista de los trabajadores", claro que si por ellos fuera, el trabajador les debería de pagar por laborar.

Los trabajadores que laboran en esta nueva modalidad, son los primeros afectados, al no encontrarse regulado el teletrabajo en nuestra legislación, no saben en realidad a que prestaciones tienen derecho, y por consiguiente de cuanto es lo que van a cobrar. Todo esto, es aprovechado por el patrón o empresario, porque los que quieran trabajar en este tipo de trabajo, deben de contar con computadora y deben de costear los gastos que se generen, durante su contrato (si es que existe).

Los legisladores hasta la fecha, no han hecho ni una iniciativa de ley que ayude a regular el teletrabajo, ahora bien, puede ser el caso que no tengan conocimiento del tema o pensando lo peor, que no les importe. En este rubro las aportaciones de los Investigadores y catedráticos son pocas, al mismo tiempo que no se les da importancia.

Una de las primeras aportaciones, podemos considerar la del Dr. Álvaro Castro Estrada, Director de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realizó un pequeño trabajo titulado "el teletrabajo y la legislación laboral mexicana", que se presentó en el seminario de "Retos y áreas de oportunidad del teletrabajo en Europa y México", en noviembre del 2000, es breve y a la vez le falta mucha información.

Pienso que las actividades que realizan los catedráticos de nuestra Facultad de Derecho e Investigadores de los Institutos, todos, son parte fundamental de la Universidad Nacional Autónoma de México y por ende de la sociedad

mexicana, lo cual es motivo y obligación, de aportar y proponer que la realidad no supere al derecho, sino que exista una armonía entre ambas, esto lo podemos lograr proponiendo iniciativas de ley a los legisladores.

Dichas iniciativas, deben ser el resultado de la investigación y del análisis de una realidad social, a la cual no estamos enfrentando día con día, y ésta nos exige un cambio, para mejorar el nivel y calidad de vida del pueblo Mexicano.

4. Criterios de teletrabajo

De las causas que originan el teletrabajo, ya vimos una serie de ventajas y desventajas para el trabajador y para el patrón, de lo anterior y a falta de una legislación que lo regule, se han dado una serie de criterios o prácticas, las cuales se han creado para beneficiar a todo el personal que labora en esta nueva modalidad y son las siguientes:

- a) Pleno empleo.
- b) Mismo salario.
- c) Gastos, convivencia e Información.
- d) Ascensos y situación laboral.
- e) Equipo y herramientas.
- f) Sindicato.

Dichas prácticas tienen como fuente la experiencia tanto de trabajadores como de los patrones. En países como Alemania, España, Estados Unidos, Italia y Japón, han tratado de adoptarlas, pero resulta que no bastan las buenas intenciones para ponerlas en marcha, porque los que más se oponen, son por lo regular los patrones o empresarios.

4.1 Pleno empleo

Este concepto se define como aquel que le brinda al trabajador la condición de empleado, siempre y cuando labore para el mismo patrón y su trabajo sea entregado sobre una base regular, igualmente tiene derecho a que se le

otorgue capacitación y adiestramiento, así como prestaciones de seguridad social, jubilación, maternidad para las mujeres, descanso obligatorio en días estipulados por ley, prima vacacional, aguinaldo, Reparto de utilidades, pago de horas extras, antigüedad, etc.

Que se les proporcione en igualdad de derechos que los trabajadores internos de la compañía, una notificación oportuna y adecuada sobre la reducción de personal o sobre cualquier cambio en las condiciones de trabajo, así mismo la protección de su estabilidad laboral, en cuanto a los despidos justificados o injustificados y por último se les otorgue el derecho de formar parte de las actividades sindicales dentro de la compañía.

4.2 Mismo salario

Los trabajadores que laboren bajo la modalidad de teletrabajo, se les debe retribuir con las mismas tarifas (a prorrata en el caso de trabajadores a tiempo parcial), que la de los empleados internos de la empresa que realicen las mismas actividades.

La retribución debe calcularse sobre una base horaria, si en determinado momento existe una tarifa establecida en alguna entidad o país, se debe aplicar inmediatamente.

El trabajador debe percibir pagos adicionales por las horas extras de trabajo, así como los beneficios por trabajar en horas antisociales (nocturno), donde éstas son el resultado de la presión de trabajo ocasionada por el patrón y no por elección del trabajador, tomando como referencia la situación de los empleados internos de la empresa.

4.3 Gastos, convivencia e información

El patrón debe reintegrar, todos los gastos que ha realizado el trabajador, con motivo del desempeño de sus actividades laborales, tales como pagos de luz, teléfono, agua, papelería, arreglos del equipo de computo y consumibles.

Los patrones deben hacer todo lo posible, para evitar que el trabajador entre en un estado de tensión, tratando de ayudar a romper su aislamiento social, por ejemplo, organizando reuniones de conocimiento mutuo para el intercambio de ideas, así como de la organización del trabajo.

En el caso de los trabajadores que realizan sus actividades laborales en tiempo real (on line), el patrón debe implementar nuevas formas de organización y conexión (red), para que mantengan comunicación con sus demás compañeros de trabajo.

El patrón debe hacer todo lo posible para asegurarse de que sus trabajadores se mantengan informados de cualquier cambio en las actividades laborales de la empresa, así como de los cursos de capacitación y adiestramiento, para mantener un personal altamente capacitado.

4.4 Ascensos y situación laboral

En la medida que sea posible, el trabajo debe organizarse de forma tal, que el trabajador tenga la oportunidad de una promoción y un proyecto a futuro dentro de la empresa. Debe permitirse a los trabajadores, cambiarse a laborar dentro del local de la empresa, siempre y cuando lo permita el espacio de la misma.

Se le debe de informar al trabajador sobre las nuevas vacantes de trabajo que existan dentro de la empresa, así como de los requisitos que se deben de cubrir para ocuparlas, esto es con la finalidad de que el empleado que labora bajo esta nueva modalidad, tenga una opción para reintegrarse en otra plaza, probablemente más estable y con mejor retribución y prestaciones. En algunas situaciones se les puede otorgar un derecho de preferencia sobre las solicitudes externas.

Las actividades laborales del trabajador deben de ser consideradas continuas, como si se tratase de un empleado interno de la empresa, con la finalidad de calcular la pensión, paga por enfermedad, derecho de maternidad (en el caso

de las mujeres), o cualquier otra prestación o derecho relacionado con la antigüedad.

4.5 Equipo y herramientas

El patrón debe proporcionar a sus trabajadores, todo el equipo necesario para que puedan cumplir con sus actividades laborales, éstos deben de satisfacer las normas de higiene y seguridad.

El patrón también estaría obligado a dar mantenimiento preventivo y correctivo, sobre el equipo que utilice el trabajador, así como el de incluir accesorios como, iluminación, estanterías, escritorio, asientos y donde sea necesario por la naturaleza de las actividades laborales realizadas, ventiladores, equipo de seguridad y ropa protectora.

El patrón debe notificar a los trabajadores la composición química y los riesgos conocidos de todas las sustancias que se suministran con el propósito de realizar su trabajo.

4.6 Sindicato.

En sus inicios, cuando el teletrabajo empezó a difundirse, la actitud de los sindicatos fue cauteloso, posteriormente reclamaron la prohibición por ley, argumentando que el trabajo electrónico a distancia debilitaba la protección de los derechos de los trabajadores generando el empleo precario.¹⁹

En el Congreso de la Confederación Sindical Alemana (DGB, Bundesvorstand), en 1986, se promovió la prohibición del trabajo a domicilio con ordenadores, ya que implicaba bajos salarios y malas condiciones de trabajo

En la medida en que adoptan las empresas el teletrabajo, las organizaciones sindicales van evolucionando e interesándose en ser partícipes en los

¹⁹ Thibault Aranda, J., *El teletrabajo*, Consejo Económico y social, España, 2000, Pág. 237.

proyectos, su papel es proteger los derechos de los trabajadores, mediante acuerdos, en donde se estipulen las nuevas condiciones de trabajo.

Los trabajadores que laboran en cualquier modalidad del teletrabajo, deben disfrutar de los mismos derechos de sindicación y negociación colectiva que el resto de los trabajadores, de acuerdo con los principios de la OIT recogidos en el Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, de 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (núm. 98), y la jurisprudencia al respecto de los organismos de control de esta organización.

Los institutos e instituciones nacionales de protección social y laboral pueden requerir también una adaptación a las necesidades de los futuros trabajadores.

Entre los últimos convenios y recomendaciones de la OIT de interés para los trabajadores a tiempo parcial y los que laboran en cualquier modalidad de teletrabajo, se encuentran en el Convenio sobre trabajo a tiempo parcial, de 1994 (núm. 175), y su Recomendación de acompañamiento (núm. 182) y el Convenio sobre trabajo a domicilio, de 1996 (núm. 177), y su Recomendación de acompañamiento (núm. 184).

Los trabajadores tienen el derecho a crear o formar parte de un sindicato, para que los represente, con motivo de los conflictos laborales que se susciten durante la relación de trabajo.

También los trabajadores tienen el derecho de formar parte de las actividades deportivas y culturales, que fomente el sindicato, así como de ser elegibles para nombramientos dentro del mismo.

CAPÍTULO III

EL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

1. Evolución del teletrabajo en México

Las tecnologías de la información y comunicación, han ingresado a México de una forma pausada y lenta, debido a los altos costos y a los problemas de carácter administrativo, esto genera un retraso tecnológico en nuestro país, que trae como consecuencia una incompetencia económica a nivel internacional.

Existen importantes limitaciones en los hogares mexicanos en cuanto a infraestructura de tecnologías de información y que las dedicadas al entretenimiento (televisión y videocassetera), son preponderantes sobre las necesarias para la comunicación y manejo de la información (teléfono, señal por cable y computadora).

En los años de 1992, 1994, 1996 y 1998 se han elaborado encuestas nacionales de ingreso y gasto en los hogares mexicanos, con la finalidad de poder tener estadísticas más precisas sobre nuestro rezago en materia de las tecnologías de información y comunicación, para su mejor estudio lo dividimos por fechas.

1.1. 1992

La Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los hogares²⁰, realiza un estudio tomando como marco de referencia 17 millones 819 mil 414 familias, de las cuales:

- a) 14 millones 735 mil 414 hogares, contaban con televisión, representando el 82.7 % del total.

²⁰ *Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los hogares 1992-1998*, Citado en el: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI), <http://www.inegi.gob.mx/informática/espanol/>, 15 de Octubre del 2001.

- b) 5 millones 276 mil 316 hogares, contaban con videocasetera, representando el 29.6 % del total.
- c) 3 millones 870 mil 127 hogares, contaban con teléfono, representando el 21.7 % del total.
- d) 349 mil 443 hogares, contaban con computadora, representando el 2.0 % del total.

Como podemos darnos cuenta las familias que contaban con computadora y estaban capacitadas para usarla, eran muy pocas, además aún no se conocía con exactitud que era el internet, y como consecuencia no existía el teletrabajo.

1.2 1994

La Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los hogares²¹, realiza un estudio tomando como marco de referencia 19 millones 440 mil 278 familias, de las cuales:

- a) 16 millones 519 mil 714 hogares, contaban con televisión, representando el 85.0 % del total.
- b) 6 millones 631 mil 096 hogares, contaban con videocasetera, representando el 34.1 % del total.
- c) 4 millones 974 mil 705 hogares, contaban con teléfono, representando el 25.6 % del total.
- d) 1 millón 196 mil 079 hogares, contaban con televisión por cable, representando el 6.2 % del total.
- e) 640 mil 224 hogares, contaban con computadora, representando el 3.3 % del total.

Podemos observar que se incremento en un 83 % el número de familias que habían adquirido una computadora, el uso de internet aún no estaba a su alcance por sus altos costos y especialización, por lo tanto era limitado y de uso para instituciones gubernamentales.

²¹ Ibidem.

Es hasta 1995, que se da a conocer las primeras cifras de usuarios de internet en México, el informe lo realiza la empresa líder en servicios de Información y consultoría SELECT-IDC (Consultores en Tecnologías de Información)²², mencionando que:

- a) En el gobierno existían 3 mil usuarios de internet.
- b) En el hogar existían 10 mil usuarios de internet.
- c) En Institutos de educación existían 33 mil usuarios de internet.
- d) En las empresas 48 mil usuarios de Internet.

Lo anterior nos da un total de 94 mil usuarios de internet en todo el país, aún son pocos los interesados en las aplicaciones de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y aún no se tiene conocimiento del teletrabajo.

1.3 1996 - 1997

La Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los hogares²³, realiza un estudio tomando como marco de referencia 20 millones 467 mil 038 familias, de las cuales:

- a) 17 millones 682 mil 026 hogares, contaban con televisión, representando el 86.4 % del total.
- b) 6 millones 519 mil 537 hogares, contaban con videocasetera, representando el 31.9 % del total.
- c) 5 millones 271 mil 599 hogares, contaban con teléfono, representando el 25.8 % del total.
- d) 1 millón 012 mil 154 hogares, contaban con televisión por cable, representando el 4.9 % del total.
- e) 643 mil 660 hogares, contaban con computadora, representando el 3.1 % del total.

²² Comisión Federal de Telecomunicaciones, http://www.cft.gob.mx/html/S_es/graf_internet/, Septiembre del 2000.

²³ Página electrónica citada en nota 20.

En este año podemos observar un estancamiento en cuanto a la adquisición del equipo de cómputo ya que sólo tuvo un crecimiento de 1994 a 1996 del 0.5 %, debido a la crisis económica a finales de 1994, sin embargo, el número de usuarios de internet, demostró un incremento significativo en sus diversos sectores:

- a) En el gobierno aumentó a 5 mil usuarios.
- b) En los hogares aumentó a 29 mil usuarios.
- c) En las instituciones educativas aumentó a 69 mil usuarios.
- d) En las empresas aumentó a 84 mil usuarios.

Lo anterior nos da como resultado un total de 187 mil usuarios de internet en 1996, para 1997 empiezan la demanda importante de éste servicio, quedando las cifras, de la siguiente manera²⁴:

- a) Sector gobierno 14 mil usuarios.
- b) Sector hogar 141 mil usuarios.
- c) Sector educación 142 mil usuarios.
- d) Sector empresarial 299 mil usuarios.

En 1997, se tenía un total de 596 mil usuarios de internet, además, por cada mil habitantes, había 40.6²⁵ que contaban con una computadora, se estaba demostrando que iniciaba la etapa de las nuevas tecnologías y que éstas estaban ingresando. México, se encuentra ante un rezago tecnológico importante, en comparación a los Estados Unidos, que en "En 1984,... había un 7.9 % de hogares con computadora y un 36.6 % en 1997"²⁶, en este año se hacen los primeros proyectos de teletrabajo, pero no se ponen en marcha por la falta de redes de telecomunicación y de personal especializado.

²⁴ Página electrónica citada en nota 22.

²⁵ Egil Juliussen and Karen Petska-Juliussen, *Internet Industry Almanac*, March 1998, Citado en boletín de política informática, No. 6, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI), México, 2000, Pág. 9.

²⁶ Kominski, R., *Access denied: Changes in computer ownership an use 1994 -1997*, Population Division, U. S. Census Bureau, Washington D. C., 1999, Pág. 48.

1.4 1998 - 2002

La Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los hogares²⁷, realizó un estudio tomando como marco de referencia 22 millones 163 mil 568 familias, de las cuales:

- a) 19 millones 113 mil 407 hogares, contaban con televisión, representando así al 86.2 % del total.
- b) 7 millones 178 mil 685 hogares, contaban con videocasetera, representando así al 32.4 % del total.
- c) 6 millones 735 mil 874 hogares, contaban con teléfono, representando así al 30.4 % del total.
- d) 1 millón 363 mil 222 hogares, contaban con televisión por cable, representando así al 6.2 % del total.
- e) 1 millón 262 mil 884 hogares, contaban con computadora, representando así al 5.7 % del total.

Entre los años de 1996 y 1998 hay un incremento del 96.0 % de los hogares, que adquieren una computadora, debido a que los costos de los equipos de telecomunicaciones disminuyen y crece el intercambio comercial con Estados Unidos.

En 1998, ascendía a 1 millón 307 mil el número de usuarios de internet, esto implicaba un crecimiento de un poco más del 100.0 %, de 1996 hasta finales de 1997, distribuido de la siguiente manera:²⁸

- a) El sector gobierno 31 mil usuarios.
- b) El sector hogar 298 mil usuarios.
- c) El sector educación 238 mil usuarios.
- d) El sector empresarial 740 mil usuarios.

²⁷ Página electrónica citada en nota 20.

²⁸ Página electrónica citada en nota 22.

Los proyectos de teletrabajo, empiezan a retomarse y a estudiar su viabilidad y aplicación en México, los empresarios empiezan a buscar nuevas alternativas de competitividad en el mercado del internet, porque se vuelve un campo potencial de clientes.

Grupo Carso, dirigido por el Ing. Carlos Slim, entabla pláticas y negociaciones, para poder adquirir a la compañía PRODIGY - INTERNET (visionaria en las aplicaciones de las nuevas tecnologías) en Estados Unidos, ya que dicha empresa cuenta con una cartera establecida de clientes y un amplio soporte de redes, pero con problemas de carácter económico, la adquiere a finales de 1998.

Para 1999, se contaba con 2 millones 453 mil usuarios de internet, como consecuencia se afirma que la demanda del servicio se elevaba en el sector del hogar y empresarial, distribuidos de la siguiente manera:²⁹

- a) En el sector gobierno 57 mil.
- b) En el sector hogar 606 mil.
- c) En el sector educación 372 mil.
- d) En el sector empresarial 1 millón 418 mil.

La líneas telefónicas aumentan a 10 millones 927 mil, la telefonía celular se calcula en 7 millones 732 mil usuarios del servicio, la compra de computadoras va en aumento, empieza a entrar México en una nueva etapa, la de las nuevas tecnologías.³⁰

Grupo Carso, elabora proyectos de teletrabajo o trabajo a distancia y los pone a prueba. Las empresas como ACER, IBM, COMPAQ, OLIVETTI Y HEWLETT PACKARD celebran contratos con TELMEX, para que los usuarios del servicio telefónico, adquieran computadoras a precios accesibles y a plazos fijos (con internet gratis por dos años).

²⁹ Página electrónica citada en nota 22.

³⁰ Información proporcionada por concesionarios de la Comisión Federal de Telecomunicaciones, <http://www.cft.gob.mx/him/>, Octubre del 2000.

En el 2000, se calcula que por cada 1000 habitantes, 47.2 cuenta con computadora³¹, las líneas telefónicas ascienden a 11 millones 859 mil para agosto, la telefonía celular a 11 millones 238 mil usuarios del servicio en julio y se estima que 2 millones 048 mil personas utilizan internet.³²

Como podemos observar, se tiene una mayor capacidad económica para adquirir nuevas tecnologías y como consecuencia, las herramientas necesarias para poder laborar en esta nueva modalidad de trabajo.

