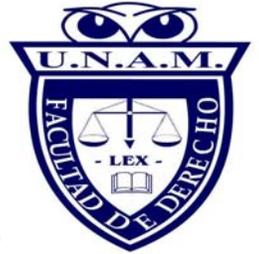




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

“RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJO COMO
FENÓMENO SOCIAL Y SU POSIBLE REGULACIÓN
JURÍDICA EN EL DERECHO MEXICANO”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO

P R E S E N T A:

E M M A L A U R A M A R T Í N E Z S O T O.

A S E S O R: L I C. R I T A S A L V A D O R T O L E D O

CIUDAD UNIVERSITARIA

2008



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 DIOS:

Por permitirme concluir una más de mis metas y por rodearme de gente valiosa.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por abrirme sus puertas y dejarme formar parte de la comunidad universitaria.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

Por enseñarme el amor por la justicia.

A MIS PADRES:

LAURENTINA SOTO AGUIRRE Y LUÍS ALFONSO MARTÍNEZ ZÚÑIGA. Por estar siempre conmigo en mis tristezas y derrotas pero sobre todo por compartir mis alegrías, mis triunfos y seguir creyendo en mí.

GRACIAS POR SUS DESVELOYS Y CONSEJOS LOS AMO.

A MIS HERMANOS:

MIRIAM, ALEJANDRO Y MARY.

Porque han sido mi complemento, mi apoyo y mis confidentes.

GRACIAS POR COMPARTIR SU RISA Y SUEÑOS.

A FRANCISCO:

Por regresar a mi vida después de tantas adversidades, por amarme, alentarme, ayudarme y darme la fuerza, seguridad y confianza necesarias para concluir este proceso. GRACIAS POR TENER FE EN MÍ.

A MIS AMIGAS:
Araceli, Lilia y Lisandra.

A TODOS AQUELLOS:
Que me ayudaron directa o indirectamente para llegar a este momento.

A LA LICENCIADA:
RITA SALVADOR TOLEDO. Mi eterno agradecimiento y respeto por colaborar en la dirección de esta tesis.

RECONOCIMIENTO DEL TELETRABAJO COMO FENÓMENO SOCIAL Y SU POSIBLE REGULACIÓN JURÍDICA EN EL DERECHO MEXICANO

| | |
|--|----|
| Introducción. | I |
| CAPITULO 1. Conceptos y Principios del Derecho del Trabajo. | |
| 1.1. Concepto de trabajo. | 10 |
| 1.2. Concepto de relación de trabajo. | 14 |
| 1.3. Sujetos de la relación de trabajo. | 17 |
| 1.3.1. Trabajador. | 17 |
| 1.3.2. Patrón. | 19 |
| 1.3.3. Intermediario. | 21 |
| 1.4. Duración de la relación de trabajo. | 22 |
| 1.5. Principios del Derecho de trabajo. | 23 |
| 1.6. Condiciones generales de la relación de trabajo. | 28 |
| 1.6.1 Jornada de trabajo. | 29 |
| 1.6.2. Días de descanso. | 30 |
| 1.6.3. Vacaciones y prima vacacional. | 32 |
| 1.6.4. Salario. | 33 |
| 1.6.5. Aguinaldo. | 34 |
| 1.7. Terminación y suspensión de la relación de trabajo. | 35 |
| 1.7.1. Causas de terminación de la relación de trabajo. | 35 |
| 1.7.2. Causas de suspensión de la relación de trabajo. | 36 |
| 1.8. Rescisión de la relación de trabajo. | 37 |
| 1.9. Trabajos especiales. | 40 |

CAPITULO 2. El avance tecnológico: fuente generadora del Teletrabajo.

| | |
|---|----|
| 2.1. Globalización y la creación de un nuevo orden social. | 46 |
| 2.2. Sociedad de la información y derecho. | 49 |
| 2.3. Tecnologías de la Información-Comunicación (TIC). | 52 |
| 2.3.1. Fibra Óptica. | 54 |
| 2.3.2. Comunicación Satelital. | 55 |
| 2.3.3. Telefonía Celular. | 56 |
| 2.3.4. Telefonía por Internet. | 56 |
| 2.3.5. Radiolocalizadores. | 57 |
| 2.3.6. Fax. | 57 |
| 2.3.7. Fax por Internet. | 57 |
| 2.3.8. Computadores. | 58 |
| 2.3.9. Televisión Digital. | 59 |
| 2.3.10. Microelectrónica. | 59 |
| 2.3.11. Optoelectrónica. | 59 |
| 2.3.12. Telecomunicaciones. | 59 |
| 2.3.13. Informática (hardware, software). | 60 |
| 2.3.14. Internet (correo electrónico, chat, videoconferencias). | 60 |
| 2.4. Internet y trabajo. | 62 |
| 2.4.1. Teletrabajo bajo el elemento personal de la prestación del servicio. | 64 |
| 2.4.1.1. Teletrabajadores empleados. | 64 |
| 2.4.1.2. Autoempleado o freelance. | 65 |
| 2.4.1.3. Teletrabajadores empleadores. | 65 |
| 2.4.2. Teletrabajo bajo el elemento locativo de la prestación del servicio. | 65 |
| 2.4.2.1. Teletrabajo a domicilio. | 65 |

| | |
|--|----|
| 2.4.2.2. Centros de recursos compartidos. | 68 |
| 2.4.2.3. Telecentros u oficina satélite. | 69 |
| 2.4.2.4. Telecottage, televillage. | 69 |
| 2.4.2.5. Teletrabajo móvil. | 69 |
| 2.4.3. Teletrabajo bajo el elemento comunicativo de la prestación de servicio. | 71 |
| 2.4.3.1. Teletrabajo on line o conectado. | 71 |
| 2.4.3.2. Teletrabajo off line o desconectado. | 72 |
| 2.4.3.3. Teletrabajo one way line o en un solo sentido. | 72 |
| 2.4.3.4. Teletrabajo two way line o interactivo. | 72 |

CAPITULO 3. Teletrabajo: producto de la relación de Tecnología y Derecho.

| | |
|--|-----|
| 3.1. Concepto de Teletrabajo. | 74 |
| 3.2. Antecedentes. | 80 |
| 3.3. Ventajas e Inconvenientes. | 82 |
| 3.4. Naturaleza Jurídica. | 86 |
| 3.5. Características del Teletrabajo. | 89 |
| 3.5.1. Subordinación en el Teletrabajo “telesubordinación”. | 90 |
| 3.5.2. Dependencia y Ajeneidad. | 94 |
| 3.5.3. Flexibilidad. | 97 |
| 3.5.4. Disponibilidad en el teletrabajo “teledisponibilidad”. | 100 |
| 3.5.5. Elemento locativo. | 102 |
| 3.5.6. Uso intensivo de la tecnología Informática y/o de telecomunicación. | 103 |
| 3.5.7. Voluntariedad. | 105 |

CAPITULO 4. Propuesta de regulación jurídica del Teletrabajo en México.

| | |
|--|-----|
| 4.1. Reforma para incluir el teletrabajo al capítulo de trabajos especiales. | 107 |
| 4.2. Definición. | 115 |
| 4.3. Condiciones generales del teletrabajo. | 116 |
| 4.3.1. Jornada de trabajo. | 116 |
| 4.3.2. Salario. | 118 |
| 4.3.3. Control y privacidad. | 118 |
| 4.3.4. Seguridad social. | 125 |
| 4.3.5. Derecho a la intimidad. | 128 |
| 4.3.6. Continuidad y extinción de la relación de trabajo. | 129 |

CAPITULO 5. El Teletrabajo en el Derecho Comparado.

| | |
|---|-----|
| 5.1. La experiencia Europea. | 130 |
| 5.1.1. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. | 130 |
| 5.1.2. Teletrabajo en España. | 138 |
| 5.1.3. Teletrabajo en Alemania. | 141 |
| 5.2. La experiencia en Sudamérica. | 144 |
| 5.2.1. Teletrabajo en Argentina. | 144 |
| 5.2.2. Teletrabajo en Chile. | 150 |
| 5.2.3. Teletrabajo en Colombia. | 152 |
| 5.2.4. Teletrabajo en Brasil. | 158 |
| 5.3. La experiencia en Norteamérica. | 161 |
| 5.3.1. Teletrabajo en Estados Unidos. | 161 |
| 5.3.2. Teletrabajo en México. | 170 |

Conclusiones.

173

Bibliografía.

179

Introducción.

La Revolución tecnológica transformará la vida diaria de cientos de millones de empleados, la nueva forma de trabajar parece sacada de una novela de ciencia ficción pronto podremos decir adiós a la centralización de los trabajadores en la empresa y dar la bienvenida al trabajo en los espacios virtuales, así se podrá trabajar desde la propia casa o incluso en un país de otro continente, este cambio tan radical es gracias a los avances tecnológicos.

Todos estos avances tecnológicos plantean problemas específicos a la concepción tradicional del derecho laboral es por ello que en este caso escribimos acerca del *Reconocimiento del Teletrabajo como Fenómeno Social y su Posible Regulación Jurídica en el Derecho Mexicano*, cual nombre de nuestro estudio, evidenciando sus características y proponiendo una reforma a la Ley Federal del Trabajo que permita valorar correctamente la importancia de este fenómeno que contiene condiciones laborales determinadas y particulares.

Es por lo anterior y para cumplir con el propósito de nuestro estudio que debemos estudiar el origen del teletrabajo y darnos cuenta que éste surgió a raíz de la transición de la sociedad industrial a la sociedad de la información basada en el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), las cuales durante los últimos años evolucionaron dando un giro impresionante,

alcanzando niveles inimaginables afectando los métodos de producción y la organización de las empresas, otro factor que ayudó a la expansión de este fenómeno es la globalización que permite el intercambio de información de manera instantánea entre personas que se encuentran kiloméricamente separadas y en diversas latitudes de la tierra lo que se conoce como globalización de la información.

Si bien, el teletrabajo no es una figura novedosa si los es en cuanto a su nivel de aplicación ya que en la actualidad ha tenido un auge impresionante en distintos países, las diferencias que existen entre esta nueva forma de trabajo y la tradicional son en esencia el lugar de la prestación del servicio y la forma en que se desarrolla la actividad, es por ello que lo hemos definido como la deslocalización de la actividad laboral a través del uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación, los sujetos que integran esta relación laboral son los mismos que en la relación laboral tradicional, se trata de un patrón y de un trabajador, al cual se le agrega el prefijo “tele” como indicativo de distancia, es decir, teletrabajador. Una vez determinado quienes integran la relación laboral es fundamental establecer que el vínculo que existe entre estos sujetos de derecho es el de la subordinación, a pesar de la distancia que se crea en la prestación del servicio el patrón ejerce el poder de mando a través de los medios telemáticos frente al correlativo deber de obediencia del teletrabajador. De tal suerte que nuestro estudio abarca apreciaciones objetivas en torno a la real y adecuada naturaleza jurídica del teletrabajo.

Bajo este esquema, es de suma importancia mencionar que existen otras características de laboralidad que califican al teletrabajo dentro del marco jurídico del Derecho del Trabajo, a saber la telesubordinación, la cual se ejerce vía telemática; la dependencia que se traduce en el poder disciplinario que ejerce el patrón sobre el teletrabajador y ajeneidad que significa que los trabajadores en régimen de teletrabajo son ajenos a los medios de producción, a la organización del trabajo, y a los resultados de éste, los cuales se manifiestan en beneficios o pérdidas a favor del empresario y respecto de los cuales no es copartícipe de ninguna manera; la flexibilidad en cuanto a la forma en que se realiza el trabajo, deja a un lado la rigidez que caracteriza a la forma tradicional de trabajar; la teledisponibilidad que implica que sin importar la sede de la prestación del servicio es el tiempo que el teletrabajador se encuentra a disposición del patrón para realizar la actividad laboral; el elemento locativo constituye el espacio físico donde se materializa el trabajo, es decir, el lugar donde se desarrolla la actividad ya sea intelectual o material; el uso intensivo de las tecnologías de la comunicación y de la información que constituyen las herramientas principales de la prestación del servicio y es gracias a ellas que se produce un cambio en la forma de trabajar; y finalmente la voluntariedad la que supone la libertad contractual de las partes integrantes de la relación laboral.

Acto seguido analizamos las diferentes propuestas de teletrabajo en el derecho comparado, es decir, el marco normativo de cada uno de los países en los cuales se ha implementado el mismo, así tenemos que en Estados Unidos de América uno de los primeros países en desarrollar esta forma de trabajo desde los

años setentas si cuenta con leyes que garantizan su correcta aplicación, en otros como los países integrantes de la Unión Europea, varía el tratamiento de teletrabajo, es decir, en algunos como Alemania y España lo equiparán al trabajo a domicilio así que no existe una regulación jurídica específica, sin embargo la doctrina jurídica no pierde la esperanza de crear una norma especial para el teletrabajo, en cambio en los países de Sudamérica como Argentina, Chile, Colombia y Brasil, encontramos un marco normativo específico para regular esta nueva modalidad de trabajo.

Por tal motivo, el objetivo es crear una regulación jurídica ad hoc de teletrabajo en el Derecho Mexicano que nos permita reconocerle condiciones de trabajo especiales con el fin de garantizar a los sujetos que intervienen en la relación laboral un mínimo de derechos y condiciones laborales dignas, además de dotarlos de seguridad y certeza jurídica.

CAPITULO 1

CONCEPTO Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Toda actividad humana, material o intelectual, es trabajo, sin embargo no todo trabajo se rige por normas de Derecho del Trabajo, de ahí que resulte de suma importancia entender cuales son los conceptos y principios de la rama del Derecho que rige las relaciones obrero – patronales.

1.1.-Concepto de trabajo.

El trabajo es un derecho y deber sociales, así lo define el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo; también el artículo 8º, establece que se entiende por trabajo toda actividad humana, material e intelectual, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. Por su parte el artículo 123 Constitucional señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Esta concepción del trabajo tiene sustento en argumentos, como el que indica que se debe reconocer que el hombre ante todo es un ente natural, sujeto a los caprichos de la naturaleza que lo obligan a adaptarse al medio o perecer como cualquier otra especie, dicha adaptación, implica la satisfacción de necesidades básicas como su alimentación; ya que en la medida en que el hombre logra satisfacer esa necesidad su subsistencia y adaptación es mayor. El hombre ante todo es un ser natural, un animal, una bestia más en el conjunto de especies naturales con las que convive, se encuentra sujeto, por tanto, a reglas de

supervivencia y adaptación, como lo hace cualquier otro ser vivo en la tierra, tiene necesidades que satisfacer y para ello realiza esfuerzos físicos y mentales que le permiten vivir, esta actividad en sí misma es trabajo.

No obstante lo anterior, resulta demasiado simplista considerar por trabajo cualquier actividad que realiza un ente natural tendiente a satisfacer sus necesidades, sea intelectual o material, dado que el Derecho rige únicamente la actividad humana, e incluso no toda actividad humana puede ser considerada trabajo para efectos del Derecho, existen otros animales que también realizan actividad física y mental, la distinción entre estos y el ser humano radica en que éste último está dotado de razón; razón que lo ha conducido a lo largo de su joven historia a asignar categorías y conceptos a las experiencias de su vida; razón que le indica que el trabajo: *trab, trabis*, es una carga¹, un yugo que debe dignificarse, no se aleja radicalmente de la naturaleza porque no puede hacerlo, pero trata de entenderla aunque la labor resulte estoica, así que dentro de los conceptos que crea para aceptar su realidad se encuentra el de dignificación. El trabajo, por tanto, de acuerdo a la concepción del hombre debe dignificarse, de ahí que el artículo 123 Constitucional señale que toda persona tiene derecho a un trabajo digno.

“La dignificación del trabajo es una conversión hecha por el hombre mediante la aplicación de su inteligencia”², dicha dignificación alcanza su más

¹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho individual del trabajo, décima primera edición, Ed. Porrúa, México 2001, p. 1.

² KURCYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 21.

sublime expresión en la concepción filosófica de que el trabajo es liberador de la conciencia humana, es paradójico decir por tanto que el trabajo, pena, carga, o sufrimiento del hombre constituye su acción liberadora, sin embargo es una paradoja debidamente justificada.

Por otro lado, el trabajo es una actividad individual, el hombre tiene derecho al trabajo pero también tiene el deber de prestarlo, por eso se dice que el trabajo es un derecho y un deber sociales, la sociedad le debe al hombre el trabajo tanto como éste se lo debe a aquella aún y cuando el hombre no entienda plenamente esta dualidad, “el individuo que trabaja lo hace pensando no en que su acción va encaminada a la solución de problemas generales, sociales, de toda la colectividad, sino que piensa únicamente en que trabaja para satisfacer sus propias necesidades como individuo...”³, su individualismo deviene necesariamente en una actividad social que afecta a los miembros y relaciones de una colectividad, a decir de Mario de la Cueva, citado por Dávalos Morales ⁴, “la concepción moderna de la sociedad y el derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la divinidad de la persona humana”.

³ BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo I, Ed. Sista, México, 1989. p. 47.

⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho individual del Trabajo, Op. Cit. p. 19.

Hemos también dicho, que no cualquier actividad humana interesa a nuestro estudio, porque incluso el ocio implica también una actividad humana que puede ser material o intelectual, y sin embargo no trasciende al tema que nos ocupa ni al concepto de trabajo, a decir del maestro Néstor de Buen “el trabajo supone una actividad humana – no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una maquina – que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad – es difícil por otra parte, suponer una total inactividad – ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no”⁵.

En este tesisura, se entiende por trabajo, toda actividad humana, ya sea intelectual o material tendiente a la producción de riqueza que permita al hombre satisfacer sus necesidades primarias y que busca mediante su acción liberadora la dignificación de su existencia.

Este concepto de trabajo es el que trasciende a nuestro estudio y que importa al Derecho del Trabajo, entendido como el conjunto de las normas jurídicas que regulan las relación entre trabajadores y patronos.

⁵ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo, Tomo I, décima quinta edición, Ed. Porrúa, México, 2002, p. 19.

1.2. Concepto de relación de trabajo.

Al finalizar el tópico anterior se señala que el trabajo que importa a nuestro estudio es el que se rige por el Derecho del Trabajo, regulador de las relaciones jurídicas que se presentan entre trabajadores y patrones, por lo que es necesario entender el concepto de relación jurídica de trabajo que constituye el eje fundamental de ésta exposición.

Al respecto, debemos reconocer que la relación de trabajo se establece entre dos seres humanos, considerados por nuestra ciencia como sujetos de derecho, a los que se les reconocen derechos subjetivos y obligaciones; como toda relación humana constituye una relación de poder en la que uno de ellos tiene facultad de mando frente al correlativo deber de obediencia del otro, adicionalmente se trata de dos entes socialmente antagónicos por su propio estatus y rol en la colectividad que sin embargo deben armonizar su convivencia y dependencia también recíproca.

La relación que es de interés tratar es el vínculo que se establece entre patrón y trabajador. Las características fundamentales para saber si se está en presencia de una relación de trabajo es, primero, la *personalización* que constituye la función principal del trabajador, frente al patrón, al realizar una actividad física o intelectual para la producción de bienes o servicios; segundo, *la subordinación*, que se traduce como el poder de mando que ejerce una persona considerada como patrón y el deber de obediencia a cargo de otra llamada trabajador, es decir,

la relación de trabajo existirá esencialmente con la prestación de un servicio personal subordinado.

Esta consideración sobre la relación de trabajo inspiró al legislador, a definirla en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo como aquella relación, que cualquiera que sea el acto que le dé origen, consistirá en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona; con la que hasta ahí, estamos plenamente de acuerdo.

En efecto, pueden existir muy variadas formas de crear el vínculo jurídico entre un trabajador y un patrón, e incluso, en perjuicio de los principios de buena fe y de igualdad social, comúnmente se pretende disfrazar la relación de trabajo con diversos tipos de contrato incluso correspondientes a otras ramas del Derecho, como el civil o el mercantil, sin embargo, el contrato no es lo que le da vida a la relación laboral, sino las características de *personalización* y *subordinación* a las que ya nos referimos anteriormente; en este tenor coincidimos con Dionisio J. Kaye cuando señala que “la relación de trabajo es sólo un medio para dar nacimiento al contrato”⁶, autor que de igual forma, citando a Mario de la Cueva sostiene también que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

⁶ J. KAYE, Dionisio. Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Ed. Themis, México, 1990, p. 37.

instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley de sus Normas Supletorias”⁷.

Ahora bien, nuestro legislador estableció que habrá relación de trabajo cuando se presta un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, definición con la que estamos de acuerdo sólo parcialmente, excepto por cuanto a que no se puede condicionar la existencia de la relación laboral al pago de un salario, dado que esta existirá desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo personal subordinado, y esto lo confirma la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 26, al señalar que el hecho de que no exista contrato escrito no priva o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado. De tal suerte que el pago de un salario sólo constituye el fin y la consecuencia natural derivada de la prestación de un servicio personal subordinado, y ante la falta del pago de salario subsiste la relación laboral.