En los años 2000 y 2001, el teletrabajo apenas da sus primeros pasos en México, sin embargo los trabajadores que realizan sus actividades bajo las características del trabajo a distancia, no tiene el conocimiento del mismo, porque en la mayoría de los casos son contratados por proyectos, comisión u honorarios.

Al cierre del año 2001 Telmex cuenta con 13 millones 371 mil 579 líneas telefónicas alámbricas en servicio. En cuanto a la telefonía celular se contaba con 21 millones 666 mil usuarios.³³ Según un estudio de Júpiter Research se calcula que 4.5 millones de personas en México están conectadas a internet.³⁴

A finales del año 2001 y transcurso del 2002, han aparecido diversas ofertas de empleo, entre ellas, la compañía HERBA-LIFE, en donde solicita a personas que tengan computadora y puedan trabajar por medio de internet, dedicándole sus horas libres en casa (horario flexible), con remuneración de acuerdo al porcentaje de venta que realicen, es decir a comisión, la empresa no se obliga a costear los gastos del trabajador (luz, teléfono, agua, servicio de internet,), ni a pagar prestaciones.³⁵

³¹ Vid., Nambo Caro, H., *Indicadores sobre tecnologías de información y comunicación en los hogares*, Boletín de Política Informática, No. 6, INEGI, México, 2000, Pág. 9.

³² Página electrónica citada en nota 22.

³³ Dirección General de Tarifas e Integración Estadística. COFETEL, citado en Líderes Mexicanos, Año II, Tomo 50, Mayo 2002, México, Distrito Federal, Pág. 74.

³⁴ Día Siete, Año 2, Semanal, Número 97, México, D. F., 2002, Pág. 11.

³⁵ El Universal, Aviso oportuno (4), México, D. F., 7 de Diciembre 2002, Pág. 7.

2. Áreas de aplicación del teletrabajo

El teletrabajo resulta adecuado en los sectores en que existe una intensa actividad de elaboración de datos y la necesidad de garantizar la continuidad del servicio ofrecido, entre otras se pueden señalar las siguientes:

- El sector de la informática
- El sector de la comunicación.
- Servicios a las empresas (acceso a bases de datos, asesoramiento y gestión administrativa).
- Edición, especialmente trabajos con textos e imágenes.
- Crédito y finanzas.
- Organismos públicos locales o centrales que trabajan con documentos y asuntos administrativos.
- Comercio, especialmente el servicio al cliente y las ventas .
- Servicios públicos.
- Educación.

En los sectores que tratan bienes físicos, el teletrabajo puede utilizarse para todas las funciones que incluyen la elaboración de datos y los contratos de negocios.

Con referencia a la transmisión de imágenes o líneas de grandes dimensiones, que requieren líneas anchas, el uso de RDSI* satisface esta necesidad, tanto en el entorno doméstico como en el de la empresa.

Las actividades que más se prestan al teletrabajo son las que suponen el manejo de gran cantidad de datos. Según las características de la tarea a realizar y el grado de autonomía del trabajador al llevarla a cabo, se puede

* RDSI o ISDN, en informática, acrónimo de Integrated Services Digital Network (Red digital de servicios integrados). Es una red telefónica digital para la transmisión de datos que, previsiblemente, reemplazará a las actuales redes telefónicas, que todavía utilizan señales analógicas en partes de su trazado. La RDSI es capaz de transportar cualquier tipo de datos en formato digital, como voz, música o vídeo. Se compone de un canal B para transmisión de datos a una velocidad de 64 Kbps y un canal D de control, con una velocidad de 16 Kbps. Las computadoras se pueden conectar a esta red con una simple interfaz sin necesidad de utilizar un módem, ya que la transmisión es digital en todos sus tramos.

elegir entre varias modalidades de organización del teletrabajo. Por ejemplo, los telecentros son eficaces para quienes prestan servicios auxiliares o asistencia tecnológica continua.

Por lo tanto, el teletrabajo en sus distintas formas puede aplicarse a las siguientes actividades:

- administración
- asistencia al cliente
- ventas
- desarrollo de *software*
- mantenimiento y asistencia del *software*
- *marketing*
- elaboración de imágenes y textos de datos.
- introducción y recuperación de datos
- servicios de información y centralita

Otras áreas de empleo del teletrabajo:

Análisis. Resumir, redactar, corregir borradores y hacer índices, muchos teletrabajadores tienen conocimientos en el ámbito de la publicación, muy cotizados sobre todo si se combinan con la capacidad de manejar temas científicos.

Transcripción de sonido, transcripción remota. El teletrabajador transcribe un texto (a partir de una copia dura o de un cassette) con el ordenador y lo entrega en *diskette*, impreso o por correo electrónico. Tened en cuenta que este tipo de trabajo se ve amenazado por las nuevas tecnologías, en particular el *software* que permite dictarle directamente al ordenador. Por esta razón, podría ser razonable combinarlo con servicios de redacción, tal y como ya hemos mencionado. Cada vez hay menos demanda de servicios de mera transcripción, pero algunas empresas todavía los utilizan con regularidad, siempre que sean de alta calidad y bajo coste.

Conferencias. Algunos *telecottages* pueden ofrecer estructuras para video y audioconferencias, así como apoyo para todo tipo de tele-reuniones. Las videoconferencias requieren una línea RDSI y un videoteléfono, y utilizan un servicio estándar de teléfono digital. Las organizaciones interesadas pueden invertir asimismo en altavoces de alta calidad.

Conversión de datos. Convertir datos de un disco o de un formato de *software* a otro es un servicio que se solicita frecuentemente. Requiere un amplio conocimiento de los paquetes de *software*.

Centros de llamadas. Es ésta un área de gran éxito comercial, en la que la plantilla tiene que tratar un gran volumen de tráfico telefónico. Algunas empresas poseen una estructura satélite en que el personal responde a las llamadas desde su casa.

El trabajo de los centros de llamadas incluye numerosas tipologías de *telemarketing* y teleservicios, como por ejemplo: servicios centrales de reservas de hoteles, billetes de avión, alquiler de coches y taxis, centros de apoyo y asistencia técnica para ordenadores y programas *software*, televentas, estudios de mercado, recogida de fondos para iniciativas benéficas, transacciones financieras y de seguros.

Procesamiento de datos. Esta es una de las principales fuentes de ingresos para muchos telecentros, e incluye el alquiler de ordenadores, *software* e impresoras a particulares o a empresas.

Entre los posibles trabajos en este campo, cabe destacar los siguientes: La realización de índices, síntesis, resúmenes de documentos, administración de servicios bancarios, administración de suscripciones a revistas.

Búsqueda de información. Estos corredores de información son expertos que ayudan a sus clientes a encontrar la información que precisan, normalmente en una gran masa de documentación disponible, electrónica o sobre papel. Estos

profesionales suelen estar especializados en un área en concreto, y disponen de una amplia red de contactos personales.

Servicios de información. Los teletrabajadores pueden ofrecer servicios de reservas (*box office*), como la venta de entradas para el teatro o para eventos deportivos. Algunos *telecottages* administran servicios de información turística, eventos especiales como festivales locales, calendario de actividades turísticas en épocas de vacaciones, etc., una actividad para la que pueden preverse subvenciones públicas.

Servicios para oficinas. En los últimos años, las oficinas virtuales han ido haciendo su aparición con una frecuencia cada vez mayor, ofreciendo posibilidades de representación oficial para pequeñas empresas y profesionales autónomos, garantizando el servicio de secretaría telefónica, dirección postal y telemática y el uso temporal de locales para encuentros y reuniones.

Editorial, gráfica y elaboraciones multimedia. Esta es un área para teletrabajadores con una preparación especial en las actividades de publicación, gráfica, diseño y en la realización de proyectos editoriales multimedia. Este trabajo puede incluir la realización de presentaciones de proyectos sobre papel o con tecnologías multimedia (que pueden ir acompañados de animación y sonido), así como en diapositivas en formato 35 milímetros.

Servicios de las oficinas virtuales. Las empresas que utilizan los servicios de sus oficinas virtuales remotas tienen la ventaja de usar equipos y *software* específicos, en lugar de ponerse en manos de teletrabajadores ajenos a la empresa, que tienen equipos distintos.

Transporte de textos e imágenes sobre papel en formato electrónico (escaneo). Las soluciones y exigencias técnicas (y, por tanto, económicas) para procesar electrónicamente textos, imágenes, gráficos y fotografías pueden variar sensiblemente, hay que recurrir a un escáner profesional, generalmente

costoso y a personal capacitado para al uso del *software* y los procesos de impresión.

Agencia de recursos humanos. Muchos telecentros llevan un registro de los currículums de los trabajadores disponibles, y si una empresa recurre a uno de ellos, puede preverse una comisión por el servicio que ha prestado el telecentro.

Formación. Muchos telecentros imparten cursos de capacitación para trabajadores.

Servicios de traducción. Los servicios de traducción, para los que puede utilizarse principalmente el correo electrónico, pueden tener un mercado interesante, especialmente si van unidos a otros servicios informáticos, como la edición y publicación electrónica

Contabilidad. Los trabajadores con una preparación de tipo contable pueden tener posibilidades de utilizar su preparación de forma provechosa, incluyendo además la posibilidad de aceptar trabajo por cuenta de otros gestores y contables.

Programación informática/apoyo al software. La elaboración de *software* y apoyo técnico telefónico especializados y personalizados con respecto a necesidades especiales, que en la actualidad tienen un mercado considerable.

Diseño de páginas web. Muchas empresas necesitan ayuda para elaborar sus propias páginas *web*. Esto supone un nuevo terreno laboral, que requiere el conocimiento del lenguaje de *HTML*, *software* apropiado y preparación en la publicación de información.

3. Obligaciones del trabajador

Contrario a lo que se puede pensar, las responsabilidades del trabajador aumentan, cuando labora bajo alguna de las modalidades de teletrabajo, esto

se debe a que el mismo empresario lo exige, así como lo requiere la naturaleza del trabajo a desempeñar, ya que no sería lo mismo "maquilar cien pares de pantalones", a realizar un programa de computación o en determinado momento manejar información confidencial del personal de una empresa (Trabajo contable).

"La debilitación de la dependencia trae a primer plano, como deber contractual estricto, el cumplimiento de la buena fe, sobre el que reposa una confianza que sustituye la supervisión estrecha e incesante de la prestación del trabajador"³⁶ En varios países los empresarios han adoptado diversas costumbres, que son obligatorias para el trabajador en su desempeño de sus actividades laborales, son las siguientes:

- a) Deber de secreto.
- b) Pacto de exclusividad.
- c) Deber de permanencia.
- d) Deber de conservación.

3.1. Deber de secreto

El deber de secreto se basa fundamentalmente en la confianza que tiene el empresario hacia el trabajador, mismo que corresponde con su buena fe.

Cuando se hace referencia a la comunicación directa o indirecta que existe entre empleado-patrón, algunas empresas que laboran con proyectos de teletrabajo, para garantizar la seguridad de los datos que están transmitiendo desde sus centrales, toman diferentes precauciones para dirigirlos a los distintos hogares de los trabajadores, por ejemplo el uso de contraseñas (passwords), para la identificación de su personal que puede ser la utilización de un nombre poco común (de los más sencillos), hasta los más complicados donde cambia cada 60 segundos el número de contraseña correspondiente, o

³⁶ Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.E., *Derecho del trabajo*, Cuarta Edición, Universidad Complutense, Madrid, 1995, Pág. 285.

los sistemas de regreso de llamada (dial back), que vuelven a llamar a los trabajadores a un número predefinido, todo esto para impedir la fuga de información por la intercomunicación constante de los equipos.

Tomando en cuenta que el trabajador tiene acceso directo a otras computadoras, programas, archivos de la empresa, conocer todo tipo de información y de proyectos desarrollados por la misma, el empresario se ve en la necesidad de contratar personal especializado con experiencia en las nuevas tecnologías para la creación de sistemas de seguridad más eficaces y así evitar una intrusión no deseada por medios telemáticos, que tendrían la posibilidad de sabotear a la empresa.

Sin embargo, el trabajador durante el desempeño de sus actividades laborales, puede llegar a tener acceso a información que es de uso reservado y no es conocido por el común de las gentes, por lo mismo, la obligación del personal que labora en cualquier modalidad de teletrabajo, es el deber de secreto, es decir, el actuar con probidad, que debe regir las relaciones obrero-patronales en su significado elemental de bondad, prudencia, rectitud de ánimo, hombría de bien y honradez en el obrar,³⁷ para que en determinado momento si llega a tener material confidencial de la empresa (datos, programas, métodos, recursos), no la use en perjuicio, ni en demérito de la misma.

En el aspecto teórico, "el trabajador,... , está en contacto frecuente con los secretos de fabricación de la empresa, sobre los cuales no tiene ningún derecho, por lo tanto, el uso que haga de ellos constituirá un acto ilícito, porque es el aprovechamiento de una cosa ajena,..."³⁸

En nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 47 nos dice: "Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ... IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de

³⁷ Vid., Tesis de la Séptima Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 77 Sexta Parte, Pág. 32.

³⁸ De La Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo 1, Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1996, Pág. 395.

carácter reservado, con perjuicio de la empresa.”, y el 134 nos señala que: “Son obligaciones de los trabajadores:... XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”.

La Ley Federal del trabajo sólo contempla dos hipótesis en cuanto al resarcimiento de daños y perjuicios, como lo expresa la siguiente tesis:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomos: XII, Octubre de 2000

Tesis: XII.2o.7 L

Página: 1285

DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL. *Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro cesante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los daños y perjuicios solamente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, al regular la procedencia del pago de los salarios vencidos (caldos), que equivalen al resarcimiento del daño sufrido por el trabajador, con motivo de la actualización de alguna de las dos únicas hipótesis que al efecto prevé, a saber: a) La prevista en el artículo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no compruebe la causa de rescisión; y, b) La establecida por el artículo 157, en relación con el 154 y 156, de la ley laboral en consulta, relativa al derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del inicio de una vacante o plaza de nueva creación hasta que se cumplimente el laudo, cuando el patrón no respete el derecho de preferencia del trabajador en el orden establecido en la Ley Federal del Trabajo o en la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo, en su caso, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación. En consecuencia, se concluye que, fuera de los dos casos citados, la regla general es que el pago de daños y perjuicios no está considerado en la Ley Federal del Trabajo como una pretensión que deba ventilarse en la vía laboral.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

* Para que exista un perjuicio, debe existir un daño, entendiéndose el último como la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio y se entiende por el primero como la privación de cualquier ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación, es decir que el patrón debe probar los ingresos que dejó de percibir por causa del trabajador. Lo anterior, se convierte en una causa de rescisión de la relación de trabajo, sin embargo, es difícil comprobar el perjuicio que se ocasiona.

Amparo directo 418/99. Armando Godoy Hernández y otros. 24 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: José Elias Gallegos Benítez. Secretaria: Nelda Gabriela González García.

Ahora bien los conflictos derivados de la relación de trabajo deben resolverse por los tribunales especializados, por disposición del artículo 123 constitucional, las normas contenidas en la legislación laboral no prevén acciones como la reparación de daños y perjuicios causados por el trabajador, porque dicha acción repercute en el patrimonio de las personas y se encuentra regulada por el Código Civil y su aplicación corresponde a los tribunales especializados en dicha materia; por lo tanto, el competente para conocer de un asunto en el que se ejercite una acción de esta naturaleza es un Juez de lo civil.³⁹

En España, la Ley del Contrato de Trabajo en su artículo 72, nos señala que: "El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocio de su empresario, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso, podrá utilizarlo en su beneficio propio, sólo en cuanto fuese exigencia justificada de su profesión habitual", lo contrario sucede en el Estatuto de los Trabajadores que solamente menciona de forma superficial un "deber de sigilo".

Analizando lo anterior, en nuestra legislación laboral se contempla el deber de secreto como una obligación, no queda al libre albedrío del trabajador el darle cumplimiento o no, representando una ventaja para el empresario, porque es una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para él y en determinado momento llega a ser una cláusula (de las más importantes), en la redacción y firma del contrato.

3.2. Pacto de exclusividad

Recobra su importancia debido al ingreso de las nuevas tecnologías, algunos especialistas en la materia nos dicen que: "es la prohibición de competencia en la actividad de la empresa... no prohíbe la competencia pura y simple, sino sólo

³⁹ Vid., Tesis de la Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Febrero de 1996, Tesis: 2a. XII/96, Pág. 265.

aquella que pueda ser calificada como ilícita o desleal... La competencia prohibida será la que resulte objetivamente contraria a las exigencias de la buena fe.⁴⁰, de tal forma que trabajar para un patrón es lícito, pero lo prohibido es cuando con motivo de sus conocimientos, el trabajador labora para más de un empresario viéndose perjudicado alguno de ellos.

Una de las características del teletrabajo es la flexibilidad de horario (en determinadas modalidades), ventaja que el trabajador aprovecha para tener más de un empleo, pero esto no significa que el trabajador tiene que ser desleal con alguna de las empresas, sino todo lo contrario, el empleado tiene la obligación de no cometer faltas de probidad hacia los empresarios, porque si en todo caso la realiza, es una causa de rescisión de la relación de trabajo, lo anterior se fundamenta en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:... II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia...", existen diversas tesis que hablan sobre la falta de probidad del trabajador y en el caso específico de la "competencia" que puede generar éste, son las siguientes:

Quinta Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 193
Página: 127

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA. *La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza.*

Quinta Epoca:

Amparo en revisión 1084/34. Quiroz Carlos y congs. 3 de abril de 1935. Unanimidad de cuatro votos.

⁴⁰ Thibault Aranda, J., *El teletrabajo*, ..., Op. Cit., Pág.193.

Amparo directo 77/42. Mancinelli Radoni Augusto. 23 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2993/43. Boniche Arturo. 4 de abril de 1944. Cinco votos.

Amparo directo 1581/44. Pimentel Carlos. 21 de abril de 1944. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7660/44. Noria Miguel. 7 de febrero de 1945. Mayoría de cuatro votos.

Nota: En el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1954 se publicó con el rubro "IMPROBIDAD DEL TRABAJADOR POR HACERLE LA COMPETENCIA AL PATRON."

Séptima Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 169-174 Sexta Parte

Página: 85

FALTA DE PROBIIDAD Y FALSEDAD DE LOS TRABAJADORES. REQUISITOS PARA DEMOSTRARLAS. Para acreditar la falta de probidad y falsedad de los trabajadores por hacer la competencia al patrón, es indispensable que se hubiera demostrado que los trabajadores desempeñaban para la empresa actividades que les permitieran el acceso a detalles especiales en su funcionamiento, esto es, un trabajo basado en la confianza y que, con base en esa circunstancia, los obreros hubieran establecido un negocio que prestara servicios idénticos a los del patrón, haciéndole, por ello, la competencia.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 20/80. Shrimp Bucket, S.A. 11 de marzo de 1983. Unanimidad de votos.

Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Moisés de Jesús Cuevas Palacios.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CII

Página: 1215

IMPROBIDAD DEL TRABAJADOR POR HACER COMPETENCIA AL PATRON. Basándose la relación obrero-patronal en la reciproca confianza, es innegable que la circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria, o negación idéntica a la de éste; o prestando servicios a otra negociación de la misma naturaleza, engendra actos de falta de probidad por sí mismos, aun cuando no se haya pactado la exclusividad de sus servicios en favor del patrón y sin que sea necesaria la demostración de que tales actos perjudican al mismo; y no es necesario, para que se integre la figura jurídica "falta de probidad", que se causa al patrón un perjuicio valorable pecuniariamente y que deba demostrarse este perjuicio, en primer lugar porque la ley no establece esta condición, y en segundo, porque pueden señalarse multitud de actos de falta de probidad que no ocasionan perjuicios materiales y no por ello dejan de constituir faltas de honradez en el obrar. En tales condiciones, si el trabajador prestaba sus servicios a la empresa demandada, con el carácter de sastre cortador, con un sueldo mensual fijo, más una comisión por cada traje cortado, y no obstante esto, estableció un negocio en el cual no sólo se dedicaba a las mismas actividades que las efectuaba para su patrón, sino que lo situó frente a la empresa, debe decirse que con ello estaba ejecutando una competencia desleal a ésta, pues lógico y humano es que la clientela fuese a solicitar sus servicios, haciéndose la consideración de que obtendría el mismo servicio por un precio menor, dado que un negocio pequeño tiene menos gastos y necesidad de atraer clientela frente a una negociación del prestigio de la demandada.

Amparo directo en materia de trabajo 6421/49. High Life, S.A. 9 de noviembre de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Es importante que exista una armonía en la relación laboral entre trabajador y patrón, y la buena fe de ambas partes se debe de respetar, porque en su origen es una obligación, no situándolo jurídicamente como un pacto de exclusividad, sino en una falta de probidad, como en un principio se estableció en nuestra legislación.

3.3. Deber de permanencia

Es cierto que la formación profesional, así como el conocimiento en materia de las nuevas tecnologías son importantes para que al trabajador lo puedan emplear en proyectos de teletrabajo.

Las compañías destinan recursos de carácter económico para la capacitación de su personal, me refiero a que no toda persona puede trabajar en esta nueva modalidad de trabajo, porque requiere entrenamiento especial en el área para poder laborar con más eficiencia y calidad, así como respetar la normatividad interna.

Cuando la empresa invierte dinero, personal y tiempo, es porque siempre esperan recuperar su inversión, ya sea a corto, mediano o largo plazo, de tal forma que el trabajador se convierte en su primera herramienta con capacidad y especialización para el cumplimiento de sus objetivos o metas, motivo por el cual no se puede menospreciar, el esfuerzo que hacen los empresarios y los trabajadores para incrementar el valor del trabajo realizado.

El empresario espera una retribución y una lealtad del trabajador en el desempeño de sus actividades durante el cumplimiento del contrato de trabajo, "En el supuesto de que el teletrabajador abandonase el trabajo antes del plazo, el empresario tendría así derecho a una indemnización de daños y perjuicios, que la jurisprudencia viene cifrando en razón a los desembolsos realizados por

el empresario para la especialización profesional del trabajador,⁴¹ lo anterior según la Sentencia del Tribunal Supremo de España del 14 de febrero de 1991.

Nuestra legislación laboral nos dice que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, asimismo es obligación del patrón proporcionarlo, como lo menciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo que la capacitación tiene especial importancia porque es el aprendizaje teórico sobre las actividades a realizar en el proceso de producción en el desempeño del servicio, así como el adiestramiento que es la aplicación práctica de los conocimientos mencionados en la praxis cotidiana, lo que trae como consecuencia una mayor aptitud y habilidad del trabajador.

Además, en el capítulo denominado "De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", nos menciona en su parte conducente que "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad,...".⁴²

Es decir, que existe un derecho por parte del trabajador de recibir capacitación y adiestramiento, que trae como consecuencia una obligación del patrón a proporcionarla, de otra forma podría tener consecuencias jurídicas-laborales, como nos menciona la siguiente jurisprudencia:

*Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 76, Abril de 1994
Tesis: 4a J. 9/94
Página: 19*

CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION. El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia pura elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del

⁴¹ *Ibidem*, Pág. 196.

⁴² Vid., Artículo 153-A, *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Themis, México, 2002.

Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda. Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Podemos concluir que a diferencia de España, en México es de interés social la capacitación y el adiestramiento, obligando a el patrón a proporcionarla ya que es un derecho del trabajador recibirla.

Por lo tanto no puede existir, ni se le puede obligar al trabajador a indemnizar de forma alguna al patrón por concepto de capacitación y adiestramiento, cuando se suscita la terminación de la relación laboral y mucho menos pretender obligarlo a que permanezca laborando por más de un año cuando en la Ley Federal del Trabajo dice lo contrario,⁴³ debido a que el único beneficiado del producto del trabajo es el empresario.

3.4. Deber de conservación

Cuando el empresario proporciona las herramientas necesarias para ejecutar las actividades laborales, es obligación del trabajador conservarlas en buen estado, independientemente del deterioro que sufran por el transcurso del tiempo.

⁴³ Vid., artículos 32 y 40, *Ley Fed...*, Op. Cit.

En el teletrabajo dichas herramientas pueden ser: la computadora, monitores, teléfono, modems, impresoras, fax, instalaciones telefónicas; todo lo anterior no se encuentra bajo la supervisión directa y dirección del patrón, por lo tanto es un deber del trabajador la conservación.

La finalidad es evitar la promiscuidad informática, es decir, que un trabajador que labore en esta nueva modalidad evite o se abstenga de usar los recursos materiales que le proporciona un patrón, para laborar al mismo tiempo con otro, de este modo se trata de evitar un desvío de información, que trae como consecuencia una responsabilidad por daños ocasionados al equipo y herramientas de trabajo.

Nuestra legislación Laboral, nos dice que es obligación de los trabajadores, "Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los Instrumentos útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción"⁴⁴, de lo contrario, es una causa de rescisión de la relación laboral, "Cometer el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;"⁴⁵. Y prescribe en un mes la acción a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento.⁴⁶

Cabe mencionar que no siempre el patrón proporciona las herramientas de trabajo, tal es el caso de la empresa Herbal Life que para contratar a un trabajador, éste debe de contar con una computadora, fax modem e internet, de lo contrario no cubre el requisito, y por lo tanto no obtiene el empleo.

⁴⁴ Vid., Artículo 134 Fr. VI y 135 Fr. IX, *Ley Fed...*, Op. Cit.

⁴⁵ Vid., Artículo 47 Fr. V, *Ley Fed...*, Op. Cit.

⁴⁶ Vid., Artículo 517 *Ley Fed...*, Op. Cit.

En la actualidad hay miles de páginas en internet que se dedican a realizar encuestas dirigidas a las preferencias de los usuarios, es decir un estudio de mercado, por ejemplo, al consultar el correo electrónico tenemos un mensaje con la oportunidad de ganar un auto o un viaje todo pagado, el requisito es llenar un formulario y mandarlo, si uno es afortunado se hace merecedor al premio. La mayoría que realiza este tipo de invitaciones laboran bajo la modalidad de teletrabajo.

4. La relación de laboral

El enorme avance en el campo de las telecomunicaciones afecta, en su aplicación a todos los ámbitos de la existencia humana, desde la forma de vida cotidiana y doméstica como puede ser, el ir de compras al supermercado o a un mercado virtual (compras en Internet), la consulta de un médico por algún medio telemático, lo anterior, ayuda para que en mayor medida el derecho laboral se encuentre evolucionando constantemente, muestra de ello es el teletrabajo.

La relación de trabajo en esta nueva figura jurídica no ha pasado desapercibida por diferentes investigadores en materia laboral, los cuales han estudiado las legislaciones laborales de múltiples países, con la finalidad de encuadrar las características y elementos del teletrabajo en su normatividad, respetando los principios generales del derecho y de la justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por lo anterior, es primordial mencionar las características de la relación laboral en el trabajo convencional. De ahí partimos a el análisis del teletrabajo y sus signos significativos, para poder llegar a conclusiones más concretas y con soporte jurídico.

4.1. Relación de trabajo (principios)

Las diferentes ventajas y desventajas que ofrece esta nueva forma de trabajo, nos hace pensar que progresivamente cada vez será más habitual y mayor el

número de personas que accedan al mercado de trabajo a través de la misma, lo cual lleva a plantearnos si nuestro ordenamiento jurídico-laboral ofrece en estos momentos un adecuado tratamiento a las diferentes cuestiones que pueden derivarse del desarrollo del teletrabajo, tales como la determinación de la forma de remuneración, la jornada de trabajo, las medidas de higiene y seguridad, el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

Diferentes estudiosos del derecho ya han establecido los principios de la relación de trabajo, así como los elementos que se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que exista la relación laboral entre el trabajador y el patrón, deben de existir diferentes elementos, al respecto la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 20 primer párrafo que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

El Dr. Néstor de Buen Lozano nos menciona que de la definición de relación de trabajo podemos desprender dos elementos⁴⁷:

- a) **Subjetivos.** Que comprende al trabajador y al patrón.
- b) **Objetivos.** Que serían, la prestación de un trabajo personal subordinado, el pago de un salario y el elemento subordinación.

En la prestación de un trabajo personal subordinado, opera con plena legitimación la teoría de la relación de trabajo, que se manifiesta en cualquiera que sea el acto que le dé origen, es decir, que independientemente de que exista o no contrato de trabajo, el trabajador esta supeditado a las órdenes del patrón o en su caso de sus representantes, es decir, tiene un deber de obediencia.

⁴⁷ Vid., De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Décimo tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 44.

El concepto de trabajador se desprende del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

De tal forma que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión.

El concepto de patrón lo encontramos en el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

El elemento que nos sirve de base para diferenciar la prestación de servicios convencional, de la relación laboral, es la subordinación, entendida ésta como el poder jurídico de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia por parte del trabajador, las siguientes tesis reafirman lo anterior:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: VI.2o.27 L

Página: 1008

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

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

Novena Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: XX.18 L

Página: 590

RELACION LABORAL. SI NO EXISTE EL ELEMENTO SUBORDINACION DEL TRABAJADOR HACIA EL PATRON NO PUEDE EXISTIR LA. Si el actor presenta en un

juicio laboral, un presupuesto que contiene un nombre comercial, la determinación de que el trabajo ofrecido consiste en el suministro y colocación de cancelería, ventanas con vidrios y aluminios, y determina medidas, tiempo y precio de la obra encomendada, sin establecer una unidad de pago como salario a destajo o por cada obra encomendada, sino que fija el precio de cada cancelería, no un salario, señalando "cambio de precios sin previo aviso"; tales circunstancias llevan a concluir que en esas condiciones es evidente que no existe relación laboral entre el actor y demandado, ya que no se advierte el elemento subordinación que es el que determina la relación laboral debiéndose entender por ésta, un poder jurídico de mando por parte del patrón hacia el trabajador, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio teniendo como apoyo legal esta descripción el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 392/95. Carlos Moreno González. 29 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Mayo de 1995

Tesis: IV.2o. J/1

Página: 289

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos.

Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos.

Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 823/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI, Mayo de 1993

Página: 407

SUBORDINACION. CONCEPTO DE. La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del

servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Beristáin. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Agosto de 1991

Testis: VI.2o. J/144

Página: 134

RELACION LABORAL. PRUEBA DE LA. *Para que se tenga por demostrada la relación laboral, debe acreditarse el elemento esencial de la misma consistente en la subordinación, esto es, que la demandada tenía un poder jurídico de mando como patrón, correlativo a un deber de obediencia por el trabajador, ya que de conformidad con el artículo 134 fracción III del Código Laboral invocado, el trabajador está obligado a desempeñar un servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente a la actividad para la cual fue contratado.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 148/89. Leoncio Lezama Reyes. 16 de mayo de 1989. Unanimidad de votos.

Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 285/90. Miguel Galicia Vázquez. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnulfo Nijera Virgen. Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 471/90. Miguel Torres Méndez. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 178/91. Narciso Corona Trueba. 21 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge González Álvarez.

Amparo directo 227/91. Miguel Pavón Rivero. 12 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

NOTA: *Esta tesis también aparece pública en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Número 44, de Agosto 1991, pág. 55.*

El salario es otro elemento constitutivo de la relación de trabajo el cual lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.". Al respecto el Maestro Mario de la Cueva nos dice: "La relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la

relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación de trabajo."⁴⁸

4.2. La relación de trabajo en el teletrabajo

En la actualidad la relación laboral en el teletrabajo está pasando por una etapa de evolución y transformación, en donde diversos estudiosos del derecho laboral en diferentes países (Alemania, Estados Unidos, Unión europea, Japón, Reino Unido, Italia), han tratado de regular jurídicamente esta figura.

En el caso concreto de México nos encontramos desfasados, pero no fuera de contexto, en el sentido que nuestra legislación laboral previó los cambios en la relación de trabajo, muestra de ello es el artículo 20 en su primer párrafo, al estipularse que, "*Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen*, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"Nos dice el Doctor Néstor de Buen Lozano que la relación laboral es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, [afirma Baltasar Cavazos Flores]..."⁴⁹

En el libro de Thibault Aranda Javier, titulado "El Teletrabajo", nos dice, "el teletrabajador será dependiente o autónomo según que se realice la prestación en situación de subordinación o no"⁵⁰.

En el capítulo primero expuse los motivos, del porque no iba a utilizar el término teletrabajador, ahora bien el Maestro Thibault Aranda, nos menciona que un trabajador típico en el teletrabajo será aquél que depende directamente de la

⁴⁸ De La Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1990, Pág. 204.

⁴⁹ Cavazos Flores, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, Primera Reimpresión, México 1999, Pág. 102.

⁵⁰ Thibault Aranda, J., *El teletrabajo...*, Op Cit., Pág.42.

empresa; y es autónomo aquel que es independiente, es decir que trabaja por su cuenta, lo anterior debido a su normatividad laboral.

En México no podemos hablar de teletrabajadores dependientes y autónomos, en determinado momento nuestra legislación laboral nos permite ir más al punto de controversia, es decir, aquella persona que presta un servicio subordinado a las órdenes de un patrón o representante del mismo, a cambio de una retribución, es un trabajador.

Que existen diferentes categorías de trabajo es diferente, porque en determinado momento "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se registrará por las disposiciones generales de esta Ley."⁵¹

Además, "Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón."⁵²

Lo anterior me permite concluir que si un trabajador labora sin dirección inmediata, vigilancia y en un local libremente elegido por él estamos en presencia del trabajo a domicilio, independientemente que sus tareas laborales las tenga que recibir y mandar por medios telemáticos, ya que éstas se convierten automáticamente en sus herramientas de trabajo, por lo tanto en nuestra legislación no tendría razón de ser la categoría de "autónomos" a las personas que laboran en esta nueva modalidad. Así como tampoco se da el supuesto real y verídico en donde interviene la familia en las actividades, debido a la especialización técnica o profesional que se requiere para laborar.

La relación de trabajo en el teletrabajo tiene elementos distintivos que los podemos encuadrar jurídicamente en una relación laboral normal o típica.

⁵¹ Artículo 311, *Ley Fed...*, Op. Cit.

⁵² Artículo 313, *Ley Fed...*, Op. Cit.

El tipo de prestación y la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones en la ejecución de las actividades laborales, nos plantea como primer problema, hasta que punto se encuentra subordinado el trabajador ante el patrón.

El teletrabajo se puede ejecutar a través de diferentes modalidades como son: desde la casa o el domicilio del trabajador, en telecentros y móvil, utilizando un sistema que permite la conexión con la empresa, o sin que exista interacción (en tiempo real), entre computadoras.

Lo anterior hace necesario diferenciar el tipo de trabajador que labora en cada una de las diferentes modalidades de teletrabajo, para poder destacar y en su caso señalar los rasgos característicos que presenta la subordinación en la relación de trabajo dentro de la empresa.

4.2.1. Teletrabajo en el domicilio

Esta modalidad comparte las características básicas del trabajo a domicilio regulado en el capítulo duodécimo de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, como señalan varios estudiosos de esta nueva modalidad laboral, no todo teletrabajo realizado desde el domicilio del trabajador presenta los elementos típicos del trabajo a domicilio, esto es porque puede existir o no la ausencia de vigilancia o dirección y la libre elección por parte del trabajador del lugar en que desea realizar su actividad.

La vigilancia o dirección puede llegar a ser más intensa y penetrante que en el trabajo en la fábrica o empresa, y el lugar en donde se realizan las actividades laborales es previa autorización y elección por parte del patrón o representante del mismo, lo cual hace que el teletrabajo no se encuadre jurídicamente dentro del trabajo a domicilio.

* También el patrón elige el software, entendidos como los programas de computadoras. Son las instrucciones responsables de que el hardware (la máquina) realice su tarea. Como concepto general, el software puede dividirse en varias categorías basadas en el tipo de trabajo realizado. Las dos categorías

El teletrabajo en el domicilio del trabajador en línea (on line), afecta al poder disciplinario.

Puede constituir un obstáculo en el ejercicio de la subordinación, puesto que el control de las actividades laborales no es certero en todos los casos de teletrabajo realizado desde el domicilio del trabajador, sino sólo en aquellos en que exista cierta conexión entre la computadora del trabajador y el servidor de la empresa. Por lo que la facultad de sancionar y corregir se limita cuando no existe una vigilancia de las labores realizadas, en la medida en que la supervisión es más periódica permite al patrón darse cuenta de los posibles errores que se estén realizando durante el desarrollo del trabajo, pudiendo así, retomar la dirección y control.

En la actualidad existen computadoras que tienen integrado un sistema de control, por ejemplo las Macintosh (IMAC),. que a través de una sencilla programación permiten que se graben en su memoria los tiempos de trabajo. tiempos de utilización, tiempos de descanso, dando una información detallada del trabajo realizado durante el día, la semana o el mes.

La distancia juega un papel importante, que es superado por los sistemas de comunicación entre la empresa y el trabajador, que a su vez provoca un cambio en el ejercicio del poder, es decir, la ubicación del trabajador en el domicilio limita y modifica en algunos casos la subordinación del trabajador hacia la empresa.

Si se supera la distancia ejerciéndose un control de la actividad laboral, éste puede producirse de manera intensiva e incesante desde el comienzo hasta el final de las actividades laborales.

primarias de software son los sistemas operativos (software del sistema), que controlan los trabajos del ordenador o computadora, y el software de aplicación, que dirige las distintas tareas para las que se utilizan las computadoras. Por lo tanto, el software del sistema procesa tareas tan esenciales, aunque a menudo invisibles, como el mantenimiento de los archivos del disco y la administración de la pantalla, mientras que el software de aplicación lleva a cabo tareas de tratamiento de textos, gestión de bases de datos y similares. Constituyen dos categorías separadas el software de red, que permite comunicarse a grupos de usuarios, y el software de lenguaje utilizado para escribir programas.