En conclusión, puede existir relación de trabajo aún y cuando no exista un contrato de trabajo, pero no puede existir contrato de trabajo sino existe previamente la prestación de un trabajo personal subordinado aún y cuando el patrón por omisión indebida no pague un salario al trabajador o no suscriba con éste un contrato de trabajo.

⁷ Ibidem, p. 36.

1.3. Sujetos de la relación de trabajo.

El análisis de éste tópico, nos ha permitido determinar que existe una vinculación primordial entre dos entes del derecho del trabajo llamados patrón y trabajador, que son los sujetos que dan vida a la relación de trabajo, respecto de los cuales resulta conveniente conceptualizarlos para su mejor comprensión.

Marx citado por Ely Chinoy “definía a las clases en términos de sus relaciones con la propiedad: los propietarios, divididos entre aquellos que tienen tierra y las que poseen facilidades productivas, o capital, y aquellos que no tenían nada. Los propietarios de simple fuerza de trabajo, los propietarios de capital y los propietarios de tierras, cuyas respectivas fuentes de ingresos son el salario, la ganancia y la renta del suelo, es decir, los obreros, asalariados, los capitalistas y los terratenientes...”⁸.

1.3.1. Trabajador.

A lo largo de la historia del Derecho del Trabajo han existido innumerables formas para definir a la persona que presta un servicio personal subordinado, verbigracia: obrero, operario, asalariado, jornalero. Sin embargo, el concepto que tuvo mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación, incluyendo la nuestra, fue el de *trabajador*; así la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º lo define como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. De lo anterior se desprende: primero,

⁸ MARX, Carlos. El Capital. Crítica de la Economía Política, Tomo III, Trad. Wenceslao Roces, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1972, p. 163.

que la prestación debe ser en forma personalísima, esto implica que la actividad encomendada debe ser realizada por el mismo trabajador y no por conducto de intermediario o representante alguno, consiste su labor en una actividad desarrollada con sus propias manos y con su propio intelecto; segundo, el trabajador que preste el servicio personal subordinado siempre será una persona física, es decir, todos los sujetos que puedan ser considerados trabajadores son “seres humanos individuos de carne y hueso”⁹, lo que significa que nunca podrá identificarse a una persona moral con la categoría de trabajador; y tercero, en cambio, el sujeto de derecho que se beneficia del trabajo personal subordinado sí puede ser una persona física o una persona moral, a éste último se le llama patrón y de él hablaremos más adelante.

Existen distintas clases de trabajadores como:

Trabajador de planta, es el contratado por tiempo indefinido y realiza su actividad de manera permanente en la empresa.

Trabajador temporal o eventual, su trabajo es transitorio, tiene por objeto sustituir a otro trabajador por un periodo de tiempo determinado, o bien prestar sus servicios en actividades distintas a las que comúnmente realiza la empresa.

Trabajador de temporada, prestan sus servicios exclusivamente durante una época o período determinado.

⁹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho individual del Trabajo, Op. Cit. p. 87.

Trabajador a destajo, es al que se le paga por unidad de obra.

Trabajador de base, es aquel que no es de confianza.

Trabajador de confianza, no existe una definición clara y exacta para este tipo de trabajadores, la ley señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto y menciona que 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.

1.3.2. Patrón.

“En toda sociedad, algunos hombres se identifican como superiores, mientras que otros aparecen como inferiores: patricios y plebeyos, aristócratas y comuneros; amos y esclavos, las clase y las masas. Con excepción quizás de los casos en que todo mundo vive en un estricto nivel de subsistencia, algunos individuos son ricos, otros prósperos y otros pobres. En todas partes, algunos gobiernan y otros obedecen, aunque estos últimos pueden poseer diversos grados de influencia o de control sobre aquéllos”¹⁰.

¹⁰ CHINOY, Ely. La sociedad una introducción a la Sociología, sexta edición, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1974, p. 163.

Sentado lo anterior, y trasladándolo al tema que nos ocupa el patrón es el que tiene la facultad de mando, así como los medios de producción necesarios para generar riqueza, mediante la correlativa obediencia de parte de los trabajadores, debido al rol que desempeñan dentro la sociedad.

Juan D. Pozzo establece que patrón “es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”¹¹.

El patrón constituye un concepto jurídico definido por el artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Sin embargo aún y cuando se le considera como persona física o moral existe una tendencia que lo despersonaliza, con la cual coincidimos y que considera al patrón como un ente económico, así lo reconoce la propia legislación laboral en su artículo 16 que conceptualiza a la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios

Sobre este particular Cesarino Junior expresa que “...se considera como empleador no a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa”¹².

¹¹ POZZO, Juan D. Manual teórico práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, Argentina, 1961, p. 150.

¹² CESARINO, Junior. Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Doctor Alejandro Unsáin, Argentina, 1954, p. 65.

Para nosotros el concepto de patrón más adecuado es el que implica considerar como patrón a la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial – tierra o capital – donde se presta un servicio personal subordinado por otras personas.

1.3.3. Intermediario.

La intermediación es una institución que data desde la revolución francesa consistía en que el patrón contrataba los servicios de un tercero y éste a su vez contrataba los servicios de obreros para la ejecución de determinados trabajos, esto produjo innumerables quejas de los obreros porque existían diversos riesgos entre ellos que el intermediario se quedará en estado de insolvencia o se disminuyera el salario pactado por la necesidad de pagarle al intermediario.

Se define como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

El derecho laboral al recoger esta figura soluciono esos inconvenientes y estableció en su artículo 13, que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, los intermediarios, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores, ya se efectúe por

oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En este contexto y con el fin de evitar posibles confusiones se considerara como patrón al que recibe y se beneficia de manera directa del trabajo que realiza la persona subordinada y a las empresas que cuenten con los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones laborales correspondientes; e intermediario a los que realicen contrataciones para que un trabajador preste un trabajo personal subordinado a un tercero o cuando la empresa no cuente con ingresos suficientes que le permitan cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral.

1.4. Duración de la relación de trabajo.

El vínculo jurídico establecido entre un trabajador y un patrón, por regla general se entiende creado de manera permanente y por tiempo indefinido, ello en atención al principio de estabilidad en el empleo; no obstante ello, como toda regla general admite excepciones, así, nuestra legislación laboral reconoce la existencia de relaciones de trabajo por tiempo determinado u obra determinada, en atención a la naturaleza del servicio prestado.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo establece que toda relación laboral se crea por un tiempo indeterminado, salvo en aquellos casos en que puede establecerse para una obra determinada si la naturaleza del trabajo así lo permite.

Asimismo, reconoce la posibilidad de crear relaciones de trabajo por tiempo determinado en los siguientes supuestos:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos previstos por la propia Ley, verbigracia: inversión de capital, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, etc.

1.5. Principios del Derecho del Trabajo.

La relación laboral que se mantiene entre los sujetos del derecho del trabajo no puede ser ajena al reconocimiento de principios que son “criterios definidos y concretos, propios para interpretar e integrar la ley... no es más que un recurso hermenéutico de que se vale el juzgador cuando no tiene una ley directamente aplicable al caso sometido a su consideración”¹³.

El maestro Muñoz Ramón sostiene que los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente consagrados en sus normas”¹⁴ y que lo complementan e integran en pro de su mejor interpretación.

¹³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Ed. Sista, México, p. 24.

¹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2006, p. 76.

La Ley Federal del Trabajo reconoce diversos principios que rigen las relaciones obrero patronales, pretendiendo con ello recoger los principios constitucionalmente aceptados por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todos ellos, resultado de una lucha constante para obtener un equilibrio de clases sociales, tales principios son:

Principio de libertad de trabajo.

Para Miguel Borrel Navarro, la libertad jurídica “es la posibilidad de hacer todo lo que se desee dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo por tanto una libertad encuadrada en el ordenamiento social y jurídico que rige en la comunidad donde el hombre se desenvuelve”¹⁵.

Esta libertad, constituye una garantía individual y uno de los fines del Derecho, ya en nuestra materia, el Derecho del Trabajo, dicho principio se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna, en el artículo 5º que reconoce la libertad de trabajo, al consignar que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Se entiende por lícito todo aquello que no es contrario a la ley o a las buenas costumbres.

¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 25.

Principio de Justicia Social.

Según Guillermo Ruiz, debe “otorgarse por parte de la sociedad y el Estado un trato jurídicamente diferenciado que permita asegurar la igualdad real entre los hombres, con independencia de sus riquezas, de su cultura, posición o de sus cualidades... para intentar nivelar las desigualdades de clase y cambiar las estructuras de nuestras sociedades modernas, deben crearse por el Estado estrategias claras y definidas con el objetivo de darle al individuo, ese trato jurídicamente diferenciado... consistente en brindarle más apoyos al que lo necesite, menos al que lo necesite menos, y nada al que afortunadamente nada necesita”¹⁶.

Por lo tanto, podemos concluir que el Estado tiene la obligación de reconocer las desigualdades existentes en las relaciones obrero-patronales y de este modo compensar estas diferencias protegiendo y tutelando los derechos fundamentales de los trabajadores, con el fin de proporcionarles un nivel adecuado de vida.

Principio de igualdad.

Este principio indica en esencia que entre los sujetos de la relación laboral debe existir una igualdad, fundada principalmente en la paradoja de reconocer validez a las desigualdades inherentes a cada sujeto, de tal suerte que el derecho del trabajo, que como hemos visto persigue la justicia social, entiende por la idea

¹⁶ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 4.

de igualdad, no la que existe entre las personas, “sino la de nivelación de las desigualdades existentes entre ellas”¹⁷.

Principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo.

Este principio se recoge por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, y establece que las prestaciones devengadas por los trabajadores son irrenunciables, por lo que cualquier estipulación en contrario resulta nula.

Principio de reconocimiento de derechos mínimos.

Como parte de las estrategias planeadas por el Estado, con el fin de tutelar los derechos de los trabajadores se reconoce este principio, el cual garantiza que los derechos mínimos plasmados en la Ley Federal del Trabajo deberán respetarse y que al ser estas normas imperativas, obligan al patrón a su cumplimiento obligatorio, de tal suerte que ninguna prestación laboral puede ser inferior a la reconocida por la ley como mínima.

Principio de estabilidad en el empleo.

Significa en términos simples, la permanencia del trabajador en la empresa. La finalidad de este principio es proteger al trabajador en caso de que sea separado del trabajo y persigue dotar de seguridad y certeza jurídica al trabajador en el sentido de aspirar como miembro de una sociedad de contar con un trabajo permanente y sin que exista temor de perderlo por capricho o arbitrariedad del patrón.

¹⁷ Idem.

Principio de trabajo como un derecho y deber sociales.

Este principio se encuentra reconocido en el artículo 123 constitucional al establecer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y se matiza en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º cuando expresa que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

En este contexto debe entenderse que el trabajo es un derecho inherente al hombre y el Estado tiene el deber de garantizar la creación de empleos que ayuden al hombre a alcanzar la vida digna que merece, pero correlativamente existe también la obligación del trabajador de realizar una actividad lícita que beneficie a la colectividad.

Principio de protección a la clase trabajadora.

La esencia del derecho del trabajo es el de proteger a los trabajadores, los que representan la clase más débil, tutelando sus derechos, dotándolos de seguridad para brindarles una vida digna, nivelando las desigualdades para que puedan acceder a un trabajo útil y productivo.

Principio de imperatividad.

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada”¹⁸. Por lo tanto la imperatividad de las

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima segunda edición. Ed. Porrúa, México, 1970, p. 253.

normas consiste en fijar un derecho y un deber para aquellos sujetos de derecho a los que va dirigida, con la finalidad de armonizar las relaciones en la vida social.

Así, las relaciones entre el capital y la fuerza de trabajo son necesarias y con el fin de evitar la injusticia y las desigualdades sociales el Estado se encuentra obligado a intervenir para crear un equilibrio y establecer un mínimo de derechos a favor de los trabajadores a fin de garantizarles un nivel social adecuado que sea respetado por los patronos y en caso de incumplimiento de sus obligaciones establecidas la imposición de una sanción.

Principio de preservación de la dignidad humana.

Este principio tiene por objeto “elevar los niveles de vida de la población y conseguir un desarrollo material y espiritual acorde con la esencia humana”¹⁹ a través de la seguridad social, la cual consiste en proveer a cada trabajador de los medios necesario para lograr una vida digna mediante la salud, la educación o la obtención de ingresos suficientes para alcanzar un nivel de vida decoroso.

1.6. Condiciones generales de la relación de trabajo.

Anteriormente establecimos que trabajo es toda actividad humana, ya sea intelectual o material, tendiente a la producción de riqueza que le permite al hombre satisfacer sus necesidades primarias y que busca mediante su acción liberadora la dignificación de su existencia. Para lograr esta dignificación se establecen derechos y obligaciones a cargo de los sujetos de la relación laboral

¹⁹ RUIZ MORENO, Ángel G. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Op. Cit. p. 5.

bajo los cuales deben regirse. Además de lo anterior, las condiciones de trabajo deberán constar por escrito, nunca podrán ser inferiores a las fijadas por la ley, y deberán ser proporcionadas de acuerdo con los servicios realizados.

1.6.1. Jornada de trabajo.

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Existen tres tipos de jornada, a saber: diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la jornada nocturna que comprende de las veinte a las seis horas del día siguiente y la jornada mixta que es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

El artículo 123 fracción I preceptúa que la duración de la jornada máxima será de ocho horas, sin embargo la Ley establece cuales son las jornadas máximas que le corresponde a cada jornada, así tenemos que la jornada diurna será de ocho horas, la nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media.

Existen varias modalidades de jornada, dependiendo de la manera en que se presta el servicio, como la jornada continua y discontinua: la jornada continua: A decir de José Francisco Becerril “es aquella en la cual se presta el servicio en forma constante desde que se inician las labores, hasta la terminación de las mismas y sólo es interrumpida por el descanso de media hora”²⁰. La jornada

²⁰ BECERRIL MENDOZA, José Francisco. Derecho del Trabajo en México, Ed. Hurtado Netzahualcóyotl, México, 1998, p. 136.

discontinua tiene por característica principal la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador puede libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón.

1.6.2. Días de descanso.

El Diccionario Jurídico Mexicano, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México entiende por descanso, “el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquica-física, para su integración con la vida familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales²¹”.

Así la Ley Federal del Trabajo reconoce el derecho de los trabajadores de gozar de un día de descanso semanal por cada seis días de trabajo; la regla general es que este descanso sea el domingo, en atención a consideraciones de tipo social y cultural, no necesariamente religiosas; este descanso se disfruta con goce de salario integro.

Cuando un trabajador goza de su descanso semanal en cualquiera otro día de la semana distinto del domingo, tiene derecho a percibir una prestación adicional denominada prima dominical y que consiste en el pago del 25% (veinticinco por ciento) sobre el importe del salario del día de que se trate.

²¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, p. 1883.

Asimismo, existe prohibición expresa en la ley de la materia para que los trabajadores sean obligados a prestar servicios en su día de descanso, bajo el apercibimiento y sanción de que el incumplimiento a esta norma generara a cargo del patrón la obligación de pagar un salario doble, independientemente del salario correspondiente al día de que se trate.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo establece un catalogo de días que por potestad jurídica son considerados obligatorios, siendo estos los siguientes:

- 1 de enero.
- 5 de febrero.
- 21 de marzo.
- 1º de mayo.
- 16 de septiembre.
- 20 de noviembre.
- 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- 25 de diciembre.
- Los que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

1.6.3. Vacaciones y prima vacacional.

Las vacaciones consisten en un lapso de tiempo durante el cual el trabajador no se encuentra a disposición del patrón, con el fin de liberarse de las tensiones propias del empleo y encontrar en el descanso la motivación suficiente que le haga continuar felizmente con su actividad cotidiana.

Mario de la Cueva explica que el objetivo de las vacaciones es “permitir al trabajador compensar el desgaste de energía que se produce después de largos períodos de actividad”²².

La Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores que cuenten con más de un año de servicios un período anual de vacaciones pagadas que nunca podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce días laborales por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Las vacaciones se hacen exigibles dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, de tal suerte que el patrón tiene el derecho de señalarle al trabajador la fecha en la cual gozará de sus vacaciones, pero esta posibilidad está limitada al tiempo antes señalado, es decir, únicamente dentro de los seis meses a que se refiere la ley, ya que una vez que ha transcurrido ese

²² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 629.

plazo sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, éste tendrá el derecho de exigir las por las vías legales.

Adicionalmente al establecimiento de un periodo de descanso para el trabajador, la ley le otorga una prestación llamada *prima vacacional*, la que consiste en una cantidad de dinero que se calcula al aplicar al importe de las vacaciones pagadas a que tiene derecho un operario el porcentaje mínimo previsto por la ley, fijado en el un 25% (veinticinco por ciento).

1.6.4. Salario.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Esta definición bastante simple que la Ley Federal del Trabajo expresa sobre el concepto *salario* puede entenderse mejor con el concepto teleológico que el ilustre maestro Mario de la Cueva nos brinda al señalar que “el salario es, en la vida real, la fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.”²³

En esta tesitura, la legislación nacional de la materia establece que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de

²³ Ibidem, p. 641.

familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

Los tipos de salario previstos por la ley son: el mínimo, por unidad de obra, por unidad de tiempo, a precio alzado o de cualquier otra manera, siempre que persigan la satisfacción de las necesidades a las que nos hemos referido anteriormente.

1.6.5. Aguinaldo.

Del capítulo relativo al salario, previsto por el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, el legislador nacional reconoció adicionalmente a favor del trabajador una prestación llamada *aguinaldo*, la que por tradición e idiosincrasia social representa *un regalo de navidad*²⁴, “antiguamente era sólo una gratificación o regalo que, voluntariamente le daba <el patrón> a sus trabajadores con motivo de las fiestas navideñas, pero por lo que representaba de justa, merecida y racional esta prestación, paso a establecerse... como obligación patronal en la legislación vigente”²⁵.

Esta prestación consiste en el pago que el patrón debe hacer a los trabajadores del importe equivalente a 15 días de salario por lo menos y debe cubrirla a más tardar el día 20 de diciembre de cada año.

²⁴ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Ed. Vox Patria, México, p. 33.

²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 117.

1.7. Terminación y Suspensión de la relación de trabajo.

Durante la prestación del servicio personal subordinado pueden presentarse determinados hechos o acontecimientos que hacen imposible que dicha prestación continúe de manera normal y como consecuencia se interrumpe transitoriamente la relación laboral, es decir, se suspende temporalmente por parte del trabajador la prestación el servicio y por parte del patrón la obligación de pagar el salario correspondiente, aunque el vínculo jurídico permanece.

Respecto a la terminación de la relación laboral, consiste en la extinción de la relación de trabajo y se presenta por causas ajenas a la voluntad de los sujetos que intervienen en la prestación de un servicio.

1.7.1. Causas de terminación de la relación de trabajo.

- I. El mutuo consentimiento.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. Los casos a que se refiera el artículo 434 verbigracia: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el

agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el concurso o la quiebra legalmente declarado.

1.7.2. Causas de suspensión de la relación de trabajo.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

1.8. Rescisión de la relación de trabajo.

El vínculo jurídico que se establece entre el trabajador y el patrón genera derechos y obligaciones que deben ser observadas por ambas partes y en caso de que alguna de las partes incurra en alguna de las causas legales contempladas en la Ley Federal del Trabajo se autoriza el despido o rescisión de la relación de trabajo que en opinión de Mario de la Cueva “es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono”²⁶, en términos generales la rescisión “es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la ley”²⁷. Dichos supuestos se encuentran contemplados en el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo cuyos textos son los siguientes:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, e sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 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

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 809.

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 301.

empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo;
- V. Ocasionar 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;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador

deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

La actualización de cualquiera de las causas arriba citadas por parte del trabajador le permite al patrón rescindir por causa justificada la relación laboral, la cual se ejercerá con determinadas formalidades como dar aviso al trabajador por escrito con la fecha y la causa o causas de la rescisión, en caso de que éste se negare a recibirla dentro de los cinco días siguientes deberá hacer del conocimiento a la Junta respectiva para que ésta le notifique al trabajador.

Si es el patrón quien incurre en la comisión de algunas de las causas anteriormente citadas, el trabajador podrá rescindir de igual forma por causa justificada la relación laboral y se separara de sus labores dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se presentó la causa de rescisión y tendrá derecho a que le patrón lo indemnice y para el caso de que el patrón se negare el trabajador puede ejercitar ante la Junta correspondiente la acción de reinstalación.

1.9. Trabajos Especiales.

Anteriormente establecimos cuales son las condiciones generales del trabajo, sin embargo existen determinadas actividades que de conformidad con lo establecido por el artículo 123 constitucional inciso A) están sujetos a una reglamentación especial:

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo. Las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.”

Dicho fundamento da la pauta para regular determinadas relaciones laborales que por la naturaleza de sus funciones, o por contener condiciones laborales particulares y características peculiares requieren de una reglamentación propia y específica que garantice la protección de los derechos laborales.