En el trabajo a domicilio tiene importancia de carácter constitucional, el rubro de la inviolabilidad del domicilio, estipulado en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aparece como un freno a la prerrogativa del empresario de presentarse en el lugar de ejecución del trabajo (el domicilio del trabajador), para hacer las oportunas inspecciones, salvo que el trabajador acceda. De esta forma se ejercita el control y dirección del patrón, valiéndose de la informática y de las telecomunicaciones, puesto que se produce una invasión del tiempo y espacio privado del trabajador, pudiendo tratarse de un control insistente que exceda el ámbito de la actividad laboral.

La prestación de la actividad desde el domicilio del trabajador o desde cualquier otro lugar elegido por el patrón, matiza el ejercicio del poder disciplinario de ciertas características.

En primer lugar, respecto al conjunto de comportamientos susceptibles de sanción a través del poder disciplinario, se produce un cambio cualitativo y, quizá también cuantitativo del mismo, debido a la concurrencia de dos elementos del teletrabajo: La distancia y la utilización de instrumentos telemáticos para la ejecución del trabajo.

La distancia, unida a la prestación de manera individual por el trabajador en su domicilio, provoca un cambio en el contenido de las obligaciones y consecuentemente en el ámbito de los incumplimientos.

Por ejemplo, las obligaciones relativas al tiempo de trabajo sufren una modificación en su configuración tradicional, de modo que no se exige normalmente una jornada laboral determinada o no se fija un horario concreto, sino que se permite al trabajador cierta autonomía en la utilización y distribución de su tiempo, de tal forma que los incumplimientos como sería la impuntualidad, ausencia injustificada, abandono temporal del empleo, pierden todo su sentido en el teletrabajo, esto no quiere decir, que no existen obligaciones por parte del

* La referencia Constitucional sobre la inviolabilidad del domicilio en la legislación española lo encontramos en su artículo 18 de su Constitución.

trabajador, ya que está obligado en determinados casos a cubrir determinadas horas y en determinados tiempos que establece la empresa o el patrón.

En lo relativo a la jornada de trabajo, en "..., varios convenios colectivos de ámbito empresarial firmados en Italia, contienen obligaciones sobre el tiempo de trabajo."⁵³

Gaeta, L. y Pascucci, P. sostienen que la interacción que conlleva el teletrabajo en línea (on line) no resulta funcional para realizar objetivos de control, de la actividad del trabajador, sino que es directamente funcional anular la distancia espacial que existe entre este último y el empresario y/o representantes del patrón. La interacción en este sentido representa un elemento necesario y coesencial para esta nueva forma de trabajo.⁵⁴

Algunos convenios colectivos especifican que la jornada laboral es de ocho horas, así mismo, se tienen que cubrir dentro de un horario de ocho a veinte horas, como es el caso de:

- a) El convenio colectivo de la empresa Caridata en Italia, firmado el 17 de Octubre de 1996, en su artículo 11.
- b) El convenio de Itatel en Italia, del 17 de enero de 1995, en su artículo 5.
- c) El convenio de Telecom Italia, del 1 de agosto de 1997.

Otras empresas dejan plena libertad de organización, pero aconsejan que la actividad se realice durante el día.

Por último, se exige cierta coincidencia entre el horario la persona que labora en el teletrabajo y el de los trabajadores que están en el interior de la empresa.

Por lo tanto, puede llegar a pensarse que una de las consecuencias del teletrabajo es la falta de imposición de tiempos de trabajo, aunque en la

⁵³ Santos Fernández Dolores, *El poder disciplinario en el teletrabajo*, Universidad Carlos III, Madrid, 1998, Pág. 256.

⁵⁴ Vid., Gaeta, L. y Pascucci, P., *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Turin, 1998, Pág. 78.

realidad existe cierta flexibilidad en la realización del mismo, en la mayoría de los casos se establece un horario concreto. En otros, cuando existen exigencias organizativas, requieren que la prestación sea en periodos concretos de tiempo.

Otra de las obligaciones que no son exigibles en el teletrabajo, son los deberes de convivencia, ya que presuponen la existencia de una colectividad, la cual, es típica de los contratos, como sería la corrección con el público o compañeros, los insultos y ofensas verbales o físicas, las faltas de respeto o de malos tratos, ya sea de palabra o de obra, la alteración colectiva, las discusiones problemas en el trabajo, fumar durante el desarrollo de la actividad laboral. Las anteriores faltas no pueden ser cometidas por el trabajador desde su domicilio, ya que difícilmente se puede provocar una discusión o pelear con un compañero o alterar el orden y la armonía dentro de una empresa, por lo anterior podemos observar que el patrón pierde un campo de acción.

Si por una parte, se ha constatado la ausencia de relevancia para efectos disciplinarios de determinadas conductas del trabajador, bien por falta de una obligación concreta (cuando no existe obligación de observar una jornada o un horario concreto), o bien por no existir el presupuesto necesario para la exigencia de determinadas omisiones, más que de acciones (los deberes de convivencia, ya señalados); por otro lado, existen ciertas obligaciones que en el teletrabajo tienen mayor trascendencia que en el trabajo ejecutado dentro de la empresa.

En el teletrabajo al emplear las tecnologías de la información y comunicación, permite que el trabajador ingrese a las redes informáticas al tener acceso a datos restringidos por la empresa, o al menos, no con la facilidad y rapidez como lo haría una persona que maneja flujos de información de manera continua.

Aparejada a esta posibilidad de conocimiento, los mismos soportes informáticos facilitan la transformación y sustracción de esa información, y finalmente, su rápida difusión por medio de la tecnología de las telecomunicaciones.

El trabajador se convierte en determinado momento en personal de confianza, pues puede llegar a difundir información de especial relevancia para la empresa, incluso información de carácter reservada o confidencial, en este caso, puede llegar a cometer faltas o infracciones que difícilmente cometerán sus compañeros de la empresa, por la ausencia del supuesto debido a la falta de acceso a esas redes de comunicación e información y la imposibilidad de su rápida difusión.

Las faltas o infracciones por parte del trabajador, significarían la transgresión de la buena fe contractual y del abuso de confianza.

Si retomamos lo dicho en cuanto a las obligaciones referidas al tiempo de trabajo, el trabajador desde su domicilio goza en la mayoría de los casos de autonomía para ejecutar sus labores, fundamentalmente en la gestión de sus tiempos de trabajo, lo que convierte las obligaciones contractuales específicas y concretas en deberes jurídicos de buena fe contractual, la probidad, la diligencia y honestidad de la persona que ejecuta este tipo actividades, por lo tanto, se amplía el espacio de actuación para que en determinado momento se realice una falta o infracción de idéntico carácter (la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza), siendo importante elaborar un régimen disciplinario como el existente en el interior de las empresas, caracterizado por su detallismo en cuanto a la dirección y control que ejerce el patrón sobre sus subordinados, y sobre todo, que sea funcional a esta nueva realidad organizativa.

La flexibilidad en ciertas obligaciones y la acentuación de otras, provoca un cambio en la tipificación de los incumplimientos o faltas, lo cual no afecta de manera importante el poder de mando del patrón sobre el trabajador.

Las múltiples y diferentes conductas del trabajador, que pudieran llegar a ser sancionables, al ejecutar sus actividades de teletrabajo en el domicilio o el trabajo en el interior de la empresa, producen consecuencias relativas en la forma de proceder para la tipificación de las faltas o infracciones cometidas

durante su desarrollo, motivo por el cual la aplicación de las sanciones se debe de encontrar previsto en el reglamento interior de trabajo,⁵⁵ contrato individual o colectivo de la empresa.

Pudiera solucionarse lo anterior incorporándose dentro del contrato individual o colectivo, un doble régimen jurídico, uno referido a los trabajadores internos y otro distinto para los que laboran en la modalidad del teletrabajo, en el que se estipulen las faltas típicas en esta nueva forma de prestación de laboral, o bien, realizando listas más generales donde se mencionen aquellos incumplimientos, que sino están expresamente tipificados, al menos por analogía pudieran compararse con alguna de las faltas, sin dejar lugar a dudas.⁵⁶

Cabe mencionar que en los contratos individuales de teletrabajo no existe esta problemática, porque especifican las sanciones que corresponden a determinadas faltas.

Aún no se sabe con exactitud el grado de repercusión o los posibles problemas que puede plantear la notificación o comunicación al trabajador del código de ética, además del reglamento interior de trabajo existente dentro de la empresa, para los que laboran en alguna de las modalidades del teletrabajo.

Los medios de comunicación que se utilizan para notificar o comunicar al trabajador pueden ser el correo electrónico, fax o en un disket, Ya que no resulta ser una operación complicada y existe cierta garantía en su recepción.

En España existen otras exigencias de carácter administrativo para la comunicación entre patrón-trabajador, por ejemplo: cuando la persona que labora en esta nueva modalidad, sí comete una falta grave se le debe de comunicar por escrito.⁵⁷

⁵⁵ Vid., Artículo 423 Fr. X, *Ley Fed...*, Op. Cit.

⁵⁶ Vid., Artículo 47 Fr. XV, *Ley Fed...*, Op. Cit.

⁵⁷ Artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores en España

En México, "El poder disciplinario del patrón se encuentra plasmado en el reglamento interior de trabajo, que nace del acuerdo entre aquél y el sindicato de trabajadores y a falta de este último, de una comisión de obreros. Las disposiciones de ese ordenamiento surten efectos jurídicos una vez que se deposite ante la Junta de Conciliación y obligan a los trabajadores a partir de que tengan conocimiento del mismo. Así pues, cuando el patrón impone una corrección disciplinaria sin existencia previa de reglamento interior de trabajo, esta medida unilateral resulta contraria a lo que señalan los artículos del 422 al 425 de la ley de la materia; por lo tanto, la separación temporal que impida el desempeño al trabajador en su labor ordinaria, impuesta como medida disciplinaria en esas condiciones, debe equipararse a un despido injustificado."⁵⁸

Las dudas comienzan a surgir en torno al correo electrónico, es importante mencionarlo, ya que ofrece la certeza suficiente, en cuanto que el trabajador recibe la información del patrón por este medio.

En primer lugar, podría objetarse al respecto que el mensaje enviado por el empresario podría perderse por el espacio cibernético sin que llegase a la dirección del trabajador, pero ello puede resolverse mediante la comprobación por parte del emisor de que efectivamente ha llegado al destino deseado, comprobación que permiten todos los sistemas de correo electrónico (bitácora).

Pero aun verificado el envío y la llegada a la computadora del trabajador, ello no garantiza que éste lea el mensaje pudiendo pasarse días sin abrir la lista de mensajes recibidos.

Para evitar que esto suceda, la empresa podría establecer entre las obligaciones derivadas del contrato la de abrir el correo electrónico con cierta periodicidad, con el fin que las informaciones enviadas vía correo electrónico,

⁵⁸ Tesis Aislada: Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO, NOVENO CIRCUITO, Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Agosto de 1995, Tesis: XIX.2o.1 L. Pág. 622.

entre ellas las eventuales comunicaciones de sanción, no se acumulen en el ordenador sin ser leídas con relativa prontitud por el trabajador.

Ahora bien, resuelto el problema relativo al envío y recepción de la comunicación de la sanción, faltan los referidos a la prueba que ese envío se ha realizado en la fecha alegada por el empresario y que su falta de conocimiento por el trabajador es imputable al mismo. Si cuando se procede por los medios tradicionales de correo, el envío de la carta y su recepción por el trabajador quedan fehacientemente probados mediante el acuse de recibo; en los supuestos de comunicación por correo electrónico la manipulación de los datos es altamente posible.

La prueba para ambas partes de la existencia y de la fecha de la comunicación deberá hacerse mediante una copia del documento, pero en esta copia, se puede llegar a alterar la fecha con suma facilidad, pudiendo provocar el empresario, la prescripción de una acción, o por parte del trabajador el ejercicio de un derecho ya caducado. Por lo tanto, considero que debería desecharse esta posibilidad para el presente caso.

La realidad jurídica-laboral, nos ratifica que los medios tradicionales de notificación son los más idóneos, para el caso del teletrabajo.

Al parecer, el poder disciplinario del patrón no sufre ningún cambio importante, sino que únicamente se adapta a la nueva realidad de organización y de producción, modificando su campo de acción y sirviéndose de las nuevas tecnologías para cumplir los requisitos formales previstos en las normas laborales, al existir una probable sustitución (en algunos casos), de la notificación por escrito, por la comunicación telemática y si ello no fuera posible, recurriendo a los mecanismos tradicionales de correo.

El ejercicio de la facultad sancionadora por parte del patrón, se adapta al teletrabajo precisamente para poder seguir cumpliendo con su finalidad, que es la de sancionar los incumplimientos o faltas laborales del trabajador.

En la praxis del teletrabajo, ya no podemos hacer referencia y limitarnos exclusivamente a un reglamento interior de trabajo, sino a un probable reglamento "exterior" o "normatividad laboral externa", para que los trabajadores que laboran en esta nueva modalidad y en la misma empresa, se obliguen contractualmente a cumplirlo, de tal forma que la esencia del poder disciplinario que ejerce el patrón no desaparece en su esencia, sino que simplemente se adapta y evoluciona.

En el caso del teletrabajo en el domicilio fuera de línea (off line), la falta de supervisión periódica y de interacción entre el trabajador y la empresa impide a ésta controlar a aquél durante el desarrollo de la actividad, desplazándose el control hacia el momento de la entrega de la información requerida comprobando su ajuste a lo exigido por el empresario.

El empresario, sólo puede sancionar los incumplimientos referidos al tiempo, modo y contenido de la entrega, de tal forma que existe un cambio en el poder disciplinario que consiste, en: Pasar de un control de procedimientos a un control de objetivos y resultados.

Las probables consecuencias del teletrabajo a domicilio fuera de línea son: La pérdida de capacidad del poder disciplinario, al restringirse el ámbito de comportamientos susceptibles de sanción por su parte, limitándose a aquéllos contratos que se refieren al incumplimiento del objeto de la prestación, que pueden aparecer tipificadas, como una falta de rendimiento, desobediencia a las órdenes empresariales.

La infracción se detecta en el momento final o en los diversos momentos finales, es decir, cada vez que el trabajador le manda la información al empresario, limitándose de esta forma la intervención disciplinaria a un control del resultado, que además se produce sólo en determinados momentos de la prestación, así como, existe una mayor facilidad de la persona que labora fuera de línea, a que pueda transgredir la buena fe contractual y ser, consecuentemente, objeto de sanción por ello.

4.2.2. Teletrabajo en telecentros

En el teletrabajo ejecutado en un centro desaparecen muchos de los problemas o dificultades que se presentan cuando se ejecuta en el domicilio del trabajador, generados por la distancia y la prestación de carácter individual.

Son centros de trabajo cuya única especialidad radica la utilización de medios informáticos para el desarrollo de la actividad.

Los centros, se ponen a disposición de los trabajadores de la empresa y en lugar de prestar sus servicios desde el interior de la misma lo hacen desde un telecentro equipado y acondicionado para desarrollar sus actividades, o bien pueden ser contratados directamente para ello.

Para controlar y sancionar los comportamientos de estos trabajadores podrían utilizarse las mismas bases que en el trabajo común y ordinario, principalmente por que podría recurrirse a la vigilancia personal ejercitada por medio de un representante del patrón, el cual estaría al pendiente que se cumpliera la jornada laboral (independientemente de la flexibilidad del horario), del respeto y seguimiento del reglamento interior, así como las normas de higiene y seguridad, y demás disposiciones que regulan la prestación de un servicio, al cual le es aplicable el ordenamiento jurídico laboral.

Si se ejercita el poder de dirección mediante una videoterminal situada en la empresa, se plantea nuevamente muchas de las cuestiones estudiadas con ocasión del teletrabajo ejecutado en el domicilio del trabajador, como las relativas al ámbito de incumplimientos o faltas sancionables, las relativas a la tipificación y encuadramiento de las mismas, seguimiento de determinados procedimientos de trabajo.

Sin embargo, no se vería afectado el poder disciplinario, en la medida en que exista y se implante una organización que vigile, inspeccione y discipline dentro del telecentro.

Puede resultar más fácil organizar y supervisar a un grupo de empleados en un centro de teletrabajo, que a los que laboran en su domicilio. Y es factible desde el momento en que sea posible enviar a un representante del patrón para que observase el exacto cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.

De esta forma la empresa sólo estaría externalizando una parte de la producción, pero manteniendo el firme control personal y directo sobre los trabajadores que pasan a integrar la nueva unidad productiva, por supuesto no habría ningún incidente sobresaliente en cuanto al contenido de las obligaciones, ni a los comportamientos sancionables, ni a la tipicidad de infracciones y sanciones, ni a las funciones del poder, en definitiva, los problemas del poder disciplinario serían los existentes en cualquier empresa o establecimiento.

También existen telecentros compartidos, la peculiaridad de éstos radica en que son propiedad de una empresa, quien arrenda sus instalaciones y equipos a varias empresas que necesitan este tipo de bienes, y de los que carecen con el fin de enviar a sus trabajadores a ejecutar allí sus actividades laborales.

Estos centros aglutinan a trabajadores que proceden de empresas distintas, e incluso a profesionistas independientes, en estos casos es difícil lograr la homogeneización que se conseguía en el caso anterior, por las diferentes empresas implicadas.

Como podemos observar las posibilidades son diferentes, la empresa tiene la opción en determinado momento de enviar a algún trabajador de confianza con funciones de control y dirección sobre sus trabajadores; o bien el control se lleva a cabo mediante la conexión en línea con el servidor de la empresa, en esta última hipótesis, existirán los problemas que se mencionaron con motivo del teletrabajo en el domicilio, aunque la disciplina que implica trabajar en un centro, puede hacer exigibles determinadas obligaciones relativas al tiempo de entrada, permanencia y salida, así como deberes de convivencia con el resto de los trabajadores.

Estas obligaciones que se derivan de la incorporación del trabajador en un telecentro en donde los recursos son compartidos, podrán carecer en algunos casos de la importancia disciplinaria. Así por ejemplo, respecto al tiempo de entrada y salida, el empresario puede no estar interesado en el horario, pero sin embargo, en la producción sí, de forma que las obligaciones se limitan al reglamento interno del centro, impuesto por la empresa titular del mismo, que es un deber cumplirlo por parte de las empresas que lo utilizan. Los deberes de convivencia serán exigibles por el empresario y por lo tanto, tendrán efectos disciplinarios en cuanto a su incumplimiento, ya que influye en la ejecución de las actividades laborales.

4.2.3. Teletrabajo móvil

Los trabajadores móviles son aquellos que pasan la mayor parte de su tiempo fuera de la oficina, ya sea en la carretera o en las oficinas de los clientes.

Normalmente se trata de trabajadores que necesitan movilidad en su trabajo, como son los agentes de ventas, técnicos, consultores, traductores. La oficina o base del trabajador móvil puede ser su casa, una oficina convencional o incluso un vehículo. Tienen plena libertad en cuanto a la determinación del lugar de ejecución y, por lo que se refiere a los tiempos de trabajo, ello dependerá de las exigencias de su patrón.

Estos trabajadores suelen tener un horario de trabajo supeditado a las exigencias de los clientes, por lo tanto, las obligaciones impuestas por la empresa, se refieren principalmente a la disponibilidad de tiempo completo para ejecutar sus labores.

Para ello además se les facilita un teléfono celular móvil a través del cual reciben instrucciones u órdenes del empresario, esto es, por si no fuera posible el envío de las mismas por correo electrónico. Además en estos casos, debido a la movilidad de estos trabajadores, las posibilidades de deterioro, extravío o sustracción de los instrumentos de trabajo aumentan, por lo que los deberes

relativos a la diligencia o cuidado de los mismos pueden constituir un núcleo importante en la configuración de sus obligaciones, esto no implica que con ello pueda decirse que serían responsables del estado de los medios informáticos, pero sí se les podría exigir una mayor diligencia en su uso y conservación.

4.2.4. La subordinación

El teletrabajo determina un mayor grado de independencia y autonomía en el cumplimiento de las actividades laborales, en la medida que el trabajador deja de estar obligado a un horario estricto de trabajo, motivo por el cual, le permite organizar sus labores de una forma más personal.

El contenido tecnológico en el teletrabajo modifica la relación laboral, pero no lo hace hasta el punto de suprimir la posición subordinada del trabajador ante el patrón, es decir, no excluye ni desaparece la capacidad de control de éste respecto del cumplimiento de las tareas.

En el teletrabajo el uso de la propia informática y las telecomunicaciones, ofrece al empresario nuevas posibilidades de control a distancia del trabajador, los elementos controlados por este medio son más numerosos, detallados y precisos, hasta el punto que el trabajador se convierte en un sujeto pasivo constante de control (cuando hace uso de la computadora, cuando no la emplea, la frecuencia y duración de las pausas realizadas).

De tal forma, que la informática y las telecomunicaciones se convierten en herramientas de control laboral, no permitiendo, que el patrón pierda su poder jurídico de mando sobre el trabajador que tiene un deber de obediencia.

Con la utilización de instrumentos telemáticos, muchos trabajadores se ven sometidos a una dependencia más intensa, que los que laboran en el local de la empresa.

Cuando el trabajador está conectado a través de su terminal a la computadora central de la empresa (*al servidor*), el empresario puede impartir sus

instrucciones, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y cantidad de la tarea, de una forma inmediata, como si estuviera en los locales de la empresa, en este caso, el trabajador se encuentra en conexión directa y permanente a través de su ordenador con el centro de proceso de datos de la empresa, debiendo permanecer frente al mismo un número determinado de horas, lo que permite no sólo un diálogo interactivo, sino también que el empresario pueda impartir instrucciones digitales y llevar a cabo una supervisión y dirección remota; la computadora o terminal, funciona simultáneamente como instrumento de trabajo y como medio de control de la actividad del trabajador

Uno de los servicios que ofrece Internet, permite saber si la terminal está conectada y la hora en que ejecutó la última acción el trabajador, también, cuánto tiempo lleva sin pulsar una tecla. Lo anterior le sirve al empresario para comprobar si el empleado, dedicado a la atención telefónica, está cumpliendo con su deber.

La informática y las telecomunicaciones conceden al empresario un poder de dirección mayor que la que normalmente ejerce en los locales de la empresa.

El empresario se aleja físicamente de las personas que laboran en esta nueva modalidad al mismo tiempo que se acerca a ellos, es decir supervisa y controla por la red, las actividades laborales realizadas, de suerte que la terminal se puede llegar a considerar como una extensión de la empresa, que suprime la distancia colocando al trabajador en una posición subordinada.

La intensificación del control y por ende del poder de dirección, puede darse también cuando el teletrabajo en el domicilio del trabajador se realiza fuera de línea (off line), es decir, que no es en tiempo real, sino a través del trabajo firmado y en entregas periódicas, en la medida que, la computadora permite el control minuto a minuto de la persona que ha tratado la información y cómo la

ha realizado, mediante un software de aplicación*, es posible registrar el tiempo de trabajo efectivo (pausas o descansos, número de operaciones realizadas, errores y falsas maniobras).

El trabajador debe apegarse estrictamente a los procedimientos establecidos por la empresa para ejecutar bien sus actividades laborales, de tal forma que si no cumple con dichos lineamientos, el programa que utiliza como herramienta de trabajo no le permite continuar, porque se bloquea, en conclusión podemos decir que las instrucciones del empresario vienen incorporadas al propio instrumento de trabajo.

Si consideramos que en el teletrabajo, se trabaja con una computadora y no con un telar o una máquina de coser, o porque su nexo con la empresa es por medio de la informática y las telecomunicaciones y no físico, o goza de una cierta autonomía durante la ejecución de su trabajo en lugar de tener a un supervisor a sus espaldas, por los anteriores motivos no podemos llegar a pensar que el trabajador se encuentra menos subordinado que él que labora dentro de una empresa.

En el convenio colectivo de la empresa Telecom, en Italia, celebrado el 20 de junio de 1997, se menciona que la modalidad de teletrabajo, representa un cambio en el lugar del cumplimiento de la prestación laboral y que no incide sobre la inserción del trabajador en la organización empresarial, ni sobre la consiguiente obligación de ejecución de aquella bajo el control del empresario, entendido éste como vigilancia continua, ejerciéndose la función jerárquica por vía telemática.

En el teletrabajo, el poder de dirección se ejercita con mayor o menor intensidad, pero existe, es decir, hay un titular con facultades de dirección, control y encargado de disciplinar las probables infracciones o faltas u omisiones estipuladas dentro de un contrato de trabajo, que sujeta a la persona

* Software de Aplicación (informática), es un programa informático diseñado para facilitar al usuario la realización de un determinado tipo de trabajo.

que labora en esta nueva modalidad, para que se conduzca con rectitud y probidad, vigilando, supervisando y haciendo respetar el reglamento y los lineamientos de trabajo previamente establecidos por la empresa, de tal forma que no existe una independencia total y autónoma por parte del trabajador.

En el desempeño de las actividades propias del teletrabajo, no se elimina el elemento distintivo de toda relación laboral, que es la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatarla.⁵⁹

La subordinación comienza desde el momento en que el patrón elige el lugar en donde se van a realizar las labores, ejerciendo en ese instante su poder de dirección y el trabajador su deber de obediencia al acatar la orden.

El empresario tiene que observar y aprobar que se cuente con el equipo necesario, porque si en determinado momento no se cubre con ese requisito, no se ejecutaría el trabajo con la calidad requerida y por lo tanto no cumpliría el trabajador con los objetivos de la empresa.

Lo anterior hace que la ajeneidad sea un elemento sustancial, que debe presidir la relación laboral, que se extiende hacia el teletrabajo.

La ajeneidad entendida como, la realización de una actividad, cuyos resultados no repercuten directamente en la persona que la ejecuta, sino en la que lo recibe, que es la beneficiada. Es decir, se manifiesta en los frutos materiales o inmateriales (quién trabaja no se apropia de los frutos del trabajo), o en los riesgos (quién labora no los asume), o en el mercado (el empresario es el que ofrece el resultado).

⁵⁹Vid., Tesis de Jurisprudencia de la Novena Época, Instancia: Segundo Tribunal Colegiado Del Cuarto Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. J/1, Pág.: 289.

También, es menester mencionar que las cualidades del trabajador juegan un papel importante, porque se pueden tener las herramientas o instrumentos de trabajo necesarios, pero la capacidad no, por lo mismo el empresario tiene que capacitar a sus empleados que van a laborar en esta nueva forma de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, tal vez no es la mejor del mundo, pero prevé la evolución o transformación de las relaciones de trabajo, al referirse al escrito en donde se estipulan las condiciones laborales, y que éste deberá contener, el lugar o los lugares donde se tiene que realizar la tarea, es decir, que en el caso del teletrabajo en el domicilio o en telecentros o móvil, se tiene que señalar el local o locales en donde el trabajador va a ejecutar sus actividades, esto facilita que se tipifique aún más la relación laboral en esta nueva figura atípica.

El teletrabajo en su forma podrá ser una nueva figura atípica, pero en su sustancia, es decir, por las características que presenta, estamos ante una relación de trabajo ordinaria y, se debe de tratar y regir en nuestra legislación laboral como tal, no dando pie en ningún momento, para que los empresarios abusen de estas nuevas formas de trabajo, con la única finalidad de explotar a la clase trabajadora del país.

Ahora bien, en el teletrabajo, la jornada es flexible, sin embargo, el patrón estipula al trabajador, cuantas horas debe de laborar de forma habitual, y dentro de los itinerarios en que la compañía funciona normalmente.

En cuanto al salario que perciben los trabajadores dentro del teletrabajo, la compañía Internacional Business Machines (IBM) Austria, equiparan dicha remuneración con la de un trabajador que realiza las mismas funciones dentro de una empresa.

En conclusión, la subordinación del trabajador hacia el patrón, la prestación de un trabajo y la remuneración por éste, si se encuentran presentes dentro de la relación laboral en el teletrabajo,

A falta de regulación jurídica laboral, el procedimiento que se le debe de dar al teletrabajo, es tratar de regularlo (pero como no se encuentra, ni siquiera superficialmente mencionado, en el ante proyecto de Ley Federal del Trabajo), o en el caso de ésta figura atípica, por los elementos que presenta en su relación de trabajo, se podría considerar como ordinaria y tratarla como tal.

4.3. El contrato en el teletrabajo

En la actualidad el teletrabajo, se encuentra como una de las figuras atípicas dentro del derecho laboral, es decir, no existe un marco jurídico que lo regule, motivo por el cual los diversos contratos que existen en España, Italia, Reino Unido, Alemania, los realizan basándose en las relaciones de trabajo ordinarias, esto con fundamento en sus diferentes legislaciones laborales, cuidando que el trabajador goce de las prestaciones de carácter social.

El contrato de trabajo en el teletrabajo, no es diferente de otros convenios ordinarios, los elementos adicionales, no son extraños a la vista del patrón.

Los elementos adicionales que intervienen en el contrato de trabajo, serían la flexibilización de la jornada laboral, el lugar o los lugares en donde va a ejecutar sus actividades el trabajador, la guardia y custodia de las herramientas telemáticas, voluntariedad y accesibilidad¹, vigilancia y dirección de las tareas.

Como podemos observar, los anteriores elementos no son desconocidos, y por lo tanto, en el contrato de trabajo se describen minuciosamente.

Algunas empresas han optado por implantar el teletrabajo a través de un acuerdo a nivel de empresa o a nivel general, con los comités o los representantes sindicales; otras negocian en lo individual, es decir, con cada uno de los trabajadores.

¹ La voluntariedad y accesibilidad se refiere a que exista plena disposición del trabajador para acatar las órdenes del patrón.

En ambos casos, se plantean muchas cuestiones idénticas, que se van resolviendo con el interés de ambas partes.

Las condiciones de trabajo que se determinan entre empresario y trabajador en el acuerdo de teletrabajo, varían de una a empresa a otra.

4.3.1. Condiciones de trabajo

En un principio los que laboran en alguna modalidad de teletrabajo, lo hacían por un periodo determinado de tiempo y se ponían a prueba las cualidades, actitudes y aptitudes del trabajador, lo anterior con la única finalidad de comprobar si era viable para la empresa adoptar esta nueva forma de trabajo.

Los resultados fueron beneficiosos para la empresa, motivo por el cual, realizaban proyectos de teletrabajo, contratando trabajadores independientes, ahorrándose así, todo tipo de impuestos. Posteriormente, las agrupaciones de trabajadores (uniones y sindicatos), plantean que este tipo de empleados deben de gozar de las prestaciones que marca la legislación laboral.

En el acuerdo de "Telstra Corporation Limited; Teleworking Agreement 1994"⁶⁰, determinan, el empresario y la Unión de Trabajadores Australiana (CWU), que en cuanto a las condiciones de empleo, los trabajadores que laboren en cualquiera de las modalidades de teletrabajo, gozarán de los mismo salarios, términos y condiciones, como si se tratase de un trabajador que labora en el local de la empresa.

"a) The same salaries, terms and conditions of employment (unless otherwise specified in this Agreement or the Telstra Teleworking Implementation

⁶⁰ Celebrado por "Telstra Corporation Limited and the Communication" y la Unión de Trabajadores Australiana (CWU), <http://www.telecommute.org>, 2002.

*Procedures) will apply to an employee engaged in teleworking as apply to other Telstra employees in equivalent classifications.*⁶¹

En el acuerdo antes mencionado se compromete la Unión de Trabajadores Australiana (CWU), a respetar los términos y condiciones por un periodo de 12 meses, si en determinado momento es beneficioso para las partes, éstas pueden renovarlo.

Los trabajadores que laboran en proyectos pilotos de teletrabajo, deben tener una plena disposición hacia el patrón, algunos autores lo manejan como un contrato individual voluntario, existiendo una relación laboral, pero en éste caso el trabajador es contratado como si fuera a laborar dentro de algún local de la empresa, sin embargo, por su propia voluntad decide realizar sus actividades laborales en su casa, utilizando los medios telemáticos.⁶²

El acuerdo de Telstra, implica que el trabajador tiene que acondicionar un espacio en su casa para poder laborar sin interrupciones, lo cual va pasar por autorización de la Unión de Trabajadores Australiana (CWU) y del propio patrón, a fin de garantizar la seguridad e higiene del lugar de trabajo.

En el acuerdo de Telstra, el equipo de telecomunicaciones, mantenimiento y software, lo proporciona la propia compañía, a su vez el empleado está obligado a utilizarlo y a guardar en todo momento la confidencialidad de la información que maneje.

En cuanto al horario de trabajo, es flexible y tiene que estar en constante comunicación el trabajador con su supervisor, ya sea vía telefónica o en su

⁶¹ Cláusula 10 del acuerdo celebrado por "Telstra Corporation Limited and the Communication" y la Unión de Trabajadores Australiana (CWU), Vid., <http://www.telecommute.org>, 2002.

⁶² Traducción Libre del Autor (TLA), "Los mismos salarios, términos y condiciones de empleo (a menos que por otra parte se especifique en este Acuerdo o en la aplicación de procedimientos de teletrabajo de Telstra), se aplicarán al empleado comprometido con el teletrabajo, como si se tratase de otros empleados de Telstra en empleos equivalentes".

⁶²Vid., Fernández Orrico, F. J., *El uso del teletrabajo como relación laboral*, Comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999.

caso por red, además, los empleados tienen la obligación de asistir a juntas o reuniones periódicas que se requieran para asistir a cursos de actualización, y así mejorar y perfeccionar del teletrabajo, esto se debe a que necesitan estar en constante supervisión y control, ya que determinadas ordenes (subordinación), se imparten por medios telemáticos.

Los acuerdos que se celebran para laborar en alguna modalidad de teletrabajo, para unas empresas, significa un anexo al contrato ordinario o colectivo de trabajo, debido a que se tienen que especificar las funciones del trabajador, y a que control, dirección o supervisión va a estar sujeto.

La labor que han realizado diversas asociaciones en los países de Europa, es enorme y admirable, porque la finalidad que persiguen es la protección de los derechos de los trabajadores que laboran en alguna modalidad de teletrabajo. Por ejemplo podemos mencionar: en Alemania, Verband Telearbeit Deutschland (VTD); en Austria, Austrian Telework Association (ÖTA); en España, Asociación Española de Teletrabajo; en Reino Unido, The Telework Telcotagge and Telecentre Association (TCA); en Italia, Teleslavoro Web Italia.

En México, estamos en pleno desarrollo del teletrabajo, algunos estudiosos del derecho como el Dr. José Manuel Lastra Lastra y el Dr. Penagos Arrecis Carlos Rolando, se encuentran interesados por este tipo de temas novedosos y su regulación jurídica, para evitar el fomento en nuestro país, del llamado empleo precario.

Hasta la fecha, en México no existe ningún acuerdo o contrato de teletrabajo, que pudiera manejar alguna empresa privada con algún trabajador o sindicato.

4.3.2. Determinación de la norma aplicable al contrato o acuerdo de teletrabajo

En México, no tenemos regulación jurídica del teletrabajo, sin embargo, en base a los elementos que presenta, lo podemos encuadrar y tipificar como una

relación de trabajo ordinaria, y por lo tanto, se puede formalizar un contrato individual o colectivo, debido a que la Ley Federal del Trabajo lo permite, y además, no se transgrede en ningún momento la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los países de Europa han adoptado el Convenio de Roma del 19 de junio de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, es en la actualidad el instrumento normativo internacional con el que podemos contar para determinar las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios más allá de las fronteras del Estado donde se encuentra ubicada la empresa contratante.

El Convenio de Roma se caracteriza por ser una norma que realiza un tratamiento general de las obligaciones contractuales, y aunque contiene una regulación concreta para el supuesto del contrato de trabajo, no esta prevista una regulación específica para el supuesto del teletrabajo, por lo que las reglas aplicables al contrato de trabajo en general, serán las que tendremos que aplicar al supuesto de la nueva figura atípica.

Es conveniente señalar que el Convenio de Roma tiene un carácter universal⁶³, lo cual significa que podrá ser de aplicación la ley de un Estado no contratante, si así se deriva de su propia normatividad.

El artículo 6 del Convenio de Roma, se remite como regla general de aplicación al contrato de trabajo aquello previsto en el artículo 3, que hace referencia a la ley por la cual se registrará el contrato de trabajo y será la que acuerden las partes contratantes, es decir, se aplica el principio de autonomía de la voluntad, lo cual resulta congruente, al tomar en cuenta que el campo en donde se aplica el Convenio de Roma, es el de las relaciones jurídicas entre particulares, es decir, una relación jurídica entre iguales.

⁶³ Vid. artículo 2, Convenio de Roma 1980.

En términos generales sabemos que tratándose del supuesto del contrato de trabajo, la doctrina y nuestra Ley Federal del Trabajo, consideran que es inadecuado que sean las partes las que elijan la ley aplicable.⁶⁴ Razón que justifica esta posición la real desigualdad en cuanto a la capacidad de negociación que tienen las partes contratantes al existir una supremacía por parte del empresario ante el trabajador, la necesidad de dar uniformidad de trato a los empleados de un mismo establecimiento o empresa y finalmente debe recordarse, el papel intervencionista que realiza el Estado en materia de relaciones laborales, es tratar de introducir normas imperativas que buscan ofrecer una cierta protección a la empresa o establecimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo, motivo por el cual quedaría desvirtuado si se diera preeminencia a la voluntad de las partes contratantes.

Las anteriores consideraciones son tomadas en cuenta por el Convenio de Roma, junto con el reconocimiento del principio de autonomía de la voluntad de las partes como regla general de determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, el artículo 6.1 limita el ejercicio de esa autonomía cuando pueda tener como resultado privar al trabajador de la protección que le aseguran las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes.

Si las partes no hubieran elegido la ley aplicable al contrato, el artículo 6.2 del Convenio de Roma, establece como regla general la aplicación de la ley del país donde el trabajador presta de forma habitual sus servicios para la empresa (*lex locis laboris*). A su vez, esta regla tiene sus excepciones y si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, el artículo 6.2 inciso b) establece que la ley aplicable será la del país donde se encuentra el establecimiento que haya contratado al trabajador, para terminar el artículo 6 reconoce la posibilidad que se aplique la ley de otro país si se demuestra la existencia de vínculos más estrechos con dicho país.