En este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo regula este tipo de actividades especiales en el título sexto denominado *Trabajos Especiales* entre los que encontramos:

1. Trabajadores de confianza.- La designación de este tipo de trabajadores depende de la naturaleza de las funciones que se desarrollen en la prestación del servicio (supra 1.3.1.), además no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores y el patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando exista un motivo razonable de pérdida de la confianza.

2. Trabajadores de los buques.- Se entiende por esta categoría a los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado en cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana. Se encuentran en esta categoría los capitanes, oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos, contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina y demás que desempeñen a bordo algún trabajo.
3. Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.- Se aplica a los trabajadores de las tripulaciones de aeronaves civiles que ostente matrícula mexicana. Son miembros de las tripulaciones el piloto al mando de la aeronave, los oficiales, navegantes, sobrecargos.
4. Trabajo ferrocarrilero.- Comprende a las personas que prestan sus servicios en ferrocarriles.
5. Trabajo de autotransporte. Abarca a los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransporte de servicio público, de pasajeros, de carga, foráneos o urbanos y los propietarios o permisionarios de los vehículos.
6. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.- Incluye al trabajo de maniobra de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo,

almacenaje, trasbordo de carga y equipaje que se realice a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y otros que se encuentren bajo jurisdicción federal.

7. Trabajadores del campo.- Son los que realizan trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales.

8. Agentes de comercio y otros semejantes.- Incorpora a los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes.

9. Deportistas profesionales. Son los deportistas profesionales, incluye a los jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores, etc.

10. Trabajadores actores y músicos. Comprende a los actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música sin importar el procedimiento efectuado.

11. Trabajo a domicilio.- Es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia, se realiza en el domicilio del trabajador o

en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

12. Trabajadores domésticos.- Prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

13. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos en una especialidad.- Incluye a los trabajadores que prestan servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y establecimientos similares.

14. Industria familiar.- Se refiere al trabajo que se realiza en talleres familiares en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

15. Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.- El médico residente es el profesional de la medicina con título legalmente expedido y registrado que ingresa a un hospital para cumplir con una residencia. Se entiende por residencia el conjunto de actividades que debe cumplir un médico durante su período de adiestramiento para realizar estudios y prácticas de post-grado respecto de la disciplina a la que pretenda dedicarse.

16.Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónoma por ley.- Se refiere exclusivamente a los trabajadores administrativos y académicos de las universidades e instituciones de educación superior autónoma.

CAPITULO 2

EL AVANCE TECNOLÓGICO: FUENTE GENERADORA DEL TELETRABAJO.

Vivimos en una nueva era regida por la tecnología, la informática, y las telecomunicaciones, estos elementos son cruciales para el desarrollo de las sociedades y plantean diversos cambios en la forma de comunicación, en los modelos de producción, así como en la ejecución o realización del propio trabajo. Es gracias a la aplicación de la tecnología y su fusión con la informática y la telecomunicación la que constituye el cambio e incide en la nueva forma de trabajar.

2.1. Globalización y la creación de un nuevo orden social.

Se sostiene en esencia la tesis de que “la globalización consiste básicamente en el proceso de imposición de la economía neoliberal a la mayor parte de las naciones y pueblos del planeta y que se concreta en rasgos y hechos como: desarrollo espectacular de los movimientos financieros que se han independizado paulatinamente con relación a la producción y comercio de bienes materiales, incremento notable de las inversiones directas en el exterior, de la presencia de capitales foráneos en los grandes mercados financieros y del comercio mundial, concentración del capital en pocos organismos financieros, diseminación a lo largo del planeta de las cadenas de producción de bienes materiales, y aumento del proceso de desregulación de supresión de las reglas

limitadoras de la libre circulación de capitales”¹. Se trata en todo caso de un proceso de vinculación entre las naciones mediante el abandono del sistema tradicional de Estado soberano, para dar paso a un nuevo sistema basado no en la independencia y soberanía de los Estados, sino en la interdependencia de los mismos en aspectos económicos y financieros.

En otras palabras la globalización no es más que la “supresión” de las fronteras entre países, fundamentalmente en el ámbito económico, y como hemos visto ya la empresa - patrón, constituye un ente económico sujeto a los vaivenes de este fenómeno mundial. Así las cosas, para efecto de nuestro estudio debemos entender primero que uno de los factores principales por los que se habla de globalización es el desarrollo de nuevas tecnologías, que permiten un mejor y más rápido intercambio de información, incluso instantáneo, entre personas que se encuentran kilométricamente separadas y en diversas latitudes de la tierra, a este fenómeno lo llamamos globalización de la información.

En este tenor, como consecuencia de la invención de tecnologías que permiten la comunicación interactiva de las personas a grandes distancias, así como el intercambio de información, surge un nuevo orden social denominado *sociedad de la información*, es decir, vivimos en un mundo intercomunicado, lo que vulgarmente se ha dado a llamar *aldea global*.

¹ ARZA MOREIRA, Manuel. La educación en el laberinto tecnológico de la escritura a las máquinas digitales, Ed. Ocataedro, España, 2005, p. 35.

El desarrollo de las sociedades humanas suele catalogarse o definirse de acuerdo a circunstancias particulares que ensalzan una época determinada y la distinguen de otra, con el fin de describir y conocer los procesos de transformación histórica que han sufrido, ello en atención a los modos de producción que han aparecido en un tiempo y espacio determinado, así tenemos lo que se conoce como la primera revolución industrial que se basa en el desarrollo de la energía del carbón transformada en vapor a través de máquinas; de acuerdo con Dahrendorf, los rasgos básicos de esta primera revolución fueron “la transformación de la sociedad estamental o de castas en una sociedad de clases sociales; la ruptura de las jerarquías tradicionales; la creación de situaciones de inadaptación y alienación para la mano de obra trabajadora; se producen situaciones crecientes de miseria social entre los trabajadores industriales; identificación del obrero no como persona, sino como componente de una máquina; aumento de la importancia del trabajo en la actividad humana; la oposición creciente entre las clases sociales”². Hacia finales del siglo XX se genera la segunda revolución industrial cuyas características esenciales fueron el aumento intensivo de la producción industrial, las fuentes energéticas derivadas del petróleo, la creación de nuevas formas de organización del trabajo, entre otras, Dahrendorf resume los principales resultados de esta segunda revolución indicando que durante ella se generó una “institucionalización de la movilidad social, sobre todo a través de los sistemas formativos: surgen nuevas líneas de estratificación de los trabajadores por las necesidades de la producción; se ponen de manifiesto formas de gestión ya específicamente industriales: los bancos o la

² Ibidem, p. 27.

burocracia administrativa estatal; institucionalización de la seguridad social, del derecho social a la protección que caracteriza al estado de bienestar; institucionalización de la oposición de clases, surgiendo los sindicatos y partidos obreros... surge y se desarrolla la denominada sociedad de consumo”³. Actualmente vivimos en la tercera revolución industrial, la cual comienza a mediados del siglo XX, surge en los países capitalistas. Es una organización virtual o una era digital generada como ya lo precisamos por las innovaciones tecnológicas, particularmente las vinculadas con la informática y la comunicación.

2.2. Sociedad de la Información y Derecho.

La información es poder. Partiendo de este supuesto y como hemos visto, la sociedad de la información es una nueva etapa producto de las diferentes transformaciones históricas que ha sufrido la sociedad en la que los componentes principales de este fenómeno son la comunicación y las tecnologías de la información; por la primera se transmiten datos entre dos o más sujetos, en tanto que las segundas, constituyen los medios a través de los cuáles existe esa comunicación. Esta comunión de conceptos crea situaciones de control entre los sujetos de la comunicación, emisor y receptor de datos se vinculan más allá de conceptos personales, a grado tal que se despersonaliza su relación y trasciende más la información que el sujeto mismo.

El concepto de sociedad de la información fue creado por la Comunidad Europea como resultado del crecimiento de redes de alta velocidad. Se entiende

³ Ibidem, pp. 28 y 29.

en esencia “como un estadio de desarrollo social caracterizado por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y Administración Pública) para obtener y compartir cualquier información, instantáneamente, desde cualquier lugar y en la forma que se prefiera”⁴.

Marchesi y Martín han señalado ocho características para representar esta sociedad de la información: “la globalización de la comunicación y la información; la desaparición de las barreras entre las naciones; el desarrollo científico y tecnológico que se extiende a todos los ámbitos del saber e influye de forma decisiva en el campo social; los cambios demográficos y familiares: a) envejecimiento de la población, b) el relativo envejecimiento de los trabajadores empleados, c) el incremento de las familias monoparentales, y d) la creciente incorporación de la mujer en el mundo del trabajo; la diversificación del empleo; el tiempo de un trabajo estable y duradero ha terminado; el mantenimiento del desempleo; y el pluralismo ideológico y moral de la sociedad”⁵.

Lucas Marín, por su parte, resume las características de esa sociedad⁶ relacionándolas con la manera en que influye en el ámbito laboral, de tal suerte nos dice ese autor, en esta sociedad de la información:

⁴ HINOJOSA MELLANO, Ma. Paz y Pedro Antonio Rojo Villada. Las nuevas tecnologías de la información ante la diversidad cultural y lingüística de Europa, Ed. Comunicación social, España, 2004, p. 11.

⁵ *Ibidem*, pp. 30 y 31.

⁶ LUCAS MARÍN, Antonio. La nueva sociedad de la información. Una perspectiva desde Silicon Valley, Ed. Trotta, España, 2000, p. 36.

1. Se modifica la distribución de la fuerza de trabajo, con un crecimiento de profesionales dedicados al uso de la información y una disminución de trabajadores en la agricultura.
2. Disminuye la jornada laboral por la flexibilidad de horario y ubicación que ofrecen las nuevas tecnologías.
3. Se abandona la producción tradicional de bienes y servicios para manipular símbolos que crean y procesan información.
4. El poder se liga a la información y al conocimiento (no a la tierra ni a la industria, ni a las personas), para generar innovación y producción eficiente.
5. Adquieren importancia las innovaciones tecnológicas en todos los ámbitos.

Ma. Paz Hinojosa Mellano⁷ sostiene que los sujetos que intervienen en esta sociedad, son:

- Usuarios: son las personas u organizaciones que acceden a los contenidos a través de las infraestructuras.
- Infraestructuras: son los medios técnicos que hacen posible el acceso a distancia a los contenidos.
- Contenidos: se constituyen por la información, productos, bienes o servicios a los que se puede acceder sin necesidad de desplazarse a un lugar determinado.
- Entorno: son los factores y agentes de tipo social y económico que influyen en cualquier fenómeno que tenga lugar en la sociedad.

⁷ Ibidem, p. 15.

Por lo tanto la base fundamental de esta sociedad es el conocimiento y la información transformados en el desarrollo e invención de nuevas formas de comunicación en tiempo real y transmisión de datos a cualquier lugar del mundo.

Finalmente, decimos que la sociedad de la información traza su eje fundamental sobre el concepto de desarrollo tecnológico, este último es cada vez más constante e incluso más veloz que la conciencia humana, es decir, más tarda el hombre en pretender regular un nuevo sistema tecnológico que éste en ser superado por otro más novedoso, de forma tal que se crean lagunas e incluso ausencia de una regulación jurídica acorde a los tiempos en que nos corresponde vivir, esto exige que se entienda al avance tecnológico como un fenómeno sumamente cambiante y dinámico, más dinámico incluso que el propio Derecho. Entender esta situación tan real y cotidiana puede permitir crear un marco jurídico adecuado que proteja los derechos del individuo, así como reconocer y proteger también los derechos sociales por lo que a lo largo de su historia el hombre luchó vehementemente.

2.3. Tecnologías de la Información – Comunicación (TIC).

Los recientes avances tecnológicos han permitido cambios en las organizaciones productivas, al conjunto de estas tecnologías se les conoce como tecnologías de la información – comunicación (TICs) que son las tecnologías utilizadas en el tratamiento y la transmisión de la información y que “basan su

funcionamiento en el proceso de digitalización”⁸, la digitalización es “la representación codificada de una señal mediante dígitos binarios (conjuntos de 0 a 1)... la representación de cualquier tipo de datos de información (gráfica, audio, video, fotografía, etc.) o de magnitudes físicas por medio de dígitos binarios”⁹.

La Comisión de la Comunidad Europea, hoy Unión Europea, definió las tecnologías de la información y de la comunicación como el “término que se utiliza actualmente para hacer referencia a una amplia gama de servicios, aplicaciones y tecnologías, que utilizan diversos tipos de equipos (hardware) y de programas informáticos (software), y que muy a menudo se transmiten a través de redes de telecomunicaciones (netware). La importancia de las TIC no es la tecnología en sí, sino el hecho de que ésta permite el acceso al conocimiento, la información y la comunicación”¹⁰.

En este sentido, resulta oportuno, siguiendo a Gordon Bell y James N. Gray, proponer la siguiente clasificación de las Tecnologías de la Información - Comunicación¹¹:

Ordenadores con todos sus componentes: hardware, procesadores y memorias de diversos tipos, software, programas, diseños de sistemas de información y documentación.

⁸ TOBELLA CASADEVALL, Imma. Sociedad del conocimiento, Ed. UOC, España, 2005, p. 1.

⁹ Idem.

¹⁰ Ibidem, p. 2.

¹¹ PADILLA MELENDEZ, Antonio. Teletrabajo dirección organización, Ed. Ra-ma, Colombia, p. 93.

Interfaces: hardware y software que conecta los ordenadores con las personas que los utilizan o con otros sistemas físicos (enlaces con cadenas de producción robotizadas, terminales bancarias de autoservicio, etc).

Redes de comunicación: permiten que los ordenadores se comuniquen entre sí, a la vez que la gente usuaria se comunica a través de ellos.

Las Tecnologías de la información comunicación (TICs) son las herramientas computacionales e informáticas que almacenan, procesan, sintetizan, producen y distribuyen la información. Las características fundamentales son la manipulación de la información, la capacidad de elaborar, procesar y transmitir la información, la combinación de sonido, imagen fija o en movimiento.

Dichas tecnologías incluyen innovaciones como fibra óptica, comunicación satelital, telefonía celular, telefonía por Internet, radiolocalizadores, fax, fax por Internet, computadores, televisión digital, microelectrónica, optoelectrónica, telecomunicaciones, informática (hardware, software), Internet (correo electrónico, chat, videoconferencias).

2.3.1. Fibra óptica.

Existen varios sistemas de comunicación entre los que encontramos el sistema de comunicación por fibra óptica, que constituye la espina dorsal de las telecomunicaciones.

Es un filamento de plástico o cristal de alta pureza constituido por dos cilindros concéntricos con índices de refracción[♦] distintos, la información viaja por medio de ondas luminosas y no mediante electricidad con lo que se evita la interferencia o distorsión de la señal y se provee de mayor seguridad contra descargas eléctricas, otras de las ventajas de este sistema de comunicación son: la transmisión de información prácticamente ilimitada, la eliminación de las interferencias electromagnéticas, la seguridad de alta calidad de transmisión, la reducción de costos de protección contra el ruido, reducción de los costos de instalación y reparación, es decir, menor mantenimiento, no sólo confiabilidad alta de la transmisión, sino privacidad de la transmisión, cableado de muchas fibras en un sólo ducto.

La principal aplicación de la fibra óptica en redes locales es la sustitución de enlaces típicos logrando que la red se pueda extender geográficamente más kilómetros por encima de sus límites

2.3.2. Comunicación satelital.

El satélite es “un repetidor espacial situado a una cierta altura y que orbita alrededor de la Tierra”¹², el satélite funciona como repetidor, recibe una señal procedente de una estación terrena y la procesa antes de reenviarla a otras estaciones. En cuanto a los servicios de telecomunicación, ofrece servicios de

[♦] Desviación que experimenta un rayo de luz al atravesar una superficie que separa dos medios materiales transparentes homogéneos.

¹² ROLDÁN MARTÍNEZ, David. Comunicaciones inalámbricas, Ed. Alfaomega, México, 2005, p. 97.

comunicación entre barcos, aviones y telefonía móvil, una amplia cobertura geográfica que permite el alcance de redes terrestres remotas.

2.3.3. Telefonía celular.

La aportación de este tipo de tecnología fue la de liberar a los usuarios de la necesidad de estar conectados a la red telefónica a través de un cable cuando se desee conversar, ha tenido un gran impacto el desarrollo de este invento, las primeras generaciones de telefonía celular sólo soportaban el tráfico de voz, la segunda generación posibilitó tanto el tráfico de voz, como la transmisión de datos lo que dio lugar a los mensajes. Los teléfonos celulares son pequeños ordenadores y centros de comunicación en miniatura. El sistema de comunicación que utiliza la telefonía celular es la GSM (Global System for Mobile Communications[♦]) consiste en el uso de células digitales único compatible con los servicios de todos los países.

2.3.4. Telefonía por Internet.

Internet es una red mundial que permite la transmisión de datos a larga distancia, esta innovación tecnológica para su funcionamiento transforma la voz en paquetes, “lo que se conoce como voz sobre protocolo Internet (Voice over Internet Protocol, VoIP o telefonía IP)¹³”, también utiliza banda ancha para obtener una mejor calidad en las llamadas telefónicas, esta es una de sus ventajas, además reduce los costos de conexión, proporciona velocidad de transmisión,

[♦] Sistema Global para Comunicaciones Móviles.

¹³ RAMIREZ ESPINOZA DE LOS MONTEROS, Fredie Manuel. Oportunidades y limitaciones del teletrabajo en México, Tesis. UNAM, 2004, p. 65.

reduce costos de mantenimiento e instalación, con este sistema se pueden responder llamadas telefónicas y escuchar mensajes del buzón de voz desde la computadora en tiempo real.

2.3.5. Radiolocalizadores.

La cobertura de los localizadores puede ser tanto nacional como internacional sus funciones entre otras son enviar y recibir mensajes, tener acceso a Internet y a información personalizada, lo que permite que exista una comunicación directa e inmediata.

2.3.6. Fax.

Es esencialmente un scanner de imágenes o MODEM[♦] y una impresora combinados en un aparato especializado. El scanner convierte el documento original en una imagen digital, el MODEM envía la imagen por la línea telefónica, al otro lado otro MODEM lo recibe y lo envía a la impresora que hace una copia del documento original.

2.3.7. Fax por Internet.

Existen algunos sitios en Internet que se encargan de proveer este servicio, son programas que digitalizan los documentos, los codifican y después de este

[♦] Dispositivo que permite transmitir y recibir información en un equipo a través de una línea telefónica. El módem transmisor traduce los datos digitales de los equipos a señales analógicas que se pueden transmitir a través de la línea telefónica. El módem de destino vuelve a traducir las señales analógicas recibidas a formato digital.

proceso los convierten en documentos que pueden ser recibidos por un fax tradicional.

2.3.8. Computadores.

Es el “dispositivo electrónico programable capaz de recibir datos en un formato especificado, someterlos a un proceso y emitir una información o señales de control, como resultado de ese proceso”.¹⁴

Un computador es una máquina electrónica que procesa información de acuerdo a un programa almacenado, cuenta con tres tipos de memoria que tiene como objetivo almacenar los datos, su función es la de registrar la información, la conserva y la devuelve cuando se le ordena, a esta memoria se le denomina RAM[♦], se caracteriza por la velocidad en el acceso y la capacidad reducida que tiene, además cuenta con unidades externas de memoria de mayor capacidad como discos duros, disquetes, USB^{♦♦}, y discos ópticos como CD-ROM y DVD-ROM, y por último la memoria llamada ROM^{♦♦♦} que consiste en memoria de sólo lectura. Asimismo cuenta con unidades de control que sirven para obtener las instrucciones del programa que se pretende ejecutar y la unidad aritmético-lógica básicamente se trata de operaciones aritméticas como sumar, restar, multiplicar,

¹⁴ <http://www.dcyd.ipn.mx/glosario>.

♦ Memoria en la que puede leer y escribir un equipo o cualquier otro dispositivo. La información almacenada en la RAM se pierde al apagar el equipo.

♦♦ El bus serie universal (USB) es una interfaz de hardware que conecta un dispositivo externo opcional, como un teclado USB, un mouse, una unidad, una impresora, un escáner o un concentrador al equipo o a una base de expansión opcional.

♦♦♦ Acrónimo de Read-Only Memory (memoria de sólo lectura), circuito semiconductor en el que se guardan de forma permanente código o datos, y que se instala durante el proceso de fabricación. La ROM contiene instrucciones o datos que se pueden leer pero no modificar.

dividir y operaciones de lógica binaria a nivel de bit. Los computadores cuentan con dispositivos de salida que le permiten comunicarse con el exterior.

2.3.9. Televisión Digital.

La televisión digital permite recibir señales de audio con sonido puro y de video con imágenes de alta calidad, las características esenciales son la calidad de la imagen, color, brillantez, claridad y resolución.

2.3.10. Microelectrónica.

Es la aplicación de la ciencia electrónica a componentes y circuitos de dimensiones muy pequeñas, microscópicas y hasta de nivel molecular para producir dispositivos y equipos electrónicos de dimensiones reducidas pero altamente funcionales.

2.3.11. Optoelectrónica.

Es la rama de la electrónica que trata con la luz. Los dispositivos ópticos son aquellos que responden a la radiación de la luz, o que permiten radiación. Estos dispositivos responden a una frecuencia específica de radiación.

2.3.12. Telecomunicaciones.

Se refiere a “toda emisión, transmisión o recepción de signos, señales, escritos, imágenes, voz, sonidos, o información de cualquier naturaleza que se

efectúa a través de hilos, radioelectricidad, medios ópticos, físicos, u otros sistemas electromagnéticos”¹⁵.

2.3.13. Informática (hardware, software).

Se le conoce como “la actividad relacionada con el uso de computadoras. Este término viene del francés y su equivalente en lengua inglesa es tecnología de la información que es la conjunción de computadoras”¹⁶.

Hardware, son los dispositivos y componentes electrónicos de los que consta la computadora, es decir, son la parte física de los que se compone la unidad central de procesamiento tales como la tarjeta madre, el teclado, el mouse, las unidades de disco o el monitor.

Software, se encuentra constituido por los programas, sistemas operativos y utilidades, es la parte lógica del sistema informático, esto es, el conjunto de instrucciones mediante los cuales las computadoras realizan las tareas ordenadas por el usuario.

2.3.14. Internet (correo electrónico, chat, videoconferencias).

Ahora bien Internet es una Red de redes o también se le conoce como red mundial sus orígenes fueron primero militar, la necesidad de desarrollar tecnologías confiables que les permitieran la transmisión de datos a larga distancia sin que pudieran ser interceptados por los enemigos sobre todo durante conflictos

¹⁵ <http://www.cdyc.ipn.mx/glosario>.

¹⁶ <http://www.cdyc.ipn.mx/glosario>.

bélico/nucleares o amenazas de seguridad pública, dio origen al envío de mensajes, los cuales eran enviados a rutas distintas para finalmente encontrarse en el mismo destino, denominado *sistema de encriptado o packet switching (intercambio de paquetes)*, éste es el antecesor del correo electrónico, el primer mensaje enviado a una terminal distinta pero que se encontraba en la misma habitación no llegó completo sin embargo el siguiente reto fue lograr ampliar la distancia entre las terminales.

El nacimiento del correo electrónico o e-mail se remonta a 1972, que se consideró como una herramienta eficaz y que se conceptualizó como “el sistema de transmisión de información a través de algún canal de comunicaciones... las ventajas del correo electrónico frente al ordinario son innumerables, es más rápido al escribir, enviar y recibir mucho más barato y cómodo, la información puede duplicarse o modificarse rápidamente... y permite también la inclusión de gráficos o sonidos”¹⁷.

El correo electrónico dio paso al Chat que significa charla en tiempo real, usuarios de cualquier parte del mundo pueden conversar de manera fluida en foros, puntos de encuentro sin importar los kilómetros de distancia que los separan, además se puede transmitir información de manera instantánea.

Se ha definido el término Chat como “los programas que permiten la conversación por escrito en tiempo real. Conversación a través de un buzón.

¹⁷ <http://www.cdyc.ipn.mx/glosario>.

Sistema de conversación en línea que permite que varias personas de todo el mundo conversen en tiempo real a través de sus teclados”¹⁸.

Dichos avances trajeron consigo las videoconferencias a través de una cámara llamada webcam, lo que te permite ver y escuchar a una persona situada a miles de kilómetros de distancia en tiempo real.

Esta innovación denominada teleconferencias “es el sistema que permite conversar con una o varias personas simultáneamente, viendo su imagen en movimiento (video) además de la voz”.¹⁹

2.4. Internet y trabajo.

Anteriormente establecimos que el Internet es la red de redes o red mundial y que sus orígenes fueron inicialmente militares (supra 2.3.11). Importantes universidades, dentro de las que cabe destacar la Universidad de Massachusetts, a través del Massachusetts Institute of Technology (MIT) colaboró en 1969 con el Departamento de Defensa para crear una red denominada Advances Research Project Agency Network (conocida por su acrónimo de ARPANET), posteriormente surgieron MILNET en 1983 y NSFNET en 1984, con el fin de lograr una interconexión de redes de las universidades, que posibilitara las labores de investigación, comunicación e incluso de enseñanza. Las labores de investigación militar fueron superadas para utilizar ARPANET como un medio para

¹⁸ <http://www.cdyc.ipn.mx/glosario>.

¹⁹ <http://www.cdyc.ipn.mx/glosario>.

investigaciones logrando establecer la primera red académica de computadoras en 1971.

A principios de los noventa la Red experimenta las conexiones caseras y nace INTERNET (Internet Service Provider) como una alternativa universal, de libre acceso. Se trata de una red de computadores conectados entre sí mediante un protocolo de comunicación conocido como Transmission Control Protocol/Internet Protocol (TCP/IP). Ese TCP/IP es reconocido por el usuario mediante un sistema de designación de nombres de dominio que identifica a los equipos conectados a la Red. El objetivo de Internet consiste en ofrecer información a gran escala, permitir su intercambio e interacción entre varios usuarios en tiempo real.

La manera en que inciden estas tecnologías en las empresas son creando nuevas formas de organización de trabajo, modificando con ello las practicas laborales convencionales e influyendo de manera directa en la regulación jurídica contemplada por el Derecho del Trabajo al dejarlo rezagado y sin la posibilidad de ofrecer respuestas frente a esta nueva realidad social.

La doctrina ha tenido a bien denominar a esta vinculación entre tecnología de la información - comunicación y trabajo como *teletrabajo*, el cual aún y cuando no es un fenómeno social novedoso si lo es en cuanto a su nivel de aplicación o implementación en diversos países y su finalidad persigue entre otras buscar un equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores. De esta manera

existen muy diversas manifestaciones de teletrabajo atendiendo a los diversos elementos que confluyen en su realización, como pueden ser: el elemento personal, el elemento locativo o de lugar de prestación del servicio y el elemento comunicativo de la prestación del servicio.

2.4.1. Teletrabajo bajo el elemento personal de la prestación del servicio.

Como su nombre lo indica, se refiere al esquema bajo el cual se desarrolla la prestación del servicio, es decir, los sujetos que intervienen en la ejecución del mismo.

2.4.1.1. Teletrabajadores empleados.

Los teletrabajadores son las personas físicas que utilizan las tecnologías de la información – comunicación para la prestación de un servicio personal subordinado, sin que la subordinación se encuentre supeditada a que la realización y ejecución del trabajo se realice de manera tradicional en las instalaciones de la empresa, puesto que esta nueva forma de organización del trabajo consiste fundamentalmente en la prestación del servicio en gran parte o principalmente a distancia, mediante el uso constante de técnicas informáticas y/o de comunicación, de tal suerte que los teletrabajadores empleados se encuentran a disposición de un patrón incluso cuando la determinación de la fuente de trabajo dependa de un elemento locativo que modifica sustancialmente la manera en que se presta el servicio, sin que éste abandone su naturaleza laboral.

2.4.1.2. Autoempleado o freelance.

Son trabajadores independientes, se refiere a las personas cuya actividad consiste en realizar trabajos propios de su actividad, es decir, que trabajan por proyecto (de forma autónoma) para terceros que requieren sus servicios, la relación jurídica que establecen es ajena al derecho del trabajo y cae en la de derecho civil, se trata en todo caso de la prestación de un servicio personal independiente, porque no existe ni puede existir un mínimo resquicio de subordinación, pues de presentarse esta, su naturaleza se tornaría en la de un teletrabajador empleado.

2.4.1.3. Teletrabajadores empleadores.

Se refiere a las personas que inician una actividad laboral como aventura empresarial desde su casa, no existe rasgo de subordinación y por el contrario pueden llegar a tener teletrabajadores empleados a su disposición pues se vuelven dueños del capital de trabajo o de la unidad económica de producción.

2.4.2. Teletrabajo bajo el elemento locativo de la prestación del servicio.

Se refiere esencialmente al lugar, espacio físico donde se lleva a cabo la ejecución de la prestación del servicio.

2.4.2.1. Teletrabajo a domicilio

La ejecución del trabajo se realiza en el hogar, esto es, que se sustituye a la oficina por el domicilio particular del trabajador. En opinión de Javier Thibault

Aranda en ocasiones se confunde “el género con la especie, considerando el teletrabajo como una mera y nueva modalidad de trabajo a domicilio”²⁰. En este orden de ideas es necesario precisar que el teletrabajo es el género y constituye una nueva forma de organización laboral mientras que el teletrabajo realizado desde el domicilio particular del trabajador es sólo una especie de esa modalidad; “se trata de realidades que si no completamente distintas sí presentan características diferentes, estableciéndose si acaso una relación de género a especie: el teletrabajo es siempre trabajo a distancia, pero el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no son teletrabajo (trabajo a domicilio, agentes comerciales, etcétera)”²¹.

Así las cosas y a fin de evitar una confusión conceptual sobre el teletrabajo a domicilio respecto del trabajo a domicilio habrá que entender que éste último es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 311, como 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; en cambio el teletrabajo es un tipo de trabajo realizado fuera de las instalaciones propias de la empresa, es decir, a distancia del patrón, en este sentido y sólo en éste, el teletrabajo puede coincidir con el trabajo a domicilio, sin embargo como veremos más adelante el teletrabajo es un concepto más amplio y abarca actividades laborales realizadas total o parcialmente fuera de la empresa como el teletrabajo realizado, entre otros, desde centros de recursos compartidos,

²⁰ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Ed. Consejo Económico Social, España, 2000, p. 34.

²¹ *Ibidem*, p. 26.

telecentros, oficinas satélite, telecottage, televillage, teletrabajo móvil y no sólo desde el domicilio particular del teletrabajador.

En este orden de ideas resulta importante puntualizar también que la separación física del teletrabajador puede suponer una ausencia o relajación del poder de mando por parte del patrón, sin embargo, los teletrabajadores se encuentran más vinculados a la supervisión directa del empleador, la cual se ejerce durante el desarrollo del trabajo a través de los medios telemáticos que utilizan como herramientas de trabajo, a diferencia de los trabajadores a domicilio que reciben sus instrucciones antes de iniciar el trabajo, es decir, que durante la ejecución de las tareas encomendadas no se ejerce un control directo; además en el trabajo a domicilio se producen bienes tangibles, los cuales en su mayoría se elaboran manualmente, y que en algunas ocasiones se realiza con ayuda de los integrantes de un núcleo familiar; en cambio en el teletrabajo se produce fundamentalmente información, es decir, “teletrabajar supone muchas veces transmitir bits, no átomos”²².

Amen de lo anterior, otra diferencia sustancial entre ambas figuras jurídicas, se vincula a las características del perfil profesional del trabajador, así encontramos que el tipo de perfil del teletrabajador es el de un profesional con cualidades elevadas que además utiliza constantemente medios informáticos para

♦ Bit, es la unidad mínima de información que puede ser tratada por un ordenador. Proviene de la expresión binar digit. Átomo se puede definir como la más pequeña cantidad de un cuerpo simple que puede entrar en una combinación. La palabra átomo significa indivisible, o sea que no se puede cortar.

²² Ibidem, p. 27.

la realización de su trabajo; a diferencia del trabajo a domicilio, en el que el perfil del trabajador según la Organización Internacional del Trabajo “esta integrado ampliamente por mujeres con escasos ingresos y baja capacitación, que necesitan compaginar sus responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos, este sector de trabajadores a domicilio se caracteriza por recibir una remuneración pequeña e irregular y carecer de los beneficios de la seguridad social. Y puesto que quienes lo forman trabajan aislados, rara vez se organizan en asociaciones representativas”²³.

En conclusión y por las diferencias antes mencionados el término teletrabajo no corresponde al de trabajo a domicilio, el elemento que define el teletrabajo no es *trabajo en casa* sino la distancia en la prestación del servicio y el uso intensivo de las tecnologías de la información – comunicación.

2.4.2.2. Centros de recursos compartidos.

Son centros compartidos por varias empresas, compartiendo recursos en una unidad distante de la sede principal pero trabajan conjuntamente conectadas electrónicamente. Los trabajadores se encuentran en un centro que aglutina un gran equipamiento de tecnologías de la información y telecomunicación en un sólo edificio. Aquí el trabajador trabaja en su casa y se desplaza ocasionalmente a estos centros.

²³ http://www.eclac.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GDT_eLAC_meta_5.pdf.

2.4.2.3. Telecentros u oficina satélite.

Son lugares de trabajo que comparten recursos e instalaciones con diversas empresas y son completamente independientes de la sede corporativa, el teletrabajador se desplaza ocasionalmente a estos centros que se encuentran ubicados cerca del lugar donde viven.

2.4.2.4. Telecottage, televillage.

Es un telecentro especial ubicado en zonas rurales o en pequeños pueblos con la finalidad de dar oportunidades a los habitantes de acceder a nuevas tecnologías y conocimientos y evitar la fuga de población a las grandes ciudades en busca de empleo.

2.4.2.5. Teletrabajo móvil.

También se le conoce como nómada, como su nombre lo indica el trabajo no se realiza en un sitio específico, se trabaja en cualquier lugar, también se le conoce como oficina móvil, es decir, que el teletrabajador sin importar donde este puede trabajar como si estuviera en la oficina principal y puede ser localizado en cada momento para recibir y transmitir información a la sede principal además se le debe dotar de los equipos portátiles necesarios para desarrollar su actividad.

Como hemos visto, hablar del elemento locativo de la prestación del servicio determina los lugares desde los cuales puede existir teletrabajo, pero es necesario tratar este tema con mucha cautela, dado que estos lugares donde se realiza la actividad laboral en un primer plano pudieran ser considerados como

una extensión de la oficina central o sucursal y por tanto su regulación jurídica corresponderá a la figura tradicional de establecimiento en términos del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que entiende por este concepto la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, pero no estaremos en presencia del teletrabajo sino de la forma tradicional de prestación de servicios, porque dicha circunstancia existe debido a que los recursos materiales, informáticos, instalaciones y la infraestructura necesaria para la realización del trabajo pertenecen a un sólo empresario, es decir, que la titularidad del espacio físico y de todos los bienes que lo integran y que son necesarios para el desarrollo de la propia actividad son de una sola persona ya sea física o moral, dicho criterio se confirma con la concurrencia habitual de trabajadores a dicho establecimiento.

Javier Thibault Aranda señala que los lugares que sirven como apoyo para la prestación del servicio en el teletrabajo son “centros de teletrabajo, ubicados en zonas de rápido y fácil acceso, representan una situación intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio, pues si bien es verdad que el teletrabajador no permanece en su hogar y queda obligado a trasladarse, no lo es menos que este desplazamiento no es a las oficinas centrales de la empresa, sino a los centros en los que se encuentra el equipo necesario para desarrollar su prestación”²⁴, opinión con la que no estamos de acuerdo debido a que todos estos lugares como son los telecentros, las oficinas satélites, los telecottage, los televillage son simples instalaciones informáticas y de telecomunicación que incluso cuando se

²⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 36.

encuentran geográficamente separadas del centro de trabajo constituyen sucursales del mismo, es decir, no se cumple con la característica de prestar el trabajo a distancia, distancia del patrón y distancia del centro de trabajo, dicha distancia existirá únicamente en aquellos casos en que los recursos, medios e infraestructura que los teletrabajadores emplean para la prestación del servicio son dotados por un tercero, por la administración pública, en su afán de fomentar esta nueva forma de organización del trabajo, o bien con recursos compartidos por varios empresarios, esto es, que comparten los gastos y el uso de los sistemas técnicos e informáticos por parte de los teletrabajadores, además no existe una concurrencia habitual por parte de los teletrabajadores ni un horario establecido que tengan que cumplir en dichos sitios.

2.4.3. Teletrabajo bajo el elemento comunicativo de la prestación del servicio.

Fundamentalmente, se trata del tipo y forma de enlace que se utiliza para la transmisión de órdenes y envío de resultados entre el teletrabajador y la empresa.

2.4.3.1. Teletrabajo on line o conectado.

En el teletrabajo on line el teletrabajador puede tener una comunicación interactiva con el empleador, es decir, que recibe ordenes de trabajo, desarrolla la actividad y envía o informa los resultados en tiempo real, sin embargo la comunicación on line no significa necesariamente que el teletrabajador esté conectado con la empresa durante el desarrollo del trabajo, también puede recibir la información en forma de archivos y enviar los resultados de la misma manera, la

finalidad es que los tiempos de conexión sean breves y enfocados a la recuperación o envío de la información no a la presencia en línea del teletrabajador.

2.4.3.2. Teletrabajo off line o desconectado.

El teletrabajador recibe las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la empresa a la que después le hace llegar el resultado del mismo a través de CD-ROM, disquetes o por transporte convencional como correo o mensajería. Cabe mencionar que no existe conexión informática constante con la empresa, aunque si puede haber una comunicación telefónica o por otra vía distinta.

2.4.3.3. Teletrabajo one way line o en un sólo sentido.

Se le conoce también como comunicación en un sólo sentido, aquí el teletrabajador mantiene una conexión continua, es decir, con un ordenador conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que sea posible una intervención directa desde ésta sobre el ordenador externo.

2.4.3.4. Teletrabajo two way line o interactivo.

Es la forma más típica, se le conoce como interactivo debido a que el teletrabajador desarrolla su actividad conectado a una red lo que permite un dialogo interactivo e intercambiar información con la empresa o con los diferentes

ordenadores, lo que hace posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa, se lleve a cabo en tiempo real.

CAPITULO 3

TELETRABAJO: PRODUCTO DE LA RELACIÓN DE TECNOLOGÍA Y DERECHO.

El derecho del trabajo esta en constante evolución y los avances tecnológicos hacen posible que existan situaciones jamás antes pensadas que repercuten en los sistemas productivos y que como consecuencia modifican el ámbito laboral lo que nos lleva necesariamente a un nuevo modelo social, cultural y económico, que conduce a las personas ha entender de forma distinta su propio trabajo.

3.1. Concepto de teletrabajo.

En las últimas décadas como consecuencia de la creación de una nueva era tecnológica denominada sociedad de la información, la globalización, la economía y el creciente desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación se han presentado cambios en las estructuras organizativas de las empresas.

Ortiz Chaparro señala que “En esta nueva sociedad, la información sustituye a los factores de producción y de creación de riqueza. El trabajo manual cede su puesto al trabajo intelectual. El poder se basa cada vez menos en parámetros físicos y materiales (el territorio, el poder militar) y se encarna en la

capacidad para almacenar, gestionar, distribuir y crear información”¹. Esto dio origen al fenómeno social denominado *teletrabajo*.

Aunque la aparición del teletrabajo data de los años setenta, no había tenido un gran impacto sino hasta nuestra época, en que es considerado como un fenómeno actual y en proceso de evolución, no obstante, todavía no existe una definición unánimemente aceptada tanto por la doctrina jurídica como por los legisladores, por lo que las innumerables definiciones vertidas hasta este momento corresponden más a descripciones del teletrabajo, que se justifican debido a la ausencia de una regulación jurídica laboral que defina a este nuevo sistema de trabajo. En este sentido, el teletrabajo puede ser considerado como la descentralización de una empresa, es decir, los sujetos que realizan una actividad laboral para otro prestan sus servicios fuera del centro de trabajo ya sea de manera itinerante e incluso nómada a diferencia de la empresa tradicional en la que el rasgo principal es la centralización del servicio, de suerte tal que los trabajadores necesariamente deben acudir, de manera cotidiana, al centro de trabajo; sin embargo en uno o en otro caso las características de laboralidad están presentes a saber la subordinación, la personalización, la ajeneidad y la disponibilidad.

Etimológicamente el término teletrabajo "procede de la unión de la palabra griega *tele*, usada como prefijo, que significa “lejos”, y de *trabajo*, que es la acción

¹ ALLES, Martha Alicia. Empleo, discriminación, teletrabajo y otras temáticas, Ed. Machi, Argentina, 1999, p. 107.

de trabajar, palabra latina... que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo”².

En una acepción simplista se considera al teletrabajo como trabajo a distancia, sin embargo, no sólo implica trabajar a distancia sino que concurren otras características como: el uso intensivo de las tecnologías de la información – comunicación y una nueva forma de organización del trabajo.

Jack Nilles, considerado el padre del teletrabajo, lo definió como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, o, de forma más gráfica, la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”³.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, lo define como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”⁴.

Un grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, han dicho que el teletrabajo es: “Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un

² PADILLA MELENDEZ, Antonio. Teletrabajo dirección organización, Op. Cit. p. 3.

³ THIBAUT ARANDA, El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Javier. Op. Cit. p. 24.

⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/44/news.htm>.

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 distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”⁵.

De acuerdo con Civit Alaminos Cristina, “es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de la información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre trabajador y empresa...”⁶

La doctrina laboralista en palabras de Martín Flores nos dice del teletrabajo que es “la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos”⁷.

⁵ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 24.