⁶⁴ El artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia."

En el supuesto del teletrabajo transfronterizo será de aplicación la ley que haya sido acordada por las partes contratantes, aunque no sea la más beneficiosa para ellas, especialmente para el trabajador, salvo que dicha elección permita privar al trabajador de la protección que le aseguran las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.2 del Convenio de Roma.

Si en el contrato formalizado entre patrón y trabajador no se hubiera acordado la ley aplicable, en primer lugar y como regla general tendría que aplicarse la *lex locis laboris*, es decir, la ley en donde se presta habitualmente el trabajador su trabajo.

Sin embargo es menester resaltar de las necesidades que tienen las empresas de reducir los costes de producción, incluye también los derivados de la relación laboral, lo cual lleva a que busquen "paraísos laborales", en donde las condiciones de trabajo de un país son inferiores a las de otro en donde originariamente se encuentran ubicadas las empresas, consiguiendo de esta manera una disminución de los costes laborales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, protege en este sentido al trabajador, porque en cuanto exista un conflicto de leyes se aplicará la que beneficie al trabajador.⁶⁵

5. Distinción entre teletrabajo y Trabajo a domicilio

En la actualidad el teletrabajo llega a confundirse con trabajo a domicilio, pero no son lo mismo porque existen elementos particulares en ambas instituciones jurídicas laborales. En países como Alemania, España e Italia, se han visto en la necesidad de establecer diferencias entre las mismas, con la finalidad de impulsar proyectos de reforma en materia laboral para la protección del trabajador, evitando así la explotación del mismo.

⁶⁵ Vid. Artículo 6, Vid., *Ley Fed...*, Op. Cit.

El trabajo a domicilio se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, de los Artículos 311 al 330; no sucediendo lo mismo con el teletrabajo, porque no se encuentra regulado en dicha ley.

Como anteriormente establecimos los elementos del teletrabajo, es conveniente hablar de la definición y de los elementos del trabajo a domicilio, para entender mejor esta investigación.

5.1. Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio se ha identificado con los oficios de costurero (a), oficial joyero-platero, oficial de sastrería, al igual que las amas de casa arman cajas u otros objetos en sus hogares, para obtener una remuneración extra, esto sin exigir prestaciones de ningún tipo.

El autor Néstor de Buen Lozano, nos dice que el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo lo define en "términos precisos"⁶⁸ de la siguiente manera: "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 quién proporciona el trabajo.", Mario de la Cueva y José Dávalos M., también remiten al citado artículo para establecer la definición.

Partimos de la definición para encontrar los elementos que la constituyen, para posteriormente hacer un comparativo con el teletrabajo.

5.1.1. Elementos

Los autores, Dávalos M., Mario de la Cueva y Néstor de Buen Lozano opinan que de la definición de trabajo a domicilio se desprenden los siguientes elementos o características:

Néstor de Buen L.	José Dávalos M.	Mario de la Cueva
a) Se ejecuta	a) Se ejecuta	a) El trabajo a domicilio

⁶⁸ De Buen L., Néstor, *Derecho del trab...*, Pág. 507, Op. Cit.

habitualmente.	habitualmente.	es el que se ejecuta
b) Se ejecuta para un patrón.	b) Se realiza para un patrón.	habitualmente para un patrono.
c) Se realiza en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él.	c) Se efectúa el trabajo en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él.	b) El trabajo ha de efectuarse en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por él.
d) Sin vigilancia ni dirección inmediata de quién proporciona el trabajo. ⁶⁷	d) Se realiza sin vigilancia y/o dirección inmediata del patrón. ⁶⁸	c) El trabajo ha de cumplirse sin la vigilancia ni la dirección inmediata de quién proporciona el trabajo. ⁶⁹

De lo anterior podemos desprender, que el trabajo a domicilio tiene los siguientes elementos:

- a) Se realiza o ejecuta habitualmente.
- b) Se realiza o ejecuta para un patrón.
- c) Se realiza o ejecuta el trabajo en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él.
- d) El trabajo se debe de realizar o ejecutar sin vigilancia y/o dirección inmediata de quién proporciona el trabajo.

5.2. Comparación entre trabajo a domicilio y teletrabajo

Del análisis de las definiciones de teletrabajo y de trabajo a domicilio se desprendieron elementos o características que las hacen similares, al igual que existen sus diferencias entre ambas, como son:

⁶⁷ Vid., *Ibidem.*, Pág. 508.

⁶⁸ Vid., Dávalos M., José, *Derecho del trabajo I*, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 365.

⁶⁹ Vid., De La Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Décimo Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1996, Pág. 561.

- a) Habitualidad.
- b) Pluralidad de patrones.
- c) Lugar donde se realiza el trabajo.
- d) Supervisión del trabajador.

5.2.1. Habitualidad

Se refiere a la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador que no debe ser ocasional o accidental, es decir, que no puede ser por temporadas, por ejemplo en navidad, acertadamente el Maestro Mario de la Cueva nos dice que "el término habitualmente es una especie de criterio que habrá de usarse dentro del espíritu del derecho del trabajo, a fin de resolver a favor del trabajador los casos dudosos o de frontera"⁷⁰, como es el caso de la siguiente tesis:

Séptima Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 139-144 Sexta Parte

Página: 163

TRABAJO A DOMICILIO. Ni la discontinuidad en la prestación del trabajo personal a cargo del trabajador en favor del patrón, ni la simultaneidad de patrones es suficiente, per se, para llegar a la conclusión de que no existe relación obrero-patronal entre el actor y el reo, puesto que no debe perderse de vista, por una parte, lo que dispone el capítulo XII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, en especial sus artículos 311, 314 y 315, y por la otra, que según lo admitió el propio reo al contestar la demanda, era habitual, esto es, acostumbrado, que el actor laborara en forma irregular para él. Por tanto, si una persona presta servicios a una negociación mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre ella y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 326/80. Benjamín Díaz. 18 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos.

Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Francisco Javier Villegas Hernández.

Por lo anterior el trabajo a domicilio y el teletrabajo se realizan o ejecutan habitualmente, porque el patrón entrega las labores o actividades a realizar de forma periódica al trabajador, para que éste lo realice y posteriormente se lo entregue.

⁷⁰ Idem.

5.2.2. Pluralidad de patrones

El Trabajo a domicilio se realiza o ejecuta para un patrón o para varios, el primer caso lo contempla el Art. 314 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que "son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración.", en el segundo el artículo 315 del mismo ordenamiento, nos dice que "la simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.", se refuerza lo anterior con la siguiente tesis:

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Página: 342

PATRONES, PLURALIDAD DE, EN FORMA SIMULTANEA. Es cierto que un trabajador puede tener diversos patrones, pero para ello es necesario que cada relación esté integrada con sus propios elementos, como el servicio prestado, la jornada, el salario y otras peculiaridades; pero no se da la pluralidad de patrones, en forma simultánea, cuando las actuaciones demuestran que el actor prestó servicios, en épocas sucesivas, a diversas empresas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 254/90. José María Chocoza Quiroga. 8 de noviembre de 1990.

Unanimitad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

En el teletrabajo al igual que el trabajo a domicilio, el trabajador puede tener un patrón o varios, bajo la condición de que sus actividades laborales respeten y se realicen protegiendo los datos estrictamente imprescindibles para la relación laboral con las diferentes empresas.

5.2.3. Lugar donde se realiza el trabajo

En el trabajo a domicilio nuestra Ley Federal del Trabajo contempla que el trabajador ejecuta o realiza sus actividades en su domicilio o en un local libremente elegido por él, al plantear las dos hipótesis del lugar de trabajo no puede existir una tercera de tal forma que si existiese, nos dice el Maestro Mario de la Cueva que: "... si se efectúa en locales del patrono, los trabajadores

se convertirán automáticamente en trabajadores ordinarios de la empresa;⁷¹ la siguiente tesis afirma lo anterior:

*Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: CXXX, Página: 579.*

*TRABAJADORES A DOMICILIO, CUANDO NO SE CONFIGURA EL TRABAJO DE LOS.
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.*

*Amparo directo 4234/55. Lorenza Sierra Delgado. 26 de noviembre de 1956. Cinco votos.
Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.*

El Artículo 311 en su párrafo segundo de la Ley antes referida nos dice que, "Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior [que el trabajo se ejecute en el domicilio del trabajador o en el lugar que él elija] se regirá por las disposiciones generales de esta ley.", lo anterior es para reforzar la primera diferencia con el teletrabajo.

Como ya lo vimos anteriormente en el teletrabajo, el trabajador tiene la opción de laborar en su domicilio o en un local designado por el patrón que puede ser un telecentro (sea o no de su propiedad), o bien, en cualquier lugar donde éste se encuentre, esto se conoce con el nombre de movilidad geográfica y se debe a las necesidades y a la naturaleza de las actividades que desempeña, la ubicación en donde se realizan las labores es siempre con autorización y conocimiento del patrón, de tal forma que el domicilio lo establece el patrón y no el trabajador que sería requisito esencial para que sea un trabajo a domicilio.

5.2.4. Supervisión del trabajador

En el trabajo a domicilio las labores del trabajador se deben de realizar sin la supervisión ni dirección inmediata del patrón, es decir que "la actividad del trabajador no está sometida a vigilancia"⁷², tiene un control sobre las actividades, al inicio y al término de las mismas, pero no un intermedio.

⁷¹ Idem.

⁷² De Buen L., Néstor, ..., Op. Cit. en nota (47), Pág. 508.

En cambio en el teletrabajo las nuevas tecnologías juegan un papel importante, ya que hacen posible la supervisión y control directo e inmediato de las labores, esto sucedería si se está trabajando en tiempo real (en línea) o en telecentros, porque existe un intercambio constante de datos que facilita la supervisión y vigilancia del trabajador, así como la corrección del trabajo que realiza.

No sucede lo mismo con el teletrabajo fuera de línea (off line), porque sólo se ejerce un control al principio y al final del trabajo, dejándole al trabajador organizar sus actividades y de disponer de su tiempo, motivo por el cual los patrones implementan nuevas formas de control, supervisión y vigilancia, como es el uso de cámaras en el domicilio del trabajador (afectando la privacidad) o el trabajador esta obligado a mandar periódicamente avances de sus actividades para ser revisadas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL PROYECTO "DIRECTORIO DEL PORTAL DE PRODIGY"

1. Descripción y bases de la convocatoria del proyecto

1.1. Descripción del proyecto

Como sabemos, Internet es un sistema de comunicaciones que involucra a toda computadora en el mundo capaz de conectarse a la red.

Actualmente, Internet se encuentra con una gran problemática, el exceso de información, esta cuestión radica principalmente en que cualquier usuario puede publicar páginas web en todo momento, lo anterior con sus grandes ventajas y desventajas, como sería el desbordamiento de información que incluye una gran cantidad de sitios de mala calidad, por lo que existe una gran necesidad de actualizar, organizar y filtrar dicha información, con la única finalidad de que el usuario final encuentre la información requerida y la misma le sea útil.

En ese momento surge la importancia de crear un directorio en Internet, se pretende que la información se encuentre clasificada de manera jerárquica por medio de un índice, donde se pueda ingresar la información catalogada de acuerdo a tópicos especializados de las diversas áreas del conocimiento humano, es decir, el esquema de la biblioteca física.

Los tópicos se localizan de acuerdo a su relevancia, lo que limita el número de búsquedas fallidas para una persona que requiere información fidedigna y de calidad.

* Web, Lugar en o Web, Sitio en (en inglés, Web site), computadora que publica documentos (denominados 'páginas Web') en World Wide Web (WWW). Estos documentos están compuestos por texto, elementos multimedia (gráficos, sonido, vídeo digital...) y vínculos (punteros con la dirección de otras páginas Web, empleados para establecer una conexión automática). Un lugar en Web mantiene en ejecución un programa llamado 'servidor de páginas Web' que procesa las peticiones de información, típicamente solicitudes de páginas. Cada documento en uno de estos lugares tiene asignada una dirección única denominada URL.

Como ventaja de lo anteriormente señalado, el usuario no necesita conocer todos los sinónimos de un tema para encontrar un tópic o tema, sino simplemente la categoría deseada, que a su vez contiene una lista de subcategorías a través de las cuales llega al punto deseado.

Algunas compañías ofrecen el servicio de directorio, la forma en que éstas catalogan, actualizan y verifican su información, es haciendo una invitación a sus usuarios para que incorporen sitios web que ellos consideren de calidad, toman en cuenta las siguientes características:

- a) Información sobre la vigencia del sitio.
- b) Fuente de donde proviene el contenido.
- c) La categoría en donde se colocará este.

Sin embargo, lo anterior no resuelve el problema y plantea un doble trabajo para estas compañías, ya que posteriormente de este procedimiento, requieren de personal humano, que valide estas características, si es que desea un directorio de calidad.

La intervención humana en la clasificación de información en internet es de suma importancia, esto es lo que distingue a un directorio de los robots de búsqueda, los últimos "buscan", simplemente el título que hace referencia a las palabras clave, pero sin mirar el contenido, vigencia en línea y la fuente de donde provienen.

El éxito de un buen directorio, es de quién clasifica la información; personal cualificado y con conocimientos especializados; en equipos de trabajo multidisciplinarios, para tener como resultado información útil, actual y de categoría.

Una de las empresas que hoy en día visualiza esta problemática y se preocupa por tener un directorio con contenido de calidad es **"Prodigy Internet de**

Telmex", motivo por el cual, se convierte en la empresa líder en el mercado de proveedores de servicios de Internet en México.

Prodigy en coordinación con el Centro de Estudios Tecnológicos Avanzados (CENTEC), y Fundación Telmex, iniciaron el proyecto "Directorio del Portal de Prodigy".

1.2. Bases de la convocatoria del proyecto

La convocatoria fue interna, en la Fundación Telmex, en calidad de concurso, que coordinó Prodigy Internet y el Centro de Estudios Tecnológicos Avanzados (CENTEC).

Se formaron 12 equipos multidisciplinarios en las siguientes áreas:

- a) Artes y humanidades.
- b) Negocios y economía.
- c) Ciencias.
- d) Noticias y medios.
- e) Computación e internet.
- f) Recreación y deportes.
- g) Educación.
- h) Referencias.
- i) Entretenimiento.
- j) Regional.
- k) Gobierno.
- l) Salud.

Coordinador en el Centro de Estudios Tecnológicos Avanzados:

Lic. Martha Canseco.

Coordinador del proyecto en Fundación Telmex :

Beuario de fundación Telmex, Miguel Ángel Martínez Hernández, estudiante de la ENEP Aragón.

Duración:

Del 5 de junio de 1999 al 16 de julio de 1999.

Remuneración:

Líder: \$3,000.00 M. N.

Miembro: \$1,500.00 M. N.

Lugar:

Las instalaciones de la Fundación Telmex, Paseo del Río 186, Colonia Chimalistac, Delegación Alvaro Obregón, Código Postal 01070.

Horario de trabajo:

Cuatro horas diarias, que se tienen que cubrir en las instalaciones de Fundación Telmex, teniendo un horario de funcionamiento de lunes a viernes de 8:00 a 21:00 horas, los días sábados y domingos de 9:00 a 14:00 horas.

Requisitos de los integrantes del equipo:

- a) Tres estudiantes becarios de fundación Telmex o de fundación UNAM, uno será el líder y los otros dos miembros.
- b) Que fueran estudiantes a nivel profesional de sistemas o carrera afines y de humanidades.
- c) Que fueran estudiantes de alto rendimiento académico, promedio superior al 9.0.
- d) Que tuvieran experiencia y conocimientos específicos del área.
- e) Flexibilidad de horario.

Actividades a realizar:

- a) Búsqueda y localización de páginas web relacionadas con el rubro del equipo.
- b) Análisis de dichas páginas y resumen de las mismas.
- c) Capturar la información.
- d) Estructurar y organizar la información, elaboración de mapas de navegación.
- e) Revisión ortográfica.
- f) Enviar la información por medio de un visualizador Web^{*} Diseñado por CENTEC.

Forma de evaluación:

- a) Taxonomía: Organización de temas y facilidad de navegación.
- b) Contenido: Cantidad, calidad de tópicos y sitios, así como mejor variedad de los mismos en español, formato, ortografía y descripción de cada sitio (mejor resumen del sitio en dos líneas).
- c) Estructura interna.
- d) Sitios con actualización constante.
- e) Trabajo en equipo.
- f) Esfuerzo y disponibilidad.

Premios:

- a) Una cuenta anual de internet gratis, para cada uno de los integrantes del equipo ganador.
- b) Una cuenta de correo electrónico con capacidad de 1.5 MB, para cada uno de los integrantes del grupo ganador.
- c) Espacio de 5 MB para la creación de una página personal, a cada uno de los integrantes del grupo ganador.

^{*} Pequeño programa, que permite al usuario consultar e ingresar información segura, utilizando un sistema de seguridad con nombre y contraseña.

- d) Un diploma a cada uno de los integrantes del grupo ganador.
- e) A los demás participantes, sólo el pago por su trabajo.

2. Actividades desempeñadas por el "Grupo Gobierno"

2.1. Integrantes del grupo gobierno

Nombre: Jorge Rico Molina
Puesto: Líder
Institución educativa: Facultad de Derecho, C. U., UNAM
Carrera: Licenciado en Derecho

Nombre: J. Octavio Carrillo Olivares
Puesto: Miembro
Institución educativa: UPIICSA, Instituto Politécnico Nacional
Carrera: Licenciado en Ciencias de la Informática

Nombre: Wendy Rodríguez Rueda
Puesto: Miembro
Institución educativa: Universidad Tecnológica Americana.
Carrera: Licenciada en Diseño

2.2. Actividades realizadas por el grupo gobierno

Para iniciar el proyecto se tuvieron que estudiar conceptos básicos y sistemas de gobierno de los diferentes países que se pretendían abarcar, investigar la forma de gobierno que imperaba como podría ser la monarquía, la república, así como su división de poderes (ejecutivo, legislativo, judicial), la existencia de Embajadas y de Secretarías de Estado.