⁶ CIVIT ALAMINOS, Cristina y Montserrat March Merlos. Implantación del teletrabajo en la empresa, Ed. Gestión 2000, España, 2000, p. 46.

⁷ MARTÍN FLÓREZ, Lourdes. “Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo”, Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, Núm. 71, 1995, p. 413.

Javier Thibault Aranda considera que es “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o telecomunicación”⁸.

Por su parte, Sellas I Benvingut Ramón, entiende por teletrabajo “toda actividad laboral prestada desde un lugar distinto al centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio de un videoterminal informático conectado telepáticamente con la estación informática central de la empresa o con una estación satélite perteneciente o vinculante a la misma”⁹.

Vittorio Di Martino y Linda Wirth lo definen como “el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías... el teletrabajo se puede realizar en línea, o sea, mediante enlace informático, o fuera de línea. Puede organizarse individual o colectivamente, constituir la totalidad o parte del empleo de un trabajador y correr a cargo de trabajadores independientes o de asalariados”¹⁰.

El Organismo Internacional reconocido por las naciones para estudiar al trabajo (OIT) por su parte ha dicho que el teletrabajo se puede definir como

⁸ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 32.

⁹ SELLAS I BENVINGUT, Ramón. El régimen jurídico del teletrabajo en España, Ed Aranzandi, España, p. 36.

¹⁰ DI MARTINO, Vittorio y Linda Wirth, “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, Revista Internacional del trabajo, Vol. 109, Núm. 104, 1990, p. 471.

“cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”¹¹

De las definiciones vertidas se desprende que las características principales y necesarias para estar en presencia de teletrabajo son tres: la localización, la utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación y por último, derivado de la aportación de los elementos anteriores se produce un cambio en la organización y ejecución del trabajo, se trabaja de un modo diferente. Estas características deben concurrir simultáneamente, es decir, que necesariamente la actividad laboral debe desarrollarse en un lugar distinto a la sede principal, además el trabajo realizado debe ejecutarse por medios telemáticos, incluso en aquellos casos en que su comunicación se hace a través de los medios convencionales como el correo o por medios más sofisticados que involucren a la tecnología y debe constituir una nueva forma de organización del trabajo que flexibilice las condiciones en torno a las cuales se presta el servicio.

Finalmente podemos concluir, que el teletrabajo es consecuencia del desarrollo y evolución tecnológicos. Lo definimos como toda actividad laboral realizada por una persona física, desde cualquier unidad productiva alterna a la sede principal de la empresa que involucre el uso de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación como principal instrumento de trabajo encargadas de

¹¹ GBEZO, Bernard E. “Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo”, Trabajo Revista de la OIT, Núm. 14, Diciembre 1995, Suiza, p. 5.

transmitir el trabajo realizado y que flexibilizan las condiciones de prestación del servicio.

3.2. Antecedentes.

A pesar del proceso de evolución que actualmente sufre el teletrabajo en algunos países de Europa y América, en otros como Inglaterra y Estados Unidos de América se encuentra muy arraigado. Algunos términos para identificar al teletrabajo son: teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working), trabajo en casa (homeworking), en Inglaterra telework, en Alemania telearbeit, en Francia teletravail, en Italia telelavoro.

El primer antecedente del teletrabajo data de 1957 cuando la industria británica del software empleo un gran número de mujeres para trabajar en casa. En Estados Unidos de Norteamérica en 1971 la compañía de telecomunicaciones American Telegraph & Telephone (ATT) empleo a varios americanos para que trabajaran desde el hogar, sin embargo fue en los años setenta, con la crisis mundial del petróleo, aunando a la aparición de los ordenadores personales y al simultaneo desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, que proliferó este concepto y se adquirió conciencia pública de su existencia. Jack Nilles, acuñó el término telecommuting en 1973, lo que en castellano se traduce como teledesplazamiento, que se refiere a la forma de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de llevar al trabajador al trabajo.

En la década de los ochenta la consultora alemana Empirica realiza una investigación con el fin de cuantificar el teletrabajo a través de un informe llamado Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Se inician algunos proyectos piloto en este campo como el programa ESPIRIT en 1987 y debido al desarrollo que experimenta se convierte en un fenómeno social; “se producen cambios en la mentalidad de las organizaciones empresariales y en los trabajadores se pasa de un concepto de centralización de los servicios de la empresa, anterior al uso de estas modernas tecnologías, a una concepción de descentralización de la organización. De un concepto de horario fijo a otro de horario flexible”¹².

En los años noventa, en la Unión Europea, surgen experiencias de teletrabajo, el término empleado para describirlo es teleworking cuya traducción significa *trabajo a distancia*; con el fin de impulsar el teletrabajo se formulan en Europa acciones tendientes a estimular, subvencionar y crear proyectos y programas en torno al teletrabajo, de suerte tal que tanto organismos públicos como privados hayan sido motivados a implementarlos en la administración pública y en su gestión operacional, además de iniciar diversos intentos de legislación para equiparar dicha figura en los estados miembros de la Unión Europea, lo que aunado al Internet ha contribuido a su desarrollo y a su difusión.

¹² CARRASCO PÉREZ, Remigio. Teletrabajo, Ed. Ministerio de obras públicas transporte y medio ambiente, España, 1994, p. 14.

Los avances tecnológicos sufrieron con el inicio del nuevo milenio y del nuevo siglo, un vertiginoso despegue hacia lo inimaginable, y que han modificado sustancialmente la manera en que las empresas se organizan y compiten en un mundo cada vez más globalizado en pro de conquistas mercantiles y de expansionismo económico. Esta necesidad de las empresas de modernizarse para competir, las ha obligado a adoptar esquemas de organización, estructuración y funcionamiento más flexibles, es aquí en donde el teletrabajo tiene mayor auge e importancia, la simplificación en el funcionamiento externo e interno de la empresa permite a ésta última profesionalizar a sus trabajadores dotándolos de herramientas que les permitan dar respuesta inmediata a tareas importantes para la misma, a cambio de mayores libertades por cuanto se refiere al tiempo de trabajo y que permite al trabajador tener una mayor disponibilidad de su tiempo para la atención de asuntos familiares o de ocio.

3.3. Ventajas e Inconvenientes.

En el párrafo anterior destacamos los principales momentos históricos por los que ha pasado el teletrabajo, así como su evolución con el transcurso de los años, lo que nos da la posibilidad de enlistar las ventajas e inconvenientes que en opinión de Civit Alaminos Cristina influyen en los agentes que intervienen en el teletrabajo: teletrabajador, empresa y sociedad.

En cuanto a los teletrabajadores existen las siguientes:

Ventajas:

- Disminución de los costos de desplazamiento.
- Disminuye el estrés.
- Aumenta la libertad.
- Mejora la calidad de vida.
- Aumenta la satisfacción en el trabajo.
- Aumenta la flexibilidad en los horarios de trabajo.
- Aumenta la disponibilidad de tiempo.
- Se incrementa la vida familiar y en comunidad.
- Disminuyen los problemas por roces con compañeros de trabajo.
- Elección personal del entorno de trabajo.
- Posibilidad de combinar el trabajo con otras actividades.
- Aumentan las posibilidades laborales de los discapacitados.
- Aumentan las posibilidades laborales de gente con responsabilidades domésticas.
- Aumentan las posibilidades de incrementar el nivel de ingresos para los teletrabajadores calificados.
- Disminuye los costos de ropa.
- Disminuye el riesgo de sufrir accidentes.

Inconvenientes:

- Sensación de aislamiento.
- Toma de decisiones más complicada.
- Confusión y/o trasgresión de la vida familiar o privada.
- Protección social laboral más complicada.
- Facilita la explotación del teletrabajador por parte del empresario.
- Se pierde la propia imagen e impacto dentro de la empresa.

- Inseguridad económica, social y profesional.
- Menos salarios para trabajadores menos calificados.
- Trabajo de la mujer.
- Gastos de acondicionamiento en los hogares.
- Podría aumentar el estrés.
- Reducción de la interacción social.

Ahora bien para la empresa encontramos:

Ventajas:

- Obliga a la implantación del sistema de dirección por objetivos.
- Aumenta la productividad.
- Aumenta la calidad del trabajo y la eficiencia.
- Disminuye los costes de oficinas.
- Mejor atención y servicio al cliente.
- Descentralización de las actividades de la empresa.
- Mejora la comunicación de la empresa.
- Flexibilidad en la organización del trabajo.
- Permite ampliar las empresas sin necesidad de buscar nuevos locales.
- Nuevas actitudes ante las energías no renovables y la contaminación.
- Dota a la empresa de un esquema inicial de informática distribuida.
- Potencia el trabajo con el ordenador.
- Mejoras en el reclutamiento y mantenimiento de los recursos humanos.
- Disminución de los problemas de ausentismo.

Inconvenientes:

- Necesidad de introducir cambios organizativos.
- Costes de equipamiento y líneas de telecomunicación.

- Imposibilidad de controlar al trabajador físicamente.
- Díficil motivación de los trabajadores.
- Dificultad para trabajar en equipo.
- Disminuye la confidencialidad y la seguridad de la información.
- Pérdida de cohesión e identidad.
- Disminuye la comunicación informal.
- Pérdida del aprendizaje informal (imitación).
- Aparición de problemas técnicos (de más difícil solución si se está aislado).
- Aumentan las distracciones del teletrabajador.

Además existen también ventajas e inconvenientes para la sociedad que son:

Ventajas:

- Disminuye el tráfico.
- Disminuye el consumo de energía.
- Nueva distribución de la población.
- Respecto del medio ambiente: disminuye la contaminación, los accidentes y el impacto medioambiental.
- Tecnologías de futuro.
- Facilita el acceso a discapacitados físicos y a personas con dificultades para realizar un trabajo con un horario y una rigidez tradicional.
- Es un modo de fomentar el autoempleo.
- Desarrollo socio-económico de zonas deprimidas (rurales y urbanas).

Inconvenientes:

- Barreras sociales hacia el teletrabajo.
- Inconvenientes tecnológicos.

- Se puede producir decaimiento económico de los negocios ubicados en el centro de las ciudades.
- Desplazar trabajo a países con costes salariales más bajos.

En definitiva, las ventajas e inconvenientes constituyen un marco de referencia indispensable para la implementación del teletrabajo, las cuales deben ser valoradas en su conjunto, con el objeto de maximizar las ventajas y minimizar o en su caso eliminar los inconvenientes que genera esta nueva forma de trabajo.

3.4. Naturaleza jurídica.

Determinar la naturaleza jurídica de un objeto de estudio del Derecho consiste en ubicarlo dentro de su universo tan basto y amplio. Así las cosas, en este tópico nos interesa colocar al *teletrabajo* dentro de la esfera universal de la Ciencia Jurídica.

En primera instancia, y de acuerdo a las modalidades y variantes que el *teletrabajo* presenta, se puede decir que este concepto tiene vinculación con tres ramas fundamentales del derecho, a saber: derecho civil, derecho mercantil y derecho del trabajo, los primeros de ellos corresponden al denominado *derecho privado*, mismo que regula las relaciones entre particulares y prevalece fundamentalmente el principio de *pacta sum servanda*, conforme al cual las relaciones jurídicas establecidas entre los particulares se rige principalmente por su voluntad; el último corresponde al llamado derecho social que persigue la

dignificación del trabajo humano, mediante el reconocimiento del desequilibrio social que por naturaleza se presenta entre los factores de producción (capital y trabajo) y cuyo elemento teleológico persigue, mediante el trato desigual para los desiguales, el equilibrio y la justicia sociales.

En este sentido, cuando la prestación del servicio se realiza por cuenta ajena hablamos de trabajo subordinado y cuando se realiza por cuenta propia se trata de trabajo autónomo, lo mismo sucede en el teletrabajo, sí este se ejecuta por cuenta propia estaremos en presencia de teletrabajo autónomo o independiente y por el contrario si se ejecuta por cuenta ajena será teletrabajo subordinado, en uno y en otro caso se trata de una prestación de servicios, pero su distinción radica, siguiendo la opinión de Sulmer Paola Ramírez, en que “el carácter de autónomo o no de una prestación de servicio, no viene dada precisamente por la exteriorización de la actividad, sino por la presencia en ella de los elementos constitutivos de la relación laboral, que estudiados en cada caso, determinarán la existencia de un hecho regulado por normas de derecho laboral o por normas de las demás ramas del derecho...”¹³, de tal suerte que para calificar jurídicamente al teletrabajo se analiza la procedencia en él, de la aplicación de los postulados tradicionales del derecho laboral.

En este tenor, la prestación de un servicio a distancia, mediante el uso de instrumentos tecnológicos, propios de la informática y las comunicaciones

¹³ RAMIREZ COLINA, Sulmer Paola. “El Teletrabajo, encuadramiento jurídico y su sujeción a la Ley del Trabajo Venezolana”, Revista de Derecho Informático, Núm. 53, Venezuela, diciembre 2002.

(teletrabajo), puede en efecto estar regulado por normas de derecho civil o mercantil (derecho privado), como el caso de la prestación de servicios en sentido amplio y estricto, el depósito y el mandato, la comisión mercantil, la mediación comercial, el transporte mercantil, entre otros, sin embargo esta consideración no puede ser utilizada para todos los tipos de prestación de servicios a distancia, y menos para aquellos en los que prevalecen las características de subordinación, dependencia y ajeneidad, de las que hablaremos más adelante y que implican la existencia de una relación jurídica, no de derecho privado, sino de derecho social.

Así las cosas, el concepto de *teletrabajo* que importa a nuestro estudio consiste en la prestación de un trabajo personal *subordinado* mediante el empleo de tecnologías de la informática y de la comunicación, es decir, los sujetos de esa relación jurídica serán siempre un patrón y un trabajador, su vinculación no se da mediante la forma tradicional en la que el trabajador concurre a un local de trabajo, por el contrario la prestación de sus servicios la hace parcial o totalmente fuera del centro de trabajo pero no por ello deja de estar a disposición del patrón y bajo las instrucciones de éste.

Esta subordinación de la que ya hemos hablado anteriormente (supra 1.2) implica en el modo tradicional, que la prestación del servicio se realiza conforme a las instrucciones dadas por el patrón frente al correlativo deber de obediencia y observancia del trabajador; implica también, que el trabajador se encuentra limitado en cierta forma en su libertad, dado que debe cumplir un horario de trabajo en un lugar previamente asignado por el patrón o estar a disposición de

éste; circunstancias que no existen en la prestación de servicios autónomos o independientes, de ahí que pretenda confundirse al teletrabajo con este tipo de servicios, pero aún y cuando la prestación del trabajo a distancia no satisfaga plenamente estos requisitos, si el patrón instituye mecanismos de control a la actividad del trabajador y lo obliga a seguir instrucciones determinadas estaremos en presencia de una prestación de servicios subordinados.

En esta tesitura, el teletrabajo que nos ocupa debe ubicarse, de acuerdo con el concepto que antes vertimos, dentro del Derecho del Trabajo, y este dentro del Derecho Social que persigue el equilibrio y justicia sociales, y he ahí su naturaleza jurídica.

3.5. Características del teletrabajo.

Esta nueva forma de organización rompe con los esquemas tradicionales de las relaciones laborales, sin embargo en esencia las características que presuponen la relación laboral son las mismas en ambos casos, sólo se modifican o se adaptan de acuerdo a las circunstancias propias de cada prestación de servicios.

Hemos visto anteriormente que la naturaleza jurídica de nuestro objeto de estudio es del Derecho del Trabajo, conviene al efecto ahora, describir cuales son los elementos que refuerzan esta conclusión y que integran al teletrabajo a fin de entenderlo en su justa dimensión.

3.5.1. Subordinación en el Teletrabajo “Telesubordinación”.

En el párrafo 1.2. de nuestro estudio determinamos cuando se está en presencia de una relación de trabajo, entre otras cosas, precisamos que la relación jurídica que importa al derecho del trabajo es aquel vínculo que se establece entre patrón y trabajador de manera personal y subordinada, entendiendo por lo primero que el trabajador tiene que realizar personalmente la actividad ya sea física o intelectualmente, en todo caso se trata de una persona física no pudiendo ser trabajador una persona jurídica o moral; y en cuanto a la segunda, que el trabajador tiene la obligación de obedecer las ordenes del patrón, se encuentra a su disposición, es decir, no cuenta con la autonomía o independencia de su función dentro de la organización, su actividad se rige necesariamente por las políticas, reglas o modalidades determinadas por un patrón.

Como ya hemos mencionado en el teletrabajo la prestación del servicio se realiza fuera de la sede de la empresa, es decir, a distancia del centro de trabajo, de tal manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo, se trata de la prestación de servicios por parte “de un trabajador sugestivamente libre de directrices y controles sobre la prestación, desvinculado de los ritmos de trabajo, aparentemente autónomo usuario de una tecnología de la que es único gestor competente”¹⁴.

¹⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 44.

En este mismo sentido, es importante recalcar que esta limitación física no debe por ningún motivo asimilarse a falta de control, relajación o ausencia total del poder de control del empleador o en teletrabajadores independientes o autónomos por tanto, resultaría completamente equivoco identificar distancia y falta de vigilancia con falta de subordinación.

En efecto, en esta nueva forma de organización laboral se lleva el trabajo al trabajador y esto es posible gracias a la utilización de los instrumentos telemáticos por lo tanto no se despersonaliza la relación laboral basada en la subordinación, existente entre un patrón y un trabajador, sino que el concepto de subordinación evoluciona como resultado de los cambios en la manera de producción. De tal suerte que este “nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa: la subordinación deviene *telesubordinación*”¹⁵.

La subordinación, en esta nueva modalidad se ejerce vía telemática[♦], el sistema de conexión utilizado puede ejercer un control intenso y continuo sobre la prestación del servicio, es decir, control a distancia; los teletrabajadores se ven sometidos a un grado de dependencia igual o mayor que el existente en las

¹⁵ Ibidem, p. 47.

[♦] El término telemática consiste, etimológicamente en la unión de una contracción del prefijo griego telou que significa lejos con informática. Es el resultado de la unión producida entre las técnicas informáticas y las telecomunicaciones. Fusión de las telecomunicaciones e informática, trata del uso de las telecomunicaciones para enriquecer las posibilidades de la informática, es decir, el uso de medios de comunicación a distancia para conexiones informáticas.

relaciones laborales de tipo tradicional. Amen de lo anterior, se puede implementar un sistema de cámaras de video o webcam y equipos de grabación de audio y filmación.

Así las cosas, el patrón puede impartir sus órdenes, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y cantidad de la actividad realizada de forma instantánea y en cualquier momento como si el trabajador estuviera físicamente en la empresa. De tal suerte que el ordenador adquiere una doble función: por un lado es su herramienta principal de trabajo y por otro actúa como medio de control del trabajador; esto porque la tecnología permite saber si el ordenador del teletrabajador está conectado a través de su terminal a la computadora central de la empresa; “identificar al usuario basado en contraseñas o en tarjetas de acceso, el arranque y apagado de los equipos y de sus software, las conexiones y desconexiones de los usuarios”¹⁶ (teletrabajo on line); “el teletrabajador se encuentra en conexión directa y permanente... lo que permite no sólo un diálogo interactivo, sino también que el empleador pueda impartir instrucciones digitales y llevar a cabo una supervisión y dirección remota; a través de un programa operativo específico (software aplicativo) es posible registrar el tiempo de trabajo efectivo, el respeto de las pausas obligatorias, el número de operaciones realizadas, los errores y falsas maniobras del teletrabajador. El teletrabajador debe respetar toda una serie de procedimientos codificados para la realización de la tarea y su incumplimiento, cuando son vinculantes, le impide continuar el trabajo

¹⁶ HERNANDEZ RUBIO, Montserrat y Rodolfo Herrera Bravo. “La legitimidad del control tecnológico del empleador sobre el trabajador” Revista de Derecho Informático, Núm. 35, Chile, junio 2001.

(el programa se bloquea por falta de activación de las operaciones predeterminadas por el software)”¹⁷; también es posible controlar los ingresos y salidas de datos en una red y los intentos de acceso no autorizados. De igual forma cuando la prestación se realiza de manera off line el control se ejerce a través del trabajo firmado y aún cuando no se realiza en tiempo real se utiliza el mismo software aplicativo en el que la computadora registra minuto a minuto quien ha tratado la información y como lo ha hecho, asimismo se puede registrar el tiempo efectivamente trabajado. Con este control tecnológico se administra la productividad y la actividad de los teletrabajadores y se evita el consumo descontrolado de los servicios.

La Organización Internacional del Trabajo al respecto “puntualizo que cuando existe un enlace directo entre el equipo telemático del trabajador y la computadora central de la empresa, el trabajo se hace bajo el control del empleador a través de dicha computadora, y por lo tanto, existe una situación subordinada, en tal caso puede considerarse que el Terminal es una prolongación de la empresa”¹⁸.

Lo anterior nos permite concluir que laborar dentro o fuera de la empresa no es indicativo determinante para que exista una mayor o menor subordinación o dependencia, la utilización de las tecnologías de la información – comunicación permiten ejecutar y mantener esa dependencia, externalizar la actividad y así

¹⁷ Ibidem, pp. 44, 45 y 46.

¹⁸ ESCALANTE, Zugehy. “et al.”, “El teletrabajo y sus implicaciones legales en el Estado de Zulia”, *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 12, Núm. 2, Venezuela, mayo – agosto 2006, p. 242.

poder vigilar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los teletrabajadores, por lo que el patrón nunca pierde su poder jurídico de mando sobre el trabajador, si acaso como lo mencionamos nos encontramos ante una nueva forma de subordinación, una subordinación diferente que se ejerce a través del nexo telemático y no físico como en los esquemas laborales tradicionales.

3.5.2 Dependencia y Ajeneidad.

El trabajo que importa a nuestro estudio es el que se rige por el Derecho del Trabajo, regulador de las relaciones jurídicas que se presentan entre trabajadores y patronos, es el que se realiza bajo la dependencia de otra persona esto constituye la característica esencial del trabajo, dicha dependencia laboral se traduce en el poder disciplinario que ejerce el patrón, si bien la nota de dependencia es más difícil de observar en este nuevo esquema laboral, ésta ha de interpretarse como la sumisión a la esfera de control del poder empresarial, siendo éste quien asigna, distribuye e imparte las instrucciones para la realización del trabajo además controla el inicio, el desarrollo, y el final del mismo, por lo tanto el teletrabajador tiene el deber de obedecer las instrucciones del empleador eh ahí la dependencia. Como puede advertirse el hecho de que el teletrabajador realice su actividad laboral lejos de la empresa y sin la presencia física del patrón no supone una incidencia negativa en la nota de dependencia debido a que como lo mencionamos los teletrabajadores se ven sometidos a una dependencia más intensa a través de los medios telemáticos.

En el teletrabajo “la sujeción a directrices y control empresarial, en cuanto manifestación típica de la dependencia laboral, puede medirse en el teletrabajo mediante el análisis del programa informático que determina, encauza y controla la prestación de trabajo... la comunicación permanente con el teletrabajador permite al empresario ejercer un control más próximo e inmediato sobre su actividad”¹⁹. En conclusión la dependencia es someterse a un poder de dirección, control y vigilancia que ejerce el patrón y al cual está obligado el teletrabajador a obedecer, así cuando los teletrabajadores están sujetos a un control continuo a través de sus herramientas de trabajo la dependencia es total.

La ajeneidad significa que la actividad realizada “por una persona (el trabajador) es ajena a los medios de producción, a la organización del trabajo, y a los resultados de éste, ya sean positivos (beneficios) o negativos (pérdidas), a otra persona (el empresario) que, por el contrario, es titular de los medios de producción, de la organización del trabajo y de sus resultados, positivos o negativos”²⁰, de esta manera los resultados de la prestación de un servicio no repercuten directamente en la persona que los ejecuta sino en la persona beneficiada que los recibe.

De acuerdo con Sellas I Benvingut Ramón “la doctrina distingue 3 formas de ajeneidad:

¹⁹ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 50.

²⁰ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. “et al.”, Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual, Ed. Tirant lo blanch, España, 1999, p. 44.

- Bayón se refiere a la ajeneidad en los riesgos, en el sentido de que la irrelevancia de riesgos para el trabajador constituye el factor determinante para que una relación de trabajo sea calificada por cuenta ajena.

- Alonso Olea entiende que la ajeneidad se produce cuando se da la traslación de la titularidad de los frutos del trabajo ya antes de la propia obtención de los mismos.

- Alarcón Caracuel circunscribe el concepto de ajeneidad respecto al mercado, en el sentido de que el trabajador-productor directo de los productos es jurídicamente ajeno a los consumidores de sus productos, ya que es el empleador y no él quien directamente pone en circulación económica los productos elaborados por el primero, con la consiguiente obtención de la plusvalía correspondiente, en su caso.”²¹

De lo anterior se desprende que la ajeneidad se manifiesta en los frutos o en los riesgos, quien realiza la actividad no es el dueño de los frutos del trabajo y por ende no asume los riesgos derivados del trabajo, es decir, su actividad es completamente independiente de las posibles pérdidas o ganancias que se pudieran obtener con los frutos o productos elaborados, por lo tanto, al haber ajeneidad tanto el patrimonio como la utilidad del mismo son atribuidos al patrón y sólo a él le corresponde el beneficio económico directo, quien a su vez compensa al trabajador con un salario, a diferencia del trabajo independiente en el que el

²¹ SELLAS I BENVINGUT, Ramón. El régimen jurídico del teletrabajo en España, Op. Cit. p. 81.

prestador de un servicio labora para sí y consecuentemente es el dueño del resultado del trabajo y asume los beneficios y riesgos propios de la actividad.

Ahora bien, en el teletrabajo cuando la empresa pone a disposición del teletrabajador todos los instrumentos de trabajo necesarios para realizar su actividad como los sistemas informáticos, línea telefónica, software, programas, bases de datos, etc., o cuando existen indicios de que la empresa aporta periódicamente una cantidad fija por los servicios del teletrabajador derivado de los gastos que ocasiona la prestación del servicio realizado habrá ajeneidad y se encontrará dentro del supuesto de trabajo subordinado, ya que la titularidad de dichos medios de producción corresponden exclusivamente a la empresa. En caso contrario cuando la propiedad de las herramientas de trabajo sean del teletrabajador estaremos en presencia de trabajo por cuenta propia o autónomo y como consecuencia el teletrabajador correrá con los riesgos de la actividad y disfrutará de los frutos que se originen.

3.5.3. Flexibilidad.

El concepto de flexibilidad como característica del teletrabajo surge como la antítesis del modo tradicional de realización del trabajo; en el modo tradicional la excesiva rigidez en la organización y ejecución del trabajo por cuanto hace a las condiciones de trabajo así como la contratación, permanencia en el empleo, despido de los trabajadores limitan la competitividad de la empresa y las libertades y mejores condiciones de vida para los trabajadores.

Así las cosas Ralph Dahrendorf sostiene que la flexibilidad es “la capacidad de los individuos en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias”²², “la flexibilidad significa que la sociedad debe adaptarse con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones, de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más flexible de organización de las empresas”²³.

Por su parte Manuel Alonso afirma que “flexibilizar significa, en nuestro modo de ver las cosas, aligerar trabas, suprimir controles, disminuir requisitos o condicionamientos, pero eso sí, y al mismo tiempo, garantizar legítimos derechos e incluso racionales expectativas”²⁴.

En el teletrabajo el uso de tecnología de la información - comunicación ha propiciado que los teletrabajadores ya no tengan que estar forzosamente concentrados en un espacio de trabajo determinado, hablamos de una flexibilidad externa o de externalización productiva ya que las máquinas de hardware y la tecnología del software y de la transmisión de datos y voz no imponen necesariamente la concentración espacial de los trabajadores para la producción en las empresas, esto afecta la concepción del puesto físico de trabajo tradicional y a los derechos y deberes asociados al mismo, es decir, una deslocalización de la

²² CHAVEZ RAMIREZ, Paulina Irma. “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, *Revista de la Facultad de Economía – BUAP*, Núm. 17, Año VI, p. 68.

²³ *Ibidem*, p. 69.

²⁴ *Idem*.

prestación laboral que origina una fragmentación y diversificación de las condiciones de trabajo, un cambio organizacional o una nueva lógica organizativa, diseños organizativos menos rígidos, más horizontales a través de la dirección por objetivos e individualización de la norma de productividad.

Resulta por demás erróneo considerar que la flexibilidad se limita únicamente a que el teletrabajador cuenta con un grado elevado de autonomía y de libertad en la ordenación del tiempo y las variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado. Ello en virtud de que la flexibilidad varía dependiendo de la modalidad de teletrabajo que se preste.

En este orden de ideas, por ejemplo, en el teletrabajo off line la falta de vigilancia continua entraña una cierta libertad que se le concede al teletrabajador y la cual le permite compaginar el trabajo, la familia y el tiempo libre, además “supone para el individuo la oportunidad de administrar el tiempo del modo más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad como de la armonización de la vida personal y familiar”²⁵, sin embargo esta relativa flexibilidad sólo se da cuando no existe un control intermedio en la prestación del servicio, pero dentro de esta modalidad también se puede ejercer un control en el desarrollo de la actividad, a través del registro de acceso, el computo de las horas efectivamente laboradas, las interrupciones y el apagado del ordenador. En cambio en el teletrabajo on line no existe este tipo de flexibilidad ya que los teletrabajadores están sujetos a un control absoluto como si estuvieran realizando

²⁵ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 65.

la actividad laboral en la empresa central por que se encuentran sujetos a determinadas obligaciones como un horario establecido y a una supervisión continua y directa recibiendo órdenes a través de los medios telemáticos, pero se obtiene otro tipo de flexibilidad como la funcional en virtud de la cual se realiza un esfuerzo particular de formación profesional a fin de que los interesados tengan varias cualificaciones y sean capaces de tener empleos variados, a fin de hacer cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas, y de reconvertir a los teletrabajadores hacia nuevos oficios o profesiones, con ello se pretende en esencia una gestión laboral diferente como es la dirección por objetivos a través de la cual es posible controlar y dominar el trabajo de profesionales calificados midiendo así la carga de tareas y el tiempo asignado a cada uno.

3.5.4. Disponibilidad en el teletrabajo “Teledisponibilidad”.

En nuestro sistema jurídico, el concepto de la disponibilidad se encuentra íntimamente asociado con el de jornada de trabajo; así, el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador ésta a disposición del patrón para prestar su servicio. Esta concepción, no obstante ser demasiado tradicional, debe sernos útil para entender el concepto que nos ocupa y aplicarlo al teletrabajo como nueva forma de organización, estructuración y funcionamiento de las relaciones laborales.

“La disponibilidad aparece como la necesidad de estar localizable, tanto para intercambiar información o recibir instrucciones respecto de qué hacer en un momento posterior, como para responder de manera inmediata a una tarea

urgente”²⁶. Sin embargo, la disponibilidad no debe ser confundida con la jornada de trabajo. En efecto, en el sistema tradicional de las relaciones laborales, el trabajador esta a disposición del patrón durante el tiempo fijado para la prestación del servicio, por lo que concluida la jornada de trabajo el trabajador queda liberado de atender al llamado del patrón, salvo cuando se trate de causas de fuerza mayor, en cuyo caso se habla de la prolongación de la jornada de trabajo (tiempo extraordinario). En otras palabras, la jornada de trabajo se integra por el tiempo efectivamente trabajado por el trabajador dentro del centro de trabajo, de ahí que el diverso artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo indique que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En el teletrabajo, el tema de la disponibilidad plantea un problema distinto, porque si bien el teletrabajador evita una sujeción permanente al trabajo en beneficio de mayor libertad personal, el precio en que se tasa esta libertad puede ser mayor si consideramos que su vida privada puede ser afectada sustancialmente con este nuevo modelo organizativo del trabajo. Ello es así, porque en el escenario en torno al cual se desarrolla el teletrabajo, se hace necesaria una disponibilidad casi absoluta, dado que hay servicios públicos y privados que tienen que ser atendidos a cualquier hora determinada, y el patrón requiere capacidad de respuesta de sus factores para la atención urgente de esas necesidades.

²⁶ Ibidem, p. 89.

En este orden de ideas, la disponibilidad deviene en teledisponibilidad, el teletrabajador debe estar ahí para la atención del llamado del patrón, no trasciende ya la jornada máxima de trabajo, aunque no debe pasar inadvertida al momento de la regulación jurídica del tema, el tiempo efectivo de trabajo se computará de manera distinta, pero el trabajador queda obligado a cumplir con sus funciones en cuanto reciba mediante los medios telemáticos las instrucciones que debe seguir para la prestación de su servicio.

3.5.5. Elemento locativo.

Constituye una de las características primordiales para hablar de teletrabajo, se refiere al espacio físico donde se desarrolla la actividad intelectual, el cual se encuentra fuera de la empresa, esto es que el teletrabajo y de acuerdo con su definición etimológica significa trabajar a distancia.

En esta tesitura las actividades laborales se pueden realizar total o parcialmente fuera de la empresa, pudiendo ejecutarse desde el hogar, en centros de trabajo, telecentros y/o oficinas satélite que son lugares con recursos compartidos, el teletrabajador no se desplaza a la sede de la empresa, sino a un centro específico para el desarrollo de la actividad, y por último puede realizarse vía móvil, aquí el centro de trabajo no está situado en un lugar determinado y realiza su actividad desde cualquier lugar (supra 2.4.1).

3.5.6. Uso intensivo de la tecnología Informática y/o de telecomunicación.

El teletrabajo se caracteriza por la utilización de las tecnologías de la información – comunicación, es uno más de los elementos esenciales del teletrabajo sin su desarrollo esta forma de organización laboral no existiría. Gerstein sostiene que la tecnología de la información “se refiere a los medios colectivos para reunir y luego almacenar, transmitir, procesar y recuperar electrónicamente palabras, números, imágenes y sonidos, así como los medios electrónicos para controlar máquinas de toda especie, desde los aparatos de uso cotidiano hasta las vastas fábricas automatizadas”²⁷.

En este contexto, es importante destacar que “el aspecto central del teletrabajo... es la aportación de valor mediante un uso intensivo de las tecnologías de información”²⁸, es esta una de las herramientas que lo diferencia del trabajo tradicional, cabe precisar que no teletrabaja aquel que emplea las herramientas propias del teletrabajo, sino sólo aquél que hace un uso habitual y preponderante de medios informáticos y de telecomunicación ya sea computadora, correo electrónico, teléfono, fax, etc. para la prestación de su servicio.

En esta tesitura sólo se teletrabaja de acuerdo con Rodríguez – Sañudo cuando la utilización de dichos instrumentos “es de tal tipo y de tal intensidad que

²⁷ PADILLA MELENDEZ, Antonio. Teletrabajo dirección organización, Op. Cit. p. 91.

²⁸ THIBAUT ARANDA, JAVIER. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 29.

permite el alejamiento físico del trabajador del centro tradicional de trabajo”²⁹, es decir, que la “ejecución de servicios va más allá de las propias fronteras administrativas sin necesidad de proceder al hasta ahora inevitable desplazamiento físico”³⁰.

En otras palabras la utilización de estos medios informáticos y de telecomunicación resulta imprescindible para el desarrollo del trabajo; por consiguiente teletrabajar supone la recolección, el almacenamiento, el tratamiento, el procesamiento, la creación y la distribución de información, de manera tal que la informática es una condición necesaria para la realización del teletrabajo, mientras que las telecomunicaciones serán sólo una condición suficiente, dado que también es teletrabajo la actividad que se realiza mediante herramientas informáticas, aún cuando se reciba o envíe el resultado por transporte convencional, correo o mensajería, ello en virtud de que teletrabajar implica no la utilización de herramientas informáticas al modo tradicional sino del uso de estas herramientas para una nueva organización o ejecución del trabajo.

En conclusión teletrabajar supone un uso permanente e intensivo de las tecnologías de la información – comunicación, con dichos medios telemáticos se consigue externalizar la actividad del teletrabajador, descentralizando su función del lugar tradicional de trabajo, lo que implica necesariamente transmitir el

²⁹ Ibidem, p. 27.

³⁰ SELLAS I BENVINGUT, Ramón. El régimen del teletrabajo en España, Op. Cit. p. 30.

resultado del trabajo a través de los medios informáticos y de telecomunicación y como resultado de lo anterior trabajar de un modo distinto al tradicional.

3.5.7. Voluntariedad.

La voluntariedad implica que las partes que intervienen en una relación laboral pactan libremente las condiciones generales en que se va a prestar el servicio, es decir, los derechos y obligaciones recíprocos a cargo del patrón y del trabajador. Se trata en todo caso de un “conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones”³¹, verbigracia, el salario, jornada de trabajo, periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, duración del contrato, entre otras estipulaciones.

Dicha voluntariedad, sin embargo no puede ser ajena a la naturaleza jurídica de la relación laboral, de tal suerte que en un primer momento tienen su fuente en la normas legales laborales, aunque pueden también surgir del acuerdo de las partes de la relación laboral, en este último caso, el teletrabajo, no puede ser ajeno a la regulación jurídica del derecho del trabajo y por ende a los principios que lo rigen, se buscan ineludiblemente que esa voluntad de las partes no atente contra el principio de justicia social, o en otras palabras, que se respete el mínimo de garantías y derechos reconocidos por el derecho del trabajo.

³¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 82.

Esto es así, porque “las condiciones de trabajo como el propio Derecho del Trabajo en general, son y siempre serán, normas inconclusas, pues teniendo como finalidad dichas disposiciones la satisfacción de necesidades de la clase obrera y patronal, por su propia naturaleza éstas son ilimitadas y cambiantes de acuerdo siempre con los factores de orden social, económico, inflacionario, etcétera, que varían en el tiempo y en el espacio”³². De tal suerte que las partes vinculantes de una relación laboral pueden libremente fijar las condiciones de trabajo, las que en ninguna caso pueden ser menores a las fijadas por la ley y atendiendo fundamentalmente a que si bien es cierto los contratos de trabajo obligan a lo expresamente pactado, más cierto es que dicho acuerdo de voluntades no puede perturbar la buena fe guardada entre las partes y el principio laboral de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

³² Ibidem, p. 84.

CAPITULO 4

PROPUESTA DE REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO EN MÉXICO.

El Derecho del Trabajo en su búsqueda inagotable de armonizar las relaciones obrero – patronales y de otorgar a los sujetos de la relación laboral la certeza y seguridad jurídicas propias de sus calidades sociales no puede estar ajeno a las circunstancias propias de la modalidad por lo que resulta imperativo reconocer la existencia del teletrabajo como fenómeno social y adecuar esta figura jurídica en la Ley Federal del Trabajo para alcanzar la justicia social anhelada.

4.1. Reforma para incluir el teletrabajo al capítulo de trabajos especiales.

En la legislación mexicana no existe una regulación específica sobre este tema, es por ello que consideramos que dada la naturaleza e importancia de esta modalidad de trabajo es necesario reformar la ley para adicionar en el título sexto denominado trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo un Capítulo XVIII denominado Teletrabajo, en este sentido proponemos:

ARTÍCULO 353 – V. Las disposiciones de este capítulo tienen por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

ARTÍCULO 353 - W. Para los efectos de esta ley se entiende por teletrabajo toda actividad laboral prestada por una persona física de manera

personal y subordinada desde cualquier lugar distinto a la empresa o establecimiento a través del uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

ARTÍCULO 353 - X. Teletrabajador, es la persona física que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

ARTÍCULO 353 - Y. Se entiende por tecnologías de la información y comunicación a todos los avances tecnológicos que tienen la capacidad de elaborar, procesar y transmitir la información a través de sonidos e imágenes fijas o en movimiento.

ARTÍCULO 353 - Z. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales se quedarán uno en poder de las partes.

ARTÍCULO 353 - AA. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- a. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del teletrabajador;
- b. Cargo y funciones a desempeñar con la mención expresa de régimen de teletrabajo;
- c. Ubicación del lugar donde se ejecutará el teletrabajo;
- d. Duración del trabajo en régimen de teletrabajo;
- e. Monto de salario, fecha y lugar de pago;

- f. Propiedad e identificación (Número de serie o modelo) de todas las herramientas de teletrabajo, nombre del responsable de la instalación y mantenimiento, así como la mención del pago de los gastos relacionados con el consumo y uso;
- g. Identificación del superior jerárquico para la prestación del servicio;
- h. La distribución de la jornada de trabajo, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al mes;
- i. Periodo anual de vacaciones;
- j. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores; y
- k. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La falta de mención a que se hace referencia en el inciso b no priva al teletrabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

ARTÍCULO 353 - BB. Los patrones que contraten o que implementen régimen de teletrabajo deberán inscribirse en un “Registro de Teletrabajadores” que se llevará a cabo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 353 - CC. Todo patrón que quiera contratar teletrabajadores debe previamente obtener la autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto de la Junta de Local de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 353 - DD. En este registro se harán constar:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del teletrabajador;

- b) Cargo y funciones a desempeñar con la mención expresa de régimen de teletrabajo;
- c) Ubicación del lugar donde se ejecutará el teletrabajo;
- d) Duración del trabajo en régimen de teletrabajo;
- e) Monto de salario, fecha y lugar de pago;
- f) Propiedad e identificación (Número de serie o modelo) de todas las herramientas de teletrabajo, nombre del responsable de la instalación y mantenimiento, así como la mención del pago de los gastos relacionados con el consumo y uso;
- g) Identificación del superior jerárquico para la prestación del servicio;
- h) La distribución de la jornada de trabajo;
- i) Periodo anual de vacaciones;
- j) Derechos y obligaciones de los teletrabajadores; y
- k) Las demás estipulaciones que convengan las partes;

ARTÍCULO 353 - EE. Los patrones están obligados a llevar un libro de registro de teletrabajadores autorizados por la Inspección de trabajo el que contará con los mismos datos del artículo anterior.