Se planteó una estructura y organización de trabajo (incluyendo una logística de actividades), así como la designación de diferentes tareas o labores a los integrantes del grupo, la cual fue modificada varias veces por indicaciones del Sr. Miguel Angel Martínez Hernández, también porque no se localizaban páginas web oficiales de los diferentes países, de tal forma que el rubro de "gobierno" del Portal de Prodigy Internet, quedó conformado de la siguiente manera, cada uno con una breve explicación del sitio web:

Tópico	Países	Clasificación
G O B I E R N O	Antigua y Barbuda	Presidencia y Constitución política.
	Argentina	Poder Legislativo, Presidencia de la Nación Argentina, Senado de la Nación.
	Bahamas	Sistemas de Gobierno.
	Belice	Poder Ejecutivo, Constitución, Elecciones, Partidos Políticos.
	Bolivia	Poder Legislativo, Honorable Congreso Nacional.
	Brasil	Poder ejecutivo, Poder Judicial, poder Legislativo.
	Canadá	Poder ejecutivo, Poder Judicial, poder Legislativo, Constitución Política.
	Chile	Cámara de diputados, Congreso Nacional de Unión, Senado de Chile, Poder Judicial, Presidencia de la República.
	Colombia	Cámara de Representantes, Poder Judicial, Presidencia de la República.
	Costa Rica	Poder ejecutivo, Poder Judicial, poder Legislativo.
	Cuba	Partido Solidaridad Democrática, Ministerio de Cultura, Constitución Política, Poder Ejecutivo, Poder Legislativo.
	El salvador	Poder Legislativo, Partidos Políticos, Poder Ejecutivo, Constitución política.
	Estados Unidos	Senado, Casa de representantes, Corte Suprema de Justicia, Presidente.
	Guatemala	Poder Ejecutivo, Poder Legislativo.
	Honduras	Partido Liberal Comunista, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente, Banco Central.
	México	Gobierno de los Estados, Organismos Descentralizados, Poder Judicial de la Federación, Poder Legislativo, Poder Ejecutivo.
	Nicaragua	Poder legislativo, Banco Central, Consejo Supremo Electoral, Constitución Política, poder Ejecutivo.
	Panamá	Poder ejecutivo, Poder Judicial, poder Legislativo.
Perú	Congreso de la República, Poder Judicial.	
Puerto Rico	Poder ejecutivo, Poder Judicial, poder Legislativo, Municipios.	
República dominicana	Poder ejecutivo, Poder Judicial, poder Legislativo, Constitución de la República Dominicana, Direcciones Generales, Secretarías de Estado.	
Suriname	Poder Legislativo.	
Uruguay	Poder Ejecutivo Nacional, Poder Judicial, Poder Legislativo.	
Venezuela	Congreso de la República Venezolana.	

Posteriormente que se estudio el país o Estado, se empieza una búsqueda y localización exhaustiva de los sitios oficiales en internet, para empezar el análisis de cada página web y concretarla con un resumen de dos líneas.

Para navegar por internet se utilizaron dos programas que fueron el internet explorer y el net escape navegador, para la localización de páginas oficiales se utilizaron buscadores, yahoo, hotmail, terra, adnet, altavista, lo anterior previamente establecido por CENTEC.

La información se capturaba en diversos programas, que permitían su corrección ortográfica, como fueron el bloc de notas de windows y word de Microsoft Office, para después enviar toda la información por medio del visualizador web que tenía acceso directo al servidor de CENTEC*, éste se podía abrir de diferentes computadoras, ya sea en el local acondicionado por la Fundación Telmex, o en el domicilio de los participantes o inclusive en un café internet.

De tal forma que se podía trabajar en cualquier punto de la ciudad, siempre y cuando se contara con una computadora y una conexión a internet.

En cuanto al trabajo, el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que es: "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De tal forma, que las actividades que realizó el grupo gobierno como fueron la investigación, búsqueda, localización, análisis, resumen, captura, organización y desarrollo del tópico gobierno, requirieron de un esfuerzo de carácter intelectual y material, al realizar lo anterior y enviar la información por medio de un visualizador web al servidor de CENTEC, y por lo tanto se considera trabajo.

* Para ingresar al servidor y mandar la información, se tenía que identificar cada usuario con un nombre y una contraseña varias veces, de tal forma que no era sencillo.

3. El lugar y horario de trabajo

El lugar habitual de trabajo era en la Fundación Telmex, ubicada en Paseo del Río 186, Colonia Chimalistac, Delegación Alvaro Obregón. En pocas ocasiones se trabajo en casa, sobre todo cuando había fallas en el servidor del Centro de CENTEC, lo cual nos imposibilitaba trabajar en el local previamente establecido.

En la Fundación Telmex, se acondicionó un local especial para este proyecto de trabajo, la persona responsable del lugar de trabajo era Miguel Angel Martínez Hernández, quién había instalado dieciséis equipos en red, en donde se mantenía comunicación directa con el servidor del Centro de estudios tecnológicos avanzados (CENTEC).

Con respecto al lugar de trabajo, existen similitudes con el teletrabajo, en la presente investigación el empresario o patrón acondiciona un lugar de trabajo, o en su defecto utiliza instalaciones externas, es decir, emplea telecentros, en este caso las instalaciones de Fundación Telmex, o si éstas no se encuentran en condiciones óptimas para laborar, los trabajadores lo harán en su domicilio.

Cabe mencionar que en un proyecto los participantes, se encuentran en plena libertad de decidir en donde se van a realizar sus labores, máxime si se trata de un concurso, lo que no sucede en el proyecto "directorío del portal de prodigy", porque especifican un lugar en donde se va a trabajar o si existen fallas en la red de las instalaciones de Fundación Telmex, se realizarán las actividades en los diferentes domicilios de los integrantes del grupo "gobierno".

En el teletrabajo el empresario o patrón acuerdan con el trabajador el lugar o lugares, en donde van a ejecutar sus labores, lo que sucede de hecho en el proyecto "directorío del portal de prodigy", porque se labora en las instalaciones de Fundación Telmex y como alternativa se plantea el domicilio de los integrantes del grupo "gobierno".

El horario de trabajo era flexible, porque se tenían que cubrir cuatro horas diarias de lunes a sábado, si no se cubrían en algún día de la semana, se podía recuperar el domingo.

La jornada diurna es de 8 horas, que comprende de las seis a las veinte horas, por consiguiente el trabajador tiene la obligación de laborar cuarenta y ocho horas a la semana y disfrutar de un día de descanso semanal.

No obstante estamos en presencia de una jornada reducida convencional, esto es, pactada por las partes, la cual queda en una subordinación de cuatro horas diarias, lo que suma veinticuatro horas a la semana, esto no obsta para que el trabajador disfrute de un día de descanso semanal.

Séptima Epoca
Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 103-108 Sexta Parte
Página: 127

JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA. La jornada de trabajo de acuerdo con la ley laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, no señalándose mínimo en el desempeño de la misma, sino sólo máximos, por lo cual es perfectamente válido establecer entre el patrón y el trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas para los días sábados, ya que con la misma no se desbordan los máximos.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.
Amparo directo 171/77. María Magdalena García. 30 de septiembre de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez.

De acuerdo a lo precedente, los integrantes del grupo gobierno prestaron sus servicios, los días cuatro y once de julio de 1999, correspondientes al día domingo y por consiguiente al día de descanso semanal.

En este supuesto del servicio prestado, debió haberse retribuido con pago del salario ordinario, correspondiente al día de descanso semanal, las cuatro horas laboradas al doble del salario ordinario, más el 25 % del salario ordinario por concepto de prima dominical, lo cual asciende a la cantidad de trescientos veinticinco pesos 00/100 M. N., por cada día domingo laborado.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Diciembre de 1994

Tesis: II. 2o. C. T. 3 L

Página: 417

PRIMA DOMINICAL Y SOBRESUELDO POR TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO, MANERA DE CUANTIFICAR LAS PRESTACIONES POR CONCEPTO DE. La Ley Federal del Trabajo regula de formas diferentes los trabajos desarrollados en domingo y en el día de descanso semanal, y así en el artículo 71, párrafo segundo dispone que la prestación de servicios el domingo, deberá remunerarse con una prima adicional de cuando menos un veinticinco por ciento sobre el salario ordinario; y en el artículo 73, previene que aparte del salario que corresponda al trabajador por el descanso se le cubrirá un sueldo doble por el servicio prestado. Luego, la distinción consiste en que la prima de veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo se otorga a quienes prestan sus servicios en domingo, pero descansan cualquier otro día de la semana; por el contrario, los que laboran todos los días y además el día que tienen asignado para descanso, ya sea el domingo u otro, tienen derecho a que se les pague, aparte del salario ordinario, otro adicional por el doble. Así pues, si en la demanda el trabajador afirma desempeñarse bajo las órdenes del patrón los siete días de la semana, es decir, incluso el que debería descansar, y ese hecho no se encuentra desvirtuado, resulta incorrecto condenar al pago de prima dominical porque la remuneración que le corresponde es la prevista, por el artículo 73, ya citado, por el doble del día que debiendo descansar ha laborado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 52/94. Román Briseño Gutiérrez. 21 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel Alfonso Sierra Palacios.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 72, Diciembre de 1993

Tesis: 4a./J. 45/93

Página: 53

DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO. Los artículos 69 a 73 de la Ley Federal del Trabajo establece el descanso semanal, que consiste en un día de reposo, con goce de sueldo, por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que éstos no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y cuando lo hagan en forma voluntaria, tendrán derecho a percibir un salario triple, independientemente de la sanción a que se hará acreedor el patrón en los términos del artículo 994, fracción I, por no cumplir la disposición contenida en el artículo 69. Tal rigor pretende evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador, aunque éste reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en el sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados. Por otra parte, además del descanso semanal o séptimo día, la Ley señala los días que denomina de descanso obligatorio, cuyo establecimiento no está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores, sino en permitirle contar con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas. Así, los artículos 74 y 75 de la Ley laboral establecen cuáles son los días de descanso

obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligados a laborar en esos días, con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 9 de agosto de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez. Tesis de Jurisprudencia 45/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, e Ignacio Magaña Cárdenas. Ausente: José Antonio Llanos Duarte, previo aviso.

Se tenían que laborar las cuatro horas diarias, en las instalaciones de Fundación Telmex, dentro de un horario de lunes a viernes de 8:00 a 21:00 horas, los días sábados y domingos de 9:00 a 14:00 horas.

Cuando existían fallas que no permitían trabajar en la red de Fundación Telmex o en el servidor de CENTEC, se laboraba de forma externa, es decir, en el domicilio particular de cada uno de los integrantes del grupo "gobierno".

Una de las características del teletrabajo es la flexibilidad de horario, resultante de un acuerdo previo entre el trabajador y el empresario, el primero se obliga a cubrir un número determinado de horas diarias, dentro del horario de oficina establecido por el segundo.

La Ley Federal del Trabajo no establece una jornada laboral mínima, pero sí una máxima, además que el trabajador y el patrón fijan la duración de la misma, por lo tanto el horario de trabajo de cuatro horas diarias, se encuentra dentro del marco legal y por lo tanto no es violatoria de los principios establecidos en nuestra carta magna.⁷³ Además para apoyar lo anteriormente señalado, presento las siguientes tesis:

*Novena Epoca
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: II, Octubre de 1995
Tesis: 2a. XCVII/95
Página: 311*

⁷³ Vid., Artículos 58 al 68, Ley Fed... Op. Cit. y artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Themis, México, 2002.

JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constanco Carrasco Daza.

Nota: Esta tesis, aunque deriva de la contradicción de tesis 50/94, no tiene el carácter de jurisprudencia, pues no surgió del problema propio de la contradicción y, por tanto, sólo constituye tesis aislada.

Octava Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-I, Julio a Diciembre de 1989

Página: 299

JORNADA SEMANAL, DISTRIBUCION DE LA, EN TERMINOS DEL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO REQUIERE DE FORMALIDAD. Como el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, no previene que el reparto de las horas de labores del sábado deba reunirse o satisfacer alguna formalidad, basta con que tal reparto sea implantado de hecho en el centro de trabajo para que se considere legal.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8356/88. María del Carmen Hernández Arroyo. 27 de septiembre de 1989. Unanimitad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Boeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Por lo anteriormente expuesto, estamos ante la presencia de dos modalidades de teletrabajo que serían: el ejecutado en telecentros y el realizado en el domicilio del trabajador, sin que se pueda configurar en ningún momento el

trabajo a domicilio⁷⁴. También es menester mencionar que se dan las primeras características de un contrato de trabajo, al convenir el patrón o empresario con el empleado, parte de las condiciones de trabajo como son el lugar y la jornada laboral.

4. Subordinación, salario y relación de trabajo dentro del proyecto

Cuando se publicó la convocatoria interna, dentro de las instalaciones de Fundación TELMEX, el becario Miguel Angel Martínez Hernández, realizó la selección de las personas (becarios),

La selección era sencilla, buscaba en la base de datos de Fundación Telmex y UNAM, los listados de becarios, y según su carrera, especialidad y semestre, los iba llamando para invitarlos a participar dentro del proyecto.

Posteriormente, se celebró una junta el día 31 de mayo de 1999, con los líderes de los diferentes grupos, dirigida por la Lic. Martha Canseco, quién se presentó como coordinadora del Centro de Estudios Tecnológicos Avanzados (CENTEC), en el mismo acto nombraron al becario Miguel Angel Martínez Hernández, como coordinador del proyecto en Fundación Telmex al cual nos teníamos que dirigir para cualquier duda, así como sería el enlace para recibir las notificaciones e instrucciones, también señalaron la duración (que sería del 5 de Junio al 16 de julio de 1999) la remuneración (Líder: \$3,000.00 M.N.; Miembro: \$1,500.00 M.N., esta suma se agregaba al estipendio que recibían como becarios), el lugar y horario de trabajo.

Durante el desarrollo del proyecto, el coordinador Miguel Angel Martínez Hernández gozaba de las siguientes facultades:

- Se encargada de la supervisión, control y vigilancia del trabajo realizado, haciendo las observaciones pertinentes y las directrices a seguir establecidas por la Lic. Martha Canseco.

⁷⁴ Vid., Artículo 311, *Ley Fed.*, Op. Cit.

- Capacitó y adiestró a los becarios, para manejar el visualizador web, dentro del proyecto.
- Se encargaba del mantenimiento de los equipos de cómputo y de la red, facilitando el contacto en línea con el servidor de CENTEC.
- Controlaba el horario de ingreso y salida de los becarios participantes del proyecto.
- Solucionaba los problemas relacionados con el software y hardware, que a veces impedían continuar con el trabajo (caídas del servidor).
- Aprobaba el trabajo conforme se iba ejecutando y señalaba las correcciones que se tenían que hacer.
- Vigilaba y hacía cumplir el reglamento interior del local en donde se trabajaba, manteniendo el orden en el centro de cómputo.
- Notificaba de posibles errores en el sistema e impartía órdenes a los líderes de grupo.
- Realizaba juntas cada tercer día con los líderes de grupo, para la evaluación y continuidad del proyecto.
- Se le entregaban reportes de trabajo y de errores de sistema, cada tercer día, así como fue el encargado del pago, depositándolo en el número de cuenta de cada becario participante, según su puesto, el líder del grupo "gobierno" recibió: \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.), el miembro \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.).

De las actividades que tenía el becario Miguel Ángel Martínez Hernández, podemos desprender, que se trataba de un trabajador de confianza, porque desempeñaba funciones de dirección, inspección y vigilancia con carácter general⁷⁵. La siguiente tesis apoya lo anteriormente expuesto.

Novena Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Enero de 2001

Tesis: I.6o.T.84 L.

⁷⁵ Vid., Artículo 9, *Ley Fed...*, Op. Cit.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, es decir, la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza no tiene derecho a ser reinstalado, pero pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado acreditar que las funciones que realizaba el actor, eran de las consideradas como de confianza, en términos de lo dispuesto en la primera parte del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.-Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."; por lo que no es suficiente para ello, que en el nombramiento o en la tarjeta de trabajo respectivo se señale que el puesto desempeñado era de confianza.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 11146/2000. Leonila Herrera Prudente. 27 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 127-132, Quinta Parte, página 77, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN."

Las actividades que realizó el grupo gobierno, como son la investigación, búsqueda, localización, análisis, resumen, captura, organización, desarrollo y envío de la información del tópico gobierno, dentro del proyecto "directorio del portal de prodigy", requirieron de un esfuerzo de carácter intelectual y material, considerado por lo tanto como trabajo.

El esfuerzo de carácter intelectual y material fue a cambio de una retribución económica el líder del grupo "gobierno" recibió: \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.), cada uno de los miembros \$1,500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.).

Los integrantes del grupo "gobierno", recibían y ejecutaban las órdenes directas del coordinador Miguel Angel Martínez Hernández, dentro del horario de trabajo establecido en la junta del día 31 de mayo de 1999, motivo por el cual se les considera como trabajadores subordinados.⁷⁶

⁷⁶ Vid., Artículo 8, Ley Fed., Op. Cit.

Por derecho, el artículo 20 de la Ley Federal del trabajo, establece que: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.". En el presente estudio el acto que le da origen a la relación de trabajo es el proyecto "directorío del portal de prodigy", que se trata de una relación laboral en fraude a la ley.

Por lo tanto, existió una relación de trabajo y ésta es objeto de regulación por el ordenamiento jurídico laboral, teniendo como consecuencia legal, los trabajadores del grupo "gobierno" al derecho inalienable de las prestaciones que marca la ley.

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 32, Abril de 1992

Tesis: I.S.o.T. J/31

Página: 36

RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del Código Obrero.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7275/89. Jardín de Niños Ferriere. 16 de noviembre de 1989. Unanimidad

de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 8105/89. Javier Coss Bocanegra. 7 de diciembre de 1989. Unanimidad de

votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 11005/90. Juan Crisantos Orozco. 22 de enero de 1991. Unanimidad de

votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Amparo directo 5115/91. Florencio Peña Campos y otro. 13 de junio de 1991. Unanimidad

de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6745/91. Modesto Pérez Flores. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de

votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

Aparece Publicada en la Gaceta Número 52, pág. 36.

La falta de contrato de trabajo en el proyecto "directorío del portal de prodigy", no es necesario para argumentar que se trataba de sólo un concurso de carácter intelectual, ya que durante el desarrollo del mismo, se dan los elementos significativos de una relación laboral, independientemente que sea por tiempo determinado o no.⁷⁷

Además la jurisprudencia nos dice que: "... el contrato de trabajo tiene características propias que se resumen en tres: obligación por parte del trabajador de prestar un servicio, empleando su fuerza física o intelectual; obligación del patrón de pagar a aquél una retribución, y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón..."⁷⁸

El proyecto "directorío del portal de prodigy", por las características que presenta, nos conduce a determinar, que se trataba de dos tipos de modalidades de teletrabajo.

Cuando se laboraba en las instalaciones de Fundación TELMEX, estamos ante el teletrabajo en telecentros, en donde existe un supervisor, con facultades de dirección, control, supervisión y vigilancia, las mismas se las confiere la empresa (CENTEC), los trabajadores del grupo "gobierno" tienen un deber de obediencia ante el coordinador. Además que la herramienta principal de trabajo son las tecnologías de la información y comunicación, que son utilizadas para realizar el trabajo y crear nuevas formas de organización (elementos característicos de esta nueva figura alíptica).

Cuando laboraba cada uno de los integrantes del grupo "gobierno" en su casa, estamos ante la presencia del teletrabajo en el domicilio, en donde el trabajador no estaba sujeto a un control constante, pero sí obligado a entregar resultados.

⁷⁷ Vid., Artículo 35, 36 y 37, *Ley Fed...*, Op. Cit.

⁷⁸ Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Junio de 1999, Tesis: VII.2o.A.T.28 L, Pág. 936.