ARTÍCULO 353 - FF. El escrito a que se refiere el artículo anterior debe entregarse por el patrón dentro de un término de 3 días hábiles a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro del mismo término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley la Inspección del Trabajo, dentro de 3 días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección de trabajo.

ARTÍCULO 353 - GG. Para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad el trabajador autorizará las visitas fijando el día y la hora.

ARTÍCULO 353 - HH. El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el patrón. El teletrabajador puede formar parte del teletrabajo desde su etapa inicial o incorporarse más adelante de manera voluntaria, la decisión de pasar de teletrabajo a trabajo en los locales de la empresa es reversible.

ARTÍCULO 353 - II. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores que se desempeñan en la empresa o establecimiento.

ARTÍCULO 353 - JJ. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se le pague a un trabajador que presta sus servicios en la empresa o establecimiento, de la misma categoría, por la misma labor y en la misma localidad.

ARTÍCULO 353 - KK. El teletrabajador y el patrón de común acuerdo fijarán la duración de la jornada de teletrabajo.

ARTÍCULO 353 - LL. Para la determinación de la jornada de trabajo se considerará el tiempo efectivo de trabajo, el cual se ajustará a las necesidades de la prestación del servicio y podrá iniciar a cualquier hora del día y de la noche.

ARTÍCULO 353 - MM. El tiempo efectivo de trabajo sin importar la hora de inicio no podrá exceder de los máximos legales.

ARTÍCULO 353 - NN. Los teletrabajadores no están obligados a prestar servicios concluida su jornada laboral, no se podrán hacer trabajos de compensación sin previa autorización, en caso de que se prolongue por circunstancias extraordinarios el patrón las pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

ARTÍCULO 353 - OO. El patrón debe respetar la vida privada del teletrabajador una vez concluida su jornada laboral y durante el tiempo de descanso.

ARTÍCULO 353 - PP. Cuando el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, las visitas sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral, el control y mantenimiento del equipo proporcionado y deben realizarse durante las horas de jornada laboral en presencia del teletrabajador o de la persona que designe.

ARTÍCULO 353 - QQ. Los teletrabajadores y el patrón fijarán los días en que los teletrabajadores deban disfrutar de sus días de descanso.

ARTÍCULO 353 - RR. Las herramientas de trabajo deben ser proporcionadas por el patrón y es él quien estará encargado de instalar y

mantener los equipos en buen estado. Para lo cual enviará periódicamente al personal de apoyo – técnico adecuado para el respectivo mantenimiento con el fin de evitar su deterioro por el uso y transcurso del tiempo.

En caso de que sea el teletrabajador el que aporte el equipo de teletrabajo, el patrón deberá compensar la totalidad de los gastos o puede optar por el pago de un alquiler (arrendamiento) por el uso de dichos instrumentos.

El teletrabajador tiene la obligación de respetar las normas de uso y funcionamiento de los equipos o instrumentos de trabajo y evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Asimismo, el patrón tiene la obligación de cubrir mensualmente los costos originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 353 - SS. El patrón adoptará las medidas que estime necesarias de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, las cuales en ningún caso atentarán contra la dignidad humana y su vida privada. Asimismo está obligado a informar previamente al teletrabajador acerca de las modalidades de funcionamiento o las eventuales variaciones del programa de evaluación del trabajo.

ARTÍCULO 353 - TT. Se prohíbe la recolección de datos que no sean estrictamente los que tienen relación directa con la prestación laboral a través de medios fraudulentos, desleales o ilícitos y sin el previo consentimiento del teletrabajador.

ARTÍCULO 353 - UU. Son obligaciones del teletrabajador:

1. Guardar un deber de secreto, el cual subsistirá aún después de finalizar la relación laboral;
2. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos de trabajo;
3. Prohibición de utilizar los instrumentos de trabajo con fines personales o diversos a los que le fueron encomendados; y
4. Cuidar y tutelar los derechos de los programas del ordenador.

ARTÍCULO 353 - VV. Son obligaciones del patrón:

1. Proporcionar el equipo necesario para el desarrollo del teletrabajo;
2. Responder de los desperfectos que sufra el material de trabajo por su descuido;
3. Fijar las fechas con el previo consentimiento del teletrabajador de las visitas de inspección al trabajo así como el mantenimiento y reparación de los instrumentos de trabajo;
4. Responder de los riesgos de trabajo que se generen con motivo de la prestación laboral; y
5. Adoptar las medidas de índole técnica y organizativa necesarias para evitar la alteración, pérdidas de datos o accesos no autorizados.

ARTÍCULO 353 - WW. El patrón es responsable de la protección de la salud y de la seguridad social de los teletrabajadores.

ARTÍCULO 353 - XX. El patrón debe proporcionar al teletrabajo una formación específica y actualización para efectos de uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación necesarios para el ejercicio de la respectiva prestación laboral.

ARTÍCULO 353 - YY. Los teletrabajadores tienen derecho a formar parte de los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas o establecimientos.

ARTÍCULO 353 - ZZ. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo:

1. Que el trabajador en lugar de realizar el trabajo ordenado, subcontrate o encargue su ejercicio a otros trabajadores o se vea auxiliado por su familiares;
2. Cuando el trabajador utilice el material, medios o instrumentos de la empresa en beneficio propio y sin conocimiento y consentimiento de la empresa; y
3. Favorezca a terceros revelando o filtrando información a través de la red.

4.2. Definición.

El Teletrabajo engloba tres características de suma importancia: la deslocalización del trabajador, el uso habitual e intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación y la innovación en la ejecución del trabajo. Todas las definiciones que existen corresponden más a una descripción de la forma en que se desarrolla o ejecuta el teletrabajo, pero para los efectos de

nuestro proyecto sobre teletrabajo lo definiremos como toda actividad laboral prestada por una persona física de manera subordinada a otra física o moral en una sede alterna al domicilio de la empresa o establecimiento a través del uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

El concepto anterior nos hace definir que es teletrabajador la persona física que realiza su actividad laboral a través de los medios telemáticos fuera de la empresa o establecimiento.

Y por último se entiende por tecnologías de la información y comunicación a todos los avances tecnológicos que tienen la capacidad de elaborar, procesar y transmitir la información a través de sonidos, imágenes fijas o en movimiento.

4.3. Condiciones generales del teletrabajo.

Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los trabajadores en régimen de teletrabajo y debido a las características peculiares de dicha modalidad es necesario analizarlas con el fin de justificar su inclusión en la Ley Federal del Trabajo.

4.3.1. Jornada de trabajo.

Esta modalidad de trabajo reorganiza la jornada de trabajo que actualmente conocemos por las diferentes modalidades que tiene el teletrabajo, así encontramos que la doctrina e incluso en algunas legislaciones sobre teletrabajo

(infra. 5.2.4.) anulan la posibilidad de establecer disposiciones de jornada laboral por las dificultades de si es posible verificar su cumplimiento.

La jornada de trabajo abarca el tiempo en que el trabajador esta sujeto a la disposición del patrón, horario y sus límites legales, descansos, horas extraordinarias, etc. Como veremos más adelante existen mecanismos de control capaces de garantizar el debido cumplimiento a la jornada laboral que evitarían el abuso excesivo del tiempo de trabajo tanto del patrón como de los teletrabajadores.

Así las cosas en algunos supuestos de teletrabajo la jornada laboral puede fijarse por el acuerdo de voluntades entre las partes, “en el teletrabajo, la doctrina es unánime al proclamar como característica del horario de trabajo su enorme flexibilidad al permitir el paso de un horario social estandarizado a un horario individual variable... En este sentido, los teletrabajadores no estarían sometidos a un horario laboral rígido y serían libres de elegir a qué horas desean trabajar, por cuánto tiempo y cuándo quieren interrumpir su tarea”¹, o bien podrán iniciar su jornada laboral al tipo tradicional o a cualquier hora tanto del día como de la noche sin exceder los máximos legales, y se verificará a través del tiempo efectivo laborado o por el trabajo por objetivos; en uno y en otro caso la jornada laboral es completamente verificable, ya sea en tiempo real o diferido, en los casos en que la prestación laboral se vea rebasada o no alcanzada por el horario flexible es posible que se compense el tiempo no laborado con posterioridad ya sea a lo largo

¹ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 83.

de la semana, el fin de semana o dentro de un periodo fijado. Por tanto el hecho de que la prestación se realice en un lugar alejado de la empresa no significa que no pueda llevarse a cabo un control y una regulación de la jornada laboral.

4.3.2. Salario.

La deslocalización del trabajador no justifica una nueva concepción de la relación salarial, esto es, que no existe ningún antecedente que nos haga considerar que la retribución de los teletrabajadores deba ser inferior a la de un trabajador que realiza su actividad laboral de manera centralizada, es decir, en las instalaciones de la empresa. Pero la experiencia de teletrabajo en el derecho comparado ha demostrado que en algunos países se presentan disminuciones en los salarios de los teletrabajadores de hasta un 30% justificando esta reducción en que ellos afrontan menos gastos en comparación de los trabajadores que erogan más por ejemplo, en el traslado de su domicilio al lugar de trabajo, no obstante, la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador no es óbice para fijar un salario y tampoco es parte fundamental del mismo, ya que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual está íntimamente ligado a la cualificación del trabajador y no así de los posibles ahorros que se puedan presentar en esta modalidad de trabajo.

4.3.3. Control y privacidad.

Debido a las características especiales del teletrabajo es necesario establecer una serie de disposiciones legales que garanticen derechos tanto para

el teletrabajador como para la empresa respecto de la aplicación de las formas de vigilancia y medición de la prestación laboral.

Ahora bien, los instrumentos informáticos con los que se presta el servicio sirven como medio de control a distancia y permiten la vigilancia y supervisión del cumplimiento de la actividad laboral, así con el fin de evitar que dichos mecanismos constituyan practicas ilegales, como su utilización indiscriminada; la intrusión a la vida privada del teletrabajador vulnerando así su derecho a la intimidad y sometiéndolo al abuso de un poder informático[♦] por parte del patrón y el consumo desmedido de los recursos asignados por la empresa es completamente necesario que existan normas que protejan y tutelen los bienes jurídicos que se encuentran desprotegidos.

Así las cosas, sin importar la modalidad de teletrabajo que se este realizando existe la vigilancia del patrón la cual puede ser en tiempo real o diferida a través de diferentes métodos de control informático que registran desde la hora de inicio, las llamadas que realiza, su duración e incluso se pueden grabar, la salida del usuario y todo las actividades que realiza el teletrabajador, el número exacto de horas trabajadas, las horas extraordinarias, los débitos o créditos de horas a la semanas o meses, etc., “el ordenador vigila todos sus pasos”², por ende

[♦] Es la capacidad propia del responsable de agregar datos y de establecer las comparaciones más diversas entre ellos, hasta el punto de transformar informaciones dispersas en una información organizada y remontarse así de los actos más banales del individuo a sus más íntimos secretos, y la posibilidad de encontrar inmediatamente y de comunicar las informaciones así obtenidas a quien las requiera.

² Ibidem, p. 122.

las medidas necesarias que se deben adoptar van dirigidas única y exclusivamente a supervisar el cumplimiento de los deberes laborales.

Son pues *el control informático* consiste en vigilar el resultado del trabajo, tanto calidad como cantidad, el registro de toda su productividad aún y cuando parece poco intimidatorio se debe procurar no caer en el control extremo que puede llegar a ser más opresivo que el que se ejerce en las instalaciones de la empresa, esto porque quien revisa el trabajo puede tener un criterio subjetivo y exigir un mayor rendimiento, o bien se pueden pedir explicaciones acerca de las pausas o interrupciones por que en el sistema queda registrado todo el comportamiento laboral lo que conlleva a un abuso de poder informático y puede desencadenar alteración, estrés, tensión y molestia en el teletrabajador. Además se pueden recolectar datos de carácter personal que nada tienen que ver con la actividad laboral.

En ese contexto las medidas a adoptar sería instalar sistemas informáticos que permitan el control del tiempo efectivo de trabajo para comprobar la jornada de trabajo, los descansos, las pausas y las horas extraordinarias etc., amén de establecer límites en el programa para transmitir únicamente los datos relacionados con la prestación laboral y que exista una restricción sobre el almacenamiento y distribución de datos personales no autorizados.

A través del *control mediante mecanismos audiovisuales*, es decir, cámaras de televisión a control remoto o cámaras de videograbadoras, se puede realizar

tanto la vigilancia en el cumplimiento de la actividad laboral como la seguridad del teletrabajador, éstas deben ser su única finalidad, dicha vigilancia debe ser precisa, necesaria y no excesiva, y no debe constituir un mecanismo más para ejercer presión, debe ser de tal manera que no origine “enfermedades físicas o perturbaciones psicológicas”³, que no atenten contra la intimidad del teletrabajador y coarten su libertad.

Es importante que el teletrabajador aún y cuando esta siendo observado sepa que sus actos no los ve directamente el patrón sino los encargados de la vigilancia, (salvo en los casos de la comunicación interactiva donde se ven cara a cara a través de una webcam) y que el hecho de instalar cámaras en un espacio de su domicilio reservado para trabajar no atenta contra su derecho a la intimidad debido a que dicho espacio sería considerado como una extensión de la empresa, sin embargo en el supuesto de que “el lugar de la prestación no corresponda a una habitación independiente reservada a tal efecto, por lo que podrían ser firmadas otras personas ajenas a la relación laboral, las cuales no están prevenidas de que sus conversaciones, idas y venidas, etcétera, están siendo grabadas, escuchadas y vistas por un tercero no sería pertinente instalar una videocámara”⁴

El control a distancia puede abarcar las comunicaciones telefónicas profesionales y privadas lo que se traduce en el *control de las llamadas*

³ Ibidem, p. 149.

⁴ Ibidem, p. 150.

telefónicas, el control de llamadas se realiza desde la facturación en el que es posible registrar los números marcados, la hora, la duración de la llamada y su costo pero no el contenido de la misma con el fin de comprobar que el teléfono de la empresa no se utiliza para fines personales, o bien en el control de llamadas por razones de servicio en el que se escucha la conversación y que también es viable cuando la naturaleza de teletrabajo requiera la vigilancia para verificar el cumplimiento de la prestación y supervisar el nivel de calidad, verbigracia marketing telefónico, información telefónica.

Amén de lo anterior, encontramos el *control de acceso a Internet* en determinadas modalidades de teletrabajo es necesaria la comunicación constante, la que se lleva a cabo a través del Internet en específico los correos electrónicos, así con el fin de evitar el uso no autorizado de los recursos de la empresa como la disminución de rendimiento, pérdida de calidad de la red de comunicaciones, introducción de virus en los sistemas de la empresa, filtro de informaciones confidenciales, conductas delictivas y asuntos personales, que realizadas durante la jornada laboral constituirían un abuso de confianza, es necesario instalar sistemas que permitan detectar y bloquear el acceso, salvo que se haya acordado que el Internet podía ser utilizado también para fines privados.

Por último, debido al intercambio de información, las transacciones y las operaciones que se realizan en Internet, Intranet[♦] y Extranet^{♦♦} es importante establecer servicios tecnológicos que garanticen confidencialidad, protección y

♦ Es una red propia de una organización diseñada y desarrollada siguiendo los protocolos propios de Internet, en particular el protocolo TCP/IP.

♦♦ Una extranet es una red de colaboración que utiliza la tecnología Internet. Esta interconecta a una empresa con sus proveedores, clientes u otros socios.

seguridad, a las personas que utilizan dichos servicios, es por ello que se crean determinados medio de control como *la firma electrónica*.

La firma en el derecho positivo, se define como “el trazado gráfico, conteniendo habitualmente el nombre, apellido y rúbrica de una persona, con el cual se suscriben los documentos para darles autoría y obligarse con lo que en ellos se dice”⁵, ahora bien firma electrónica en opinión de Eugenio Alberto Gaete González es “el conjunto de datos, en forma electrónica, anexos a otros datos electrónicos o asociados funcionalmente con ellos, utilizados como medio para identificar formalmente al autor o los autores del documento que las recoge”⁶. Nuestra legislación mexicana la define como los datos en forma electrónica consignados en un mensaje de datos, o adjuntados o lógicamente asociados al mismo por cualquier tecnología, que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos e indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos, y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa, siendo admisible como prueba en juicio. Así las cosas, encontramos dos tipos de firmas a saber:

Firma Electrónica Simple, “es una aplicación de encriptación simétrica que se basa en el intercambio de una clave entre dos partes, en la cual las personas involucradas deben conocer y utilizar la misma clave..., así la información sólo será visible al destinatario e inaccesible a todos los demás y autenticación sobre el

⁵ <http://www.bibliojuridica.org/libros/bl/2536/6.pdf>.

⁶ <http://www.bibliojuridica.org/libros/bl/2536/6.pdf>.

contenido del documento electrónico”⁷, algunos ejemplos de este medio de control son el NIP de los cajeros automáticos, el de la cuenta de correo electrónico o las contraseñas para ingresar a determinadas páginas de Internet.

Firma Electrónica Avanzada (FEA), “es una aplicación de la criptografía[♦] asimétrica, en específico del Sistema Criptográfico de Clave Pública... se basa en el uso de un juego de claves o llaves, un par de números matemáticamente relacionados, uno para la pública y otro para la privada. Un programa de cómputo los produce y se los proporciona al solicitante, quien puede dar a conocer la primera y debe mantener en secreto la segunda... cada clave es la función inversa de la otra, es decir, lo que una clave hace sólo la otra clave puede deshacerlo. Así, para enviar un mensaje privado, el emisor lo encripta (cierra) con la clave pública del receptor y sólo el receptor puede desencriptarlo (abrirlo) con su propia clave privada, que nadie más conoce. La firma avanzada electrónica utiliza la función hash^{♦♦} para garantizar confidencialidad y autenticación.

En resumen, la firma electrónica simple y avanzada garantizan la certeza en la identificación del emisor, confidencialidad, autenticación, imposibilidad de alteración del contenido de los documentos firmados, así como la seguridad tanto

⁷ <http://ciberhabitat.gob.mx/comercio/firma/fea.html>.

[♦] La criptografía es el arte de escribir con clave secreta o de un modo enigmático, de manera que sea imprescindible aquella para descifrar lo escrito. Se utiliza por razones de seguridad, en la correspondencia política, diplomática, etc.

^{♦♦} El hash es una operación matemática que asocia un texto de extensión variable a un número de longitud fija (entre 128 ó 160 bits) que se llama resumen, es un documento similar a la huella digital de los seres humanos, las cuales son irrepetibles, por lo que el documento puede ser identificado como único en el mundo.

en el envío de los documentos como en los pagos electrónicos que se realizan vía Internet,

Estas son las razones por las cuales en el proyecto de ley sobre teletrabajo deben establecerse las disposiciones necesarias a fin de lograr un equilibrio en el que se respeten los derechos fundamentales de las partes que integran la relación laboral y hacer conciencia del correcto uso que se les debe dar a los equipos informáticos asignados a los teletrabajadores y que le son completamente indispensables tanto para el desarrollo de la actividad como para su debida supervisión.

4.3.4. Seguridad social.

Derivado de que el desarrollo de teletrabajo es en un lugar distinto a la sede de la empresa donde se adoptan determinadas medidas con el fin de evitar riesgos de trabajo[♦], se plantean determinadas cuestiones sobre como se llevaría a cabo una prevención contra riesgos de trabajo y quien o quienes serían los responsables sobre el particular en esta nueva modalidad; sin embargo sólo hace falta revisar las disposiciones que se encuentran contempladas en nuestra Ley Federal del Trabajo para despejar cualquier inquietud y aplicar debidamente dichas normas ya que la ley citada dice que las disposiciones consignadas en el capítulo de riesgos de trabajo se aplicarán a todas las relaciones de trabajo incluidos los trabajos especiales, por tanto es indiscutiblemente el patrón el

[♦] Artículo 473. Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

garante de la seguridad y deberá garantizar todos y cada uno de los aspectos relacionados con el teletrabajo.

Así las cosas, es necesario señalar que derivado de la innovación de esta forma de trabajo se han generado nuevos riesgos, accidentes[♦] y enfermedades^{♦♦} de trabajo que deben ser contemplados para su prevención y protección, en cuanto a las enfermedades van desde tensión y su transformación en factores psicomentales y psicosociales tales como el estrés^{♦♦♦} o el burn out^{♦♦♦♦}, aislamiento social y daños a la vista.

En este mismo sentido, el cumplimiento de seguridad en el teletrabajo son de especial cuidado y más en el caso de la modalidad de teletrabajo en el domicilio, debido principalmente a que “el seguimiento y control de las condiciones en que se desarrolla el trabajo por parte del empleador, pero también de los órganos internos de la empresa o de los servicios de inspección, no es, por definición, directo e inmediato, y sólo puede realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad personal

♦ Artículo 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

♦♦ Artículo 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

♦♦♦ Enfermedad asociada al trabajo de etiología multifactorial y presencia cada vez mayor en los lugares de trabajo que incorporan tecnología (texto, imágenes, voz...), puede generar, como una de sus muchas secuelas anudadas, síntomas neuróticos de aversión al trabajo por creencia errónea del sujeto de ser propenso al siniestro laboral.