Cuando los miembros del grupo "gobierno" laboraban en su casa (no fueron más de tres veces), los gastos como energía eléctrica, agua, teléfono, equipo de computo, internet, el lugar de trabajo, corrieron a cargo de los trabajadores, no recibieron ninguna compensación por parte del patrón, ahora bien, en países como Italia, Alemania o España, han determinado que los desembolsos que realiza el empleado con motivo del trabajo, le deben de ser reintegrados, cosa que no sucedió.

5. Características del teletrabajo y del proyecto "directorío del portal de prodigy".

Durante el desarrollo de la presente investigación, el teletrabajo, y el proyecto "directorío del portal de prodigy", presentan similitudes y diferencias en sus características, que pueden apreciarse con más detalle en la siguiente gráfica:

CARÁCTERÍSTICAS	TELETRABAJO	PROYECTO "DIRECTORIO DEL PORTAL DE PRODIGY"
El empresario determina y elige el lugar o lugares en donde se va a laborar	SI	SI
El empresario elige y aprueba los programas que se utilizaran con motivo del trabajo	SI	SI
Existe subordinación del trabajador hacia el patrón	SI	SI
Existe un salario	SI	SI
Jornada laboral flexible y reducida convencional	SI	SI
Existe una relación de trabajo	SI	SI
Es por tiempo determinado o indeterminado	DETERMINADO	DETERMINADO
Juntas periódicas	SI	SI

Capacitación y adiestramiento	SI	SI
Prestaciones laborales	SI	NO
Contrato de trabajo	NO	NO
Acuerdo de trabajo	ESCRITO	VERBAL
Acondicionamiento del local de trabajo	SI	SI
Se ejecuta habitualmente	SI	SI
Se ejecuta para un patrón.	SI	SI
Se ejecuta el trabajo en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él.	NO	NO
El trabajo se ejecuta sin vigilancia y/o dirección inmediata de quién proporciona el trabajo.	NO	NO
Movilidad Geográfica del trabajador.	SI	SI
El uso de nuevas tecnologías como son: La computadora personal, el fax modem, línea telefónica, redes internas y externas, servidores locales o de empresa.	SI	SI
Implica una nueva forma de organización para la relación de trabajo	SI	SI

Para finalizar, como resultado del análisis de la gráfica, podemos llegar a concluir, que en cuanto a sus similitudes, el proyecto "directorio del portal de prodigy", presenta elementos característicos, que hacen que se configuren dos

modalidades del teletrabajo, que serían el realizado en un telecentro y en el domicilio del trabajador.

En cuanto a sus diferencias, podemos observar, que en el proyecto "directorio del portal de prodigy" en comparación con el teletrabajo, no existen prestaciones de carácter laboral, como son: seguro social, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Que debieron de haber sido cubiertas por el patrón, debido a la existencia de la relación laboral, además que no son derechos renunciables.

Otra de sus diferencias y relacionada con el párrafo anterior, es el acuerdo laboral, que en el proyecto "directorio del portal de prodigy" es verbal y en el teletrabajo es escrito, sin embargo, en ambas figuras debe existir un contrato individual de trabajo, debido a que el trabajador se obliga a prestar hacia el patrón un trabajo personal y subordinado, a cambio de una remuneración.

En conclusión, el acuerdo verbal entre el grupo gobierno y CENTEC, para el proyecto "directorio del portal de prodigy", se trato de un contrato en fraude a la ley, persiguiendo como finalidad la explotación de mano de obra barata y de calidad, generando de esta forma el empleo precario.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La naturaleza del teletrabajo se deriva de las políticas económicas globalizadoras aplicadas a los avances científicos y tecnológicos, los cuales crean cambios inéditos en materia laboral, éstos tienen un alcance mundial y una innovación industrial en los países, así como repercusiones de carácter negativo como es el desempleo. El término lo acuña Jack Nilles, en Estados Unidos en los años setenta, para indicar que era posible la reducción de la jornada de trabajo, de movilidad y de la presencia física del trabajador en el local del patrón. También se le denomina de diferentes formas como: teledesplazamiento (Telecommuting), trabajo en red (Networking), trabajo a distancia (Remote Working), trabajo flexible (Flexible Working) y trabajo en casa (Homeworking).

SEGUNDA. El término teletrabajo, supone etimológicamente que proviene de la voz griega "Telou", que significa lejos, distancia y de la voz latina "Tripliare" que significa trabajo, de la unión de ambas obtenemos "trabajo a distancia", pero no todo trabajo a distancia puede ser teletrabajo.

El teletrabajo. *es aquel trabajo que se realiza a distancia, utilizando como herramientas las tecnologías de la información y comunicación, independientemente de la ubicación geográfica en donde este se realice, empleando nuevas formas creativas de organización, para dicho fin.*

Los elementos típicos del teletrabajo son: a) Movilidad Geográfica del trabajador, b) El uso de nuevas tecnologías. c) Una nueva forma de organización para la relación de trabajo.

TERCERA. Las modalidades de teletrabajo, son las siguientes: en el domicilio del trabajador, en telecentros y móvil.

Teletrabajo en casa. El trabajo se desarrolla en el hogar del trabajador

Teletrabajo en telecentros. El trabajo se ejecuta en oficinas que se encuentran ubicadas en distintos sitios, estas permanecen conectadas con la sede central.

Teletrabajo móvil. Es el realizado por aquellos trabajadores que tienen que desplazarse constantemente y por consiguiente, hacen uso de sus computadoras portátiles o de mano, denominadas "Palm" y de teléfonos móviles.

CUARTA. En materia laboral nos encontramos ante un rezago jurídico, por las nuevas formas de trabajo que surgen a través de las tecnologías de la información y comunicación que están en constante desarrollo, es el caso del llamado "teletrabajo", éste es un contrato atípico, no obstante al existir subordinación hay relación laboral, por esta razón se recomienda que en una reforma a futuro de la Ley Federal del Trabajo, se regule como un trabajo especial.

QUINTA. Los trabajadores que prestan sus servicios bajo alguna modalidad de teletrabajo tiene derecho al: Pleno empleo, mismo salario, gastos, convivencia e información, ascensos y situación laboral, equipo y herramientas y sindicato.

SEXTA. Para que exista un perjuicio, debe existir un daño, entendiéndose el último como la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio y se entiende por el primero como la privación de cualquier ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación, es decir que el patrón debe probar los ingresos que dejó de percibir por causa del trabajador y esta obligado a dirimir sus diferencias de este tipo, ante un Juez en materia Civil.

SÉPTIMA. El teletrabajo en su forma podrá ser una nueva figura atípica, pero en su sustancia, es decir, por las características que presenta, como son: la subordinación del trabajador hacia el patrón, la prestación de un

trabajo y la remuneración por éste, se deduce que estamos ante una relación de trabajo ordinaria, y es objeto de regulación por el ordenamiento jurídico laboral,

OCTAVA. La falta de contrato de trabajo en el proyecto "directorío del portal de prodigy", no es necesario para argumentar que se trataba de sólo un concurso de carácter intelectual, ya que durante el desarrollo del mismo, se dan los elementos significativos de una relación laboral, independientemente que sea por tiempo determinado o no.

El acuerdo verbal entre el grupo gobierno y CENTEC, para el proyecto "directorío del portal de prodigy", se trato de un contrato en fraude a la ley, persiguiendo como finalidad la explotación de mano de obra barata y de calidad, generando de esta forma el empleo precario.

NOVENA. En el presente estudio el acto que le da origen a la relación de trabajo es el proyecto "directorío del portal de prodigy", que se trata de una relación laboral en fraude a la ley. Por lo tanto, ésta es objeto de regulación por el ordenamiento jurídico laboral, teniendo como consecuencia legal, los trabajadores del grupo "gobierno" al derecho inalienable de las prestaciones que marca la ley.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aedipe, *Flexibilidad en el Trabajo. (Estrategias y Prácticas en Europa)*, Editorial Gestión 2000, Barcelona, 1995.
2. Alarcón Caracuel, *La Ordenación del Tiempo del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 1997.
3. Alonso García M., *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Ariel, Madrid, 1995.
4. Alonso Olea M. y Casas Baamonde M. E., *Derecho del Trabajo*, Editorial Civitas, Madrid, 1997.
5. _____, *Introducción al Derecho del trabajo*, Cuarta Edición, Universidad Complutense, Madrid, 1995.
6. Blanplain, R., *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of de European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1995.
7. Bagnara S. y Visciola M., *La Automatización y el Futuro del Trabajo*, Tecnologías, Organización y Condiciones de Trabajo, Editorial MTSS, Madrid, 1995.
8. Borrell Navarro Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Sista, México, 1996.
9. Briceño Ruíz Alberto, *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, Editorial Harla, México, 1996.
10. Calafa L., *Le Structure della Flessibilita Temporale*, Giappichelli, Turin, 1998.
11. Caldera Rafael, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1960.
12. Cavazos Flores Baltasar, *Instantáneas Laborales*, Editorial Trillas, México, 1993.
13. _____, *38 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, México, 1992.
14. _____, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, Primera Reimpresión, México 1999.
15. _____, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México 1996.

16. Climent Beltrán, Juan B., *Formulario de Derecho del Trabajo*, Editorial Esfinge, México, 1995.
17. _____, *Ley Federal del Trabajo (comentarios y Jurisprudencia)*, Editorial Esfinge, México 1997.
18. Comisión de las Comunidades Europeas, *Análisis of Currente Needs and Initiatives in the Field of Adaptation of Vocational Training for Young, Handicapped people to the Nez Employment Realities*, Belgica, 1994.
19. Curson, C., *Flexible Patterns of Work*, Instituto de Dirección de Personal, Londres, 1989.
20. Dávalos Morales, José, *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, México, 1997.
21. De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México, 1996.
22. De La Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México 1996.
23. Di Martino, Vittorio y Wich, Linda, *Telework*, Tr. Cazorla Perales, Carlos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1990.
24. Di Nicola, Patrizio, *Il Nuovo Manuale del Telelavoro: Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione*, Seconda Edizione, Edizioni SEAM, Milano, 2000.
25. Ettighoffer D., *L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail*, Odile Jacob, París, 1992.
26. Fernández Orrico, F. J., *El uso del teletrabajo como relación laboral*, Comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 1999.
27. F. K. Rheinheimer, Johannes, *Comunicación a la ponencia Temática III, El Teletrabajo en Alemania*, Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Colección Informes y Estudios, España, 1999.
28. Gaeta, L., Manacorda, P. Y Rizzo, R., *Il telelavoro: L' Ufficio a Distanza*, Hedlese, Roma, 1995.
29. _____, Y Pascucci P., *Telelavoro e Diritto*, Giappichelli, Turín, 1998.
30. García Máynez, Eduardo, *Introducción al estudio del derecho*, Editorial Porrúa, México, 1993.

31. Gbezo, Bernard, *Otro Modo de Trabajar: La revolución del teletrabajo*, Organización Internacional del trabajo, Ginebra, 1995.
32. H. H. Olson, *An Investigation of the Impacts of Remote Work Enviroments and Supporting Technology*, Centro de Investigación sobre los Sistemas de Información, Universidad de Nueva York, Nueva York, 2000.
33. Kominski, R., *Acces denied: Changes in computer ownership an use 1994 - 1997*, Population División, U. S. Census Bureau, Washington D. C., 1999.
34. Millard, Jeremy, *El Estado del teletrabajo*, Asociación Española de Teletrabajo, España, 2000.
35. Nambo Caro, H., *Indicadores sobre tecnologías de información y comunicación en los hogares*, INEGI, México, 2000.
36. Negroponete, N., *Being Digital*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Londres, 1995.
37. Nilles, Jack, *The telecommunications-transportation tradeoff. Options For tomorrow and today*, Jala International, California, 1973.
38. Oficina Nacional de Desarrollo Económico (NEDO), *It Futures: Can Work*, An Optimistic View of the Long- Term Potential of Information Technology for Britain, Londres, 1987.
39. Ortiz Chaparro, F., *El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1996.
40. Padilla Meléndez A., *Teletrabajo, Dirección y Organización*, Editorial RA-MA, Madrid, 1998.
41. Pla Rodríguez Americo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Editorial M.B.A., Motevideo Uruguay, 1975.
42. P. Wedde, *Der Schutz del Telearbeiter – Eine Herausforderung an das Arbeitsrecht, Protección de los trabajadores a distancia: " Un reto para las Leyes Laborales"*, Arbeit und Rech (Colonia), 1987.
43. Santos Fernández Dolores, *El poder disciplinario en el teletrabajo*, Universidad Carlos III, Madrid, 1998.
44. Thibault Aranda, J., *Perspectiva del teletrabajo*, Editorial Consejo Económico y Social, Madrid España, 1998.
45. _____, J., *El teletrabajo*, Editorial Consejo Económico y social, España, 2000.

Diccionarios

1. *Diccionario de la Lengua Española*, Editorial Océano, México, 1998.
2. *Diccionario de Sinónimos y Antónimos*, Editorial Larousse, México, 1997.
3. *Diccionario de Términos de Computación*, Editorial Prentice Hall, México, 1999.
4. *Diccionario Español-Alemán / Alemán-Español*, Editorial Océano, España, 1998.
5. *Diccionario Español-Francés / Français-Espagnol*, Editorial Grijalbo, México, 1994.
6. *Diccionario Español-Ingles / Ingles-español*, Editorial Oxford, United States Of América, 1994.
7. *Diccionario Español-Italiano / Italiano-Spagnolo*, Editorial Grijalbo, México, 1997.
8. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998.

Hemerografía

1. AA. VV. *Teleworking in Europe Part I, II, III*, European Industrial Relations Review, Núm. 268, 269, 271, 1996.
2. Amayas, L., *El Teletabajo también se irá a los países en desarrollo*, El economista, Num. 5474, 1996.
3. Día Siete, Año 2, Semanal, Número 97, México, Distrito Federal, 2002.
4. Egil Juliussen and Karen Petska-Juliussen, *Internet Industry Almanac*, March 1998.
5. El Universal, Aviso oportuno (4), México, Distrito Federal, 7 de Diciembre 2002.
6. International Labour Office, In the recent ILO publication, "*Conditions of Works Digest: telework*", Geneva, Vol. 9, No. 1, 1990.
7. International Labour review, Ginebra, Suiza, Vol. 129, No. 5, 1990.
8. Líderes Mexicanos, Año II, Tomo 50, Mayo 2002, México, Distrito Federal.

9. Nambo Caro, H., *Indicadores sobre tecnologías de información y comunicación en los hogares*, Boletín de Política Informática, No. 6, INEGI, México, 2000.
10. Revista de la Organización Internacional del Trabajo, No. 14, México, 1995.

Legislación

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Editorial Themis, México, 2002.
2. *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Themis, México, 2002.

Jurisprudencia

1. Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: V, Parte SCJN, Tesis: 193, Página: 127.
2. Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: CII, Página: 1215.
3. Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: CXXX, Página: 579.
4. Séptima Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 77-Sexta Parte, Pág. 32.
5. Séptima Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 103-108 Sexta Parte, Página: 127.
6. Séptima Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 139-144 Sexta Parte, Página: 163.
7. Séptima Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 169-174 Sexta Parte, Página: 85.
8. Octava Época, Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, Página: 299.

9. Octava Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII, Enero de 1991, Página: 342.
10. Octava Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VIII, Agosto de 1991, Tesis: VI.2o. J/144, Página: 134.
11. Octava Época, Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 52, Abril de 1992, Tesis: I.5o.T. J/31, Página: 36.
12. Octava Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XI, Mayo de 1993, Página: 407.
13. Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 72, Diciembre de 1993, Tesis: 4a./J. 45/93, Página: 53.
14. Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 76, Abril de 1994, Tesis: 4a.J. 9/94, Página: 19.
15. Octava Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV, Diciembre de 1994, Tesis: II. 2o. C. T. 3 L, Página: 417.
16. Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. J/1, Página: 289.
17. Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO, NOVENO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Agosto de 1995, Tesis: XIX.2o.4 L, Pág. 622.
18. Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: 2a. XCVII/95, Página: 311.
19. Novena Época, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Noviembre de 1995, Tesis: XX.18 L, Página: 590.

20. Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Febrero de 1996, Tesis: 2a. XII/96, Pág. 265.
21. Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Marzo de 1996, Tesis: VI.2o.27 L, Página: 1008.
22. Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Junio de 1999, Tesis: VII.2o.A.T.28 L, Pág. 936.
23. Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XII, Octubre de 2000, Tesis: XII.2o.7 L, Página: 1285.
24. Novena Época, Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIII, Enero de 2001, Tesis: I.6o.T.84 L, Página: 1807.

Otras fuentes

1. Páginas de Internet

1. <http://www.aftt.net>, Association Française du Télétravail et des Téléactivités (A.F.T.T.), Francia.
2. http://www.alt.com/telecommute_America, Telecommute America! (USA).
3. <http://www.cibertica.es/ae/>, Asociación Española de Teletrabajo, España.
4. http://www.cft.gob.mx/html/5_est/graf_internet/, Comisión Federal de Telecomunicaciones, Consulta de temas relacionados.
5. <http://www.congreso.es/funciones/constitucion/indice.htm>, Consulta de la Constitución española.
6. <http://www.egg.tokyoweb.or.jp/soajhome/index-e.htm>, Japanese Telecottage Association, Japón.
7. <http://www.enter-by.net>, Swedish Networker Association, Suecia.
8. <http://www.eto.org.uk/nat/ru/>, European Telework Russia, Rusia.

9. <http://www.inegi.gob.mx/informática/espanol/>, Encuesta Nacional de Ingreso-Gasto de los hogares 1992-1998.
10. <http://www.ivic.ca>, Canadian Telework Association, Canada.
11. <http://www.juridicas.unam.mx>: Consulta de jurisprudencia y de leyes.
12. <http://www.labs.bt.com/innovate/telework/index.htm>, British Telecom, Informes sobre teletrabajo.
13. <http://www.mclink.it/televoro>, Televoro Web Italia, Italia.
14. <http://www.mtinet.co.uk/>, Management Technology Associates, Consulta de temas relacionados.
15. <http://www.oit.org.mx>: Consulta, análisis de temas relacionados con el teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo telemático.
16. <http://www.paradero.com/Paises/espana/>, Estatuto de los Trabajadores en España.
17. <http://www.pta.es/cet/>: Información del teletrabajo en España.
18. <http://www.scjn.gob.mx>: Consulta de Jurisprudencia y leyes.
19. <http://www.tca.org.uk/>, The Telework, Telecottage and Telecentre Association (TCA), Reino Unido.
20. <http://www.telecommute.org>, Acuerdo celebrado por "Telstra Corporation Limited and the Communication" y la Unión de Trabajadores Australiana (CWU).
21. <http://www.tkk.utu.fi/oustotyö>, Finnish Flexiwork Forum, Finlandia.
22. <http://www.un.org.mx>: Consulta, análisis de los proyectos de tecnología y desarrollo humano.
23. <http://www.yahoo.com.mx>: Buscador de temas relacionados con el teletrabajo, Trabajo a distancia y telemático.
24. <http://www.vtd.org>, Verband Telearbeit Deutschland (VTD), Alemania.