♦♦♦♦ El burning-out, o depresión psicológica por desgaste, es fruto de la carga de trabajo mental que sobrelleva el individuo (tensión psíquica por larga jornada de trabajo desarrollado, por el frenético ritmo de trabajo a desarrollar...), y que redundará en problemas físicos anudados (pinzamientos cervicales, dolores de espalda o cuello o lumbares, visión doble o escozor en los ojos, entre otros).

y familiar”⁸. El poder directivo de la empresa no lo faculta para acudir en cualquier momento al domicilio del teletrabajador para verificar la aplicación de medidas de protección, es por esta razón que la única forma de solucionar este posible conflicto es el exigir concesiones a ambas partes, por una parte el teletrabajador debe autorizar las visitas periódicas necesarias para comprobar primero si el lugar de trabajo es seguro y esta libre de riesgos y segundo la reparación, mantenimiento e inspección del equipo informático, por otra parte el patrón concertará con antelación suficiente dichas visitas y deben tener como objetivo último la verificación al lugar de trabajo donde se ejecuta la prestación. Otro supuesto de suma importancia es respecto de hasta donde es responsable la empresa y el criterio que se ha utilizado es “que le empresario responde de cuanto quede comprendido en su esfera decisoria (condiciones del encargo, instalación de los equipos de trabajo y aportación de los medios de protección...), y no de las condiciones del lugar de trabajo que en el trabajo a domicilio se encuentren en la esfera de autoorganización del trabajador, ni los aspectos del desarrollo material de la prestación que el empresario tampoco controla o vigila”⁹. Lo mismo sucede en el caso de teletrabajo móvil en el que debido a su ejecución resulta difícil aplicar un control sobre seguridad y salud, lo que no significa que quede desprotegido ya que el patrón responderá por los aspectos que se encuentren dentro de su esfera de aplicación como vigilancia médica y mantenimiento de equipos informáticos.

⁸ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Op. Cit. p. 166.

⁹ *Ibidem*, p. 168.

4.3.5. Derecho a la intimidad.

La intimidad es un derecho inherente al individuo, etimológicamente proviene de *intimus*, superlativo latino que significa lo más interior, se consagra por primera vez en la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 12 que señala que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o reputación. En el mundo contemporáneo el derecho a la intimidad (*privacy*, *riservatezza* o *vie privé*) señala que muchas veces “se confunde en el campo de lo civil y de lo penal, traduciéndose en la garantía de inviolabilidad domiciliaria y en el secreto de las comunicaciones, pero sin que en dichas garantías se comprenda la verdadera naturaleza e implicaciones que reviste el abusivo uso de los datos informáticos”¹⁰.

Así las cosas, el desarrollo de los avances tecnológicos y las telecomunicaciones, han originado nuevos peligros a los derechos inherentes de la persona, por lo que en el teletrabajo es necesario establecer determinadas disposiciones que garanticen, protejan y respeten un mínimo de derechos en contra de la intrusión a la vida privada de los teletrabajadores, dichas disposiciones deben tomar en cuenta un equilibrio entre la vida privada y la actividad laboral, la confidencialidad respecto del tratamiento de datos pero sobre todo debe pugnar por el respeto a la vida privada. Por lo tanto el derecho a la intimidad consistirá en una especie de protección que defienda la autonomía del teletrabajador frente al poder directivo que ejerce el patrón.

¹⁰ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/57/pr/pr30pdf>.

4.3.6. Continuidad y extinción de la relación de trabajo.

Las peculiares circunstancias en que se desarrolla el teletrabajo obliga al legislador a crear una regulación especial, sin embargo existen determinadas conductas que ya se encuentran reconocidas en la norma general que regula el Derecho del Trabajo y que pueden aplicarse al caso concreto siempre y cuando no las contraríen, y en determinados casos sólo habrá que adaptarlas o modificarlas.

En esta tesitura, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que se establece entre un teletrabajador y un patrón, la modalidad de teletrabajo no puede ser impuesta por el patrón, nace del acuerdo de las partes y le da la posibilidad al teletrabajador de interrumpir la prestación de teletrabajo y reincorporarse como trabajador centralizado, es decir, en la sede de la empresa, la continuidad en la relación laboral se respeta gracias al principio de estabilidad que tiene como objetivo dotar al teletrabajador de seguridad y certeza jurídica laboral, lo que significa que el teletrabajador cuenta con un trabajo permanente.

La rescisión es el derecho que les asiste a las partes a dar por concluida la relación laboral, es decir, disolver el vínculo jurídico que los unía cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley Federal del Trabajo y la propuesta de regulación del teletrabajo (supra 4.1.).

CAPITULO 5

EL TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO.

Este Capítulo tiene como finalidad exponer las ideas y modelos legislativos que se han implantado en otros regímenes jurídicos a fin de llenar la ausencia de una ley aplicable al caso concreto y como consecuencia implementar una regulación idónea que permita evitar problemas que se planteen en nuestro sistema jurídico.

La experiencia Europea.

Los países que integran el Continente Europeo reconocen la existencia del teletrabajo como un fenómeno social de actualidad, es por ello que firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo para que exista un ordenamiento jurídico que lo regule. Además, existe legislación sobre el tema en el ámbito local en diverso países europeos, sin embargo en otros no se cuenta con una ley aplicable al caso concreto y lo equiparan al trabajo a domicilio.

5.1.1. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹.

El 16 de julio de 2002, se firmó en Bruselas, Bélgica, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo entre los agentes sociales formados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública (UNICE/UEAPME y CEEP).

¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/44/news.htm>.

Este Acuerdo Marco se comenzó a negociar en octubre de 2001, y ha sido el primero en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea. Las partes firmantes (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) se han comprometido a su aplicación en los países representados.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo entre otras cosas define y determina el campo de aplicación del teletrabajo, su carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo. Dicho acuerdo garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con respecto de los trabajadores de la empresa que prestan sus servicios al modo tradicional, así como la voluntariedad y la posibilidad de retornar a su anterior situación. También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo por los representantes de los trabajadores según la legislación europea, la nacional, o los acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. Además, obliga al empresario a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador, facilitando que pueda verse con sus compañeros de forma regular, acceder a la información de la empresa, etc.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo reconoce la existencia del teletrabajo como fenómeno social de actualidad y reconoce que cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones. Por esta

razón, los interlocutores sociales han elegido una definición de teletrabajo que permita cubrir las diferentes formas de teletrabajo regular.

Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Europa ha entendido que para extraer la mejor parte de la sociedad de la información, se debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.

Por virtud de este acuerdo voluntario, se ha establecido un marco general a nivel europeo, que obliga a las partes firmantes del mismo a poner en marcha reglas, procedimientos, normativas, reformas y procedimientos internos tendientes a considerar, introducir o precias, fundamentalmente los siguientes puntos establecidos por el acuerdo que nos ocupa:

- Definición y ámbito de aplicación del teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

- Carácter voluntario.

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.

En ambos casos, el empresario entregará al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes, que comprende informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etc. Las especificidades del teletrabajo normalmente requieren informaciones escritas complementarias sobre cuestiones tales como el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla.

El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la

relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

- Condiciones de empleo.

En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

- Protección de datos.

El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

➔ Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet.

➔ Las sanciones en caso de incumplimiento.

- Vida privada.

El empresario respeta la vida privada del teletrabajador.

- Equipamientos.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. Además tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costos ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet.

- Salud y seguridad.

El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador, de acuerdo con las legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

- Organización del trabajo.

En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo.

La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa.

El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

- Formación.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

Los teletrabajadores reciben una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

- Derechos colectivos.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de

los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

5.1.2. Teletrabajo en España².

Aún y cuando hemos visto que existen diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio debido principalmente a que en el primero se utiliza intensivamente las tecnologías de la información - comunicación y que se encarga principalmente de crear información mientras que el segundo se trata de un tipo de trabajo manufacturero, en España el teletrabajo es asociado al trabajo a domicilio que tiene su fundamento legal en el artículo 13 del estatuto de los trabajadores y que lo define como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

La formalidad que reviste este tipo de contrato según la regulación española es que debe constar por escrito con el visado de la oficina de empleo en el que

² <http://www.mtas.es/publica/estatuto06.htm> - 7k.

deberá depositarse un ejemplar, asimismo debe constar el lugar en el que se realiza la prestación laboral con el fin de que se exijan las medidas necesarias de higiene y seguridad.

Además dicha regulación contempla que el empresario que utilice trabajadores a domicilio deberá entregarles un documento que señale el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y recepción de objetos elaborados y demás aspectos que interesen a las partes todo ello con el fin de controlar la actividad laboral, amén de lo anterior, encontramos el principio de igualdad en los salarios al señalar que sin importar su fijación el salario será como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico.

Dicho estatuto tutela los derechos de representación colectiva de los trabajadores a domicilio lo que implica que puedan establecer sindicatos y coaliciones interesadas en defender sus derechos comunes salvo los casos en que se trate de un grupo familiar.

Dado que la legislación del teletrabajo esta íntimamente vinculada con otras fuentes del derecho como la jurisprudencia y los contratos colectivos de trabajo que son producto de la implementación del teletrabajo en la experiencia española, en uno y en otro caso, los rasgos característicos son:

- Que la relación que se establece entre las partes es de carácter laboral y que se encuentra tutelada por la legislación vigente.
- Asimila a través de los medios telemáticos la presencia virtual del trabajador como si estuviera físicamente en la empresa.
- Se mantienen las condiciones de empleo y derechos colectivos de los teletrabajadores.
- La voluntad de las partes en el contrato de trabajo en cuanto a la forma de la prestación del servicio.
- La aplicación paulatina del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo relacionado con las condiciones que se establecen en los contratos colectivos de trabajo.
- El deber de las empresas a proporcionar los recursos tecnológicos y el material necesario para el desarrollo de la actividad laboral, así como su mantenimiento.
- Garantizar que los teletrabajadores gozaran de los mismos derechos que los trabajadores en general.
- Asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los teletrabajadores, es decir, establecer límites a la teledisponibilidad.
- Establecer las responsabilidades de los patrones y teletrabajadores en cuanto a la utilización de los equipos y herramientas informáticas.
- El teletrabajo será voluntario y reversible a la instancia anterior en que se desarrollaba la actividad permitiendo aplicar programas experimentales.

- La creación de nuevos puestos de trabajo con motivo de la modernización tecnológica y organizativa.

Teletrabajo en Alemania³.

En Alemania, el legislador ha optado por no legislar la materia del teletrabajo para no someterla a demasiadas restricciones. Esto es así porque considera prácticamente imposible cuantificar el número de teletrabajadores que ejercen un teletrabajo a la luz de las definiciones tan dispares que existen sobre la materia. Sobre el tema se toma la definición han tomado la definición más básica del teletrabajo considerándolo como una actividad laboral ejercida constante o al menos temporalmente fuera del centro de trabajo regular. El puesto de teletrabajo debe estar comunicado con el centro de trabajo a través de medios electrónicos.

En este sentido es usual la distinción entre varias modalidades de teletrabajo:

- Teletrabajo ejercido exclusivamente en el domicilio del teletrabajador
- Teletrabajo móvil (corredor de seguros, periodistas, venta a domicilio)
- Teletrabajo en un centro de teletrabajo
- Teletrabajo *on site*, en las dependencias del cliente
- Teletrabajo alternante

En el informe denominado “info2000 del Gobierno Federal de Alemania se define al teletrabajo como “cualquier actividad apoyada en técnicas informáticas y de comunicación que tenga lugar de forma permanente o alternante fuera del lugar

³ <http://www.mtas.es/mundo/consejerias/alemania/publicaciones/public5/14.pdf>.

de trabajo de la empresa y esté conectada con la misma a través de medios de comunicación electrónicos”⁴.

Así las cosas, el marco legal que se aplica al teletrabajo depende del estatus laboral del teletrabajador: trabajador a domicilio, trabajador autónomo, contrato de obra también, y se vincula con leyes como la Ley de constitución Empresarial, La Ley Federal de Vacaciones, la Ley de Protección a jóvenes, la Ley de Protección de las Madres, sin embargo la principal norma reguladora es la Ley sobre Trabajo a Domicilio y su respectivo reglamento, por tanto, no existe una legislación especial para el teletrabajo.

No obstante lo anterior, en términos generales en Alemania, el teletrabajo se negocia a nivel empresarial y eventualmente en convenios sectoriales, en uno y en otro caso, la voluntariedad juega un papel fundamental. Muchas de las empresas que han creado puestos de teletrabajo se negocian a nivel empresarial han firmado convenios que regulan esta modalidad. Dichos convenios suelen regular los siguientes aspectos de la relación laboral:

- Lugar y horario de trabajo, mecanismos de control del cumplimiento del horario.
- Estatus del trabajador.
- Sustitución en caso de enfermedad y vacaciones.

⁴ RICO MOLINA, Jorge. La relación laboral en el teletrabajo (análisis del proyecto directorio del portal de prodigy), Tesis Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002, p. 14.

- Forma y contenido del trabajo, transmisión a los superiores de los resultados del trabajo.
- Medios de trabajo, equipamiento del puesto de trabajo.
- Medidas de hardware y software.
- Requisitos del puesto de trabajo y de tipo organizativo.
- Responsabilidad en caso de daño o pérdida del equipamiento técnico, seguros, protección de datos.
- Medidas de protección de datos.
- Derecho del empleador, de los representantes de los trabajadores, de la inspección de trabajo y de otros organismos públicos de acceder al puesto de trabajo.
- Control del rendimiento (contenido, temporal).
- Reintegro de gastos (teléfono, alquiler, electricidad, etc.).
- Control de gastos.
- Derechos del comité de empresa.
- Uso del puesto de teletrabajo para fines privados.
- Contacto con la empresa.
- Posibilidad de retornar al puesto de trabajo original.
- Devolución de la documentación y del equipamiento.
- Duración del acuerdo.

5.2. La experiencia en Sudamérica.

En Sudamérica este fenómeno social se encuentra más arraigado, la mayoría de los países cuentan con una regulación específica o con proyectos de ley sobre el tema, como es el caso de Argentina, Chile, Colombia y Brasil.

5.2.1. Teletrabajo en Argentina.

En Argentina existen muchas oficinas hogareñas⁵, por lo que el gobierno se vio en la necesidad de crear una regulación jurídica para el teletrabajo modificando la Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744, así el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social formo en octubre del año 2003 una comisión para conocer y regular el teletrabajo e invitaron a participar a diversos sectores, como la Asociación Argentina de Teletrabajo (AAT), la Asociación Argentina de Usuarios de la Informática y las Comunicaciones (USUARIA) el Ministerio de Trabajo, Empleo Seguridad Social (Comisión de Teletrabajo) y la Comisión TIC de USUARIA, el Sector Empresarial, Sindical, Académicos, Asociaciones y Poder Judicial, para tomar decisiones por consenso. Además trabajaron en varios convenios, uno con la Secretaría de Empleo sobre Certificación de competencias, con el que trazaron las aptitudes adecuadas para teletrabajar y para que el Ministerio otorgará certificados a quienes cumplan con los requisitos. Asimismo desarrollaron el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas denominado Propet, el cual fue una experiencia de prueba con distintas empresas que estaban trabajando con esta nueva modalidad y desde la Comisión monitoreaban para que se cumpliera con los recaudos adecuados. “El objetivo fue lograr un espacio de diálogo y consenso para reflexionar sobre teletrabajo, sus alcances y necesidad de regulación normativa”⁶ Como resultado presentaron el Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia y un

⁵ <http://www.losrecursoshumanos.com/teletrabajo-argentina.htm>.

⁶ http://www.eclac.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GDT_eLAC_meta_5.pdf.

Proyecto de Ley que de acuerdo con “la doctora Vivian Díaz coordinadora de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio tiene como objetivo que esta modalidad sea considerada como trabajo en relación de dependencia, buscando que se respete la igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que se desempeña en la empresa, y garantizando así que ambos gocen de los mismos derechos”⁷.

Así las cosas, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social entiende por teletrabajo la “forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicación. La mediación tecnológica es otra de las características centrales del teletrabajo, ya que para su realización deben actuar elementos telemáticos, ya sea computadoras, teléfonos o cualquier otra de las denominadas TICs (Tecnologías de la información y la Comunicación). El teletrabajo no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación... el concepto de teletrabajo involucra dos elementos fundamentales: distancia + uso de telecomunicaciones... y se distinguen dos tipos de teletrabajador: el teletrabajador autónomo y el teletrabajador en relación de dependencia”⁸.

Reconociendo al teletrabajo como una modalidad que sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de empleo ya existentes, es que se busco establecer los parámetros para darle un marco legal propio. El esfuerzo argentino ha dado

⁷ <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/teletrabajo.htm>.

⁸ <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/teletrabajo.htm>.

frutos y así se ha pretendido crear un **RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA**, en el que entre otras cosas:

- Se define al teletrabajo.

ARTÍCULO 1º. Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley No. 20.744 (t.o. 1976)[♦] y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimientos o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TICs).

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

- Se reconoce el principio de igual de derechos.

ARTÍCULO 2º. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores

[♦] Artículo 21. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Artículo 22. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

- **Se reconoce la potestad del patrón de establecer los mecanismos de control del teletrabajo.**

ARTÍCULO 3º. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

- **Se establecen los lineamientos en torno al equipamiento para la ejecución del teletrabajo.**

ARTÍCULO 4º. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

ARTÍCULO 5º. En el supuesto que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

- **Se reconoce la voluntariedad como principio rector del teletrabajo.**

ARTÍCULO 6º. Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiese modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744 (t.o. 1976) [♦] y sus modificatorias a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

- **Se establece la obligación de otorgar prestaciones de seguridad e higiene a los teletrabajadores.**

ARTÍCULO 7º. La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la Ley No. 24.557 [♦] y sus modificatorias.

[♦] Artículo 256º. Prescriben a los dos 2 años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

[♦] Artículo 6º. 2.- Se consideran enfermedades profesionales aquéllas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadro clínico y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.

- **Se reconoce la supletoriedad de las normas que rigen al teletrabajo.**

ARTÍCULO 8º. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley Contrato de Trabajo No. 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2º^{♦♦} de dicho cuerpo legal.

En síntesis se busco con esta ley el reconocimiento y establecimiento de un mínimo de principios y de reglas sobre los cuales las partes, ya sea individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas en que habrá de desarrollarse el teletrabajo. Las negociaciones colectivas deberán contemplar, en particular, los regimenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo en los términos del artículo 1º de la Ley No. 24.576, introducido como Capítulo VIII, del título II, de la Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744. (t.o. 1976) y sus modificatorias, y el derecho de información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración d toda otra cuestión que haga a la especificidad de esta actividad.

5.2.2. Teletrabajo en Chile⁹

♦♦ Artículo 2º. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) A los trabajadores del servicio doméstico y c) A los trabajadores agrarios.

⁹ <http://www.diariooficial.cl/actualidad/20ulle/01100519759.html>.

El primero de diciembre del año dos mil uno entro en vigor la reforma del Código del Trabajo que introduce la figura del teletrabajo. Chile se vio en la necesidad de crear un marco normativo contemplando esta figura por los tratados internacionales firmados con la Unión Europea, Corea del Sur, el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de América entre otros países, en los cuales existe una reglamentación para esta modalidad de trabajo, además un gran número de empresas del sector financiero, comercial y de telecomunicaciones han implementado dicha modalidad.

La reforma laboral por la Ley 19.759 (2001) introdujo el término de teletrabajo y lo definió como el “trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de la información comunicación”¹⁰. Asimismo se modificó el artículo 22 del Código de Trabajo ♦ consagrando la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo a los trabajadores que presten servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Esta modificación al Código de Trabajo se funda en el proyecto de ley del 16 de noviembre de 2000 (boletín 136-343) y a la indicación sustitutiva de 20 de

¹⁰ http://www.eclac.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GDT_eLAC_meta_5.pdf.

♦ Artículo. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

marzo de 2001 en la que se pretendía regularizar el teletrabajo. El ejecutivo definió al teletrabajo como aquel que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones. Derivado de lo anterior se derogo el inciso penúltimo del artículo 8º del Código de Trabajo[♦], que establecía la presunción de que no existía relación laboral en los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, cuando éstos se efectuaban sin vigilancia ni dirección inmediata de la persona que los contrata. La derogación permite aplicar las normas protectoras del Código del Trabajo a quienes realicen su trabajo desde sus casas”¹¹.

Sobre la regulación chilena del teletrabajo, el Dr. Gustavo Gauthier, en su tesis sobre el teletrabajo, nos dice que con la regulación que este país ha hecho del tema, “se dota así al teletrabajo de una suerte de régimen jurídico laboral específico y que desde la perspectiva jurídico laboral, al decir de Ugarte, deja un sabor agridulce: por una parte se despeja la “duda de laboralidad” que en otras comunidades jurídicas se ha sostenido sobre el carácter laboral del teletrabajo, pero, por otra parte, la regulación introducida es muy discutible al incluirse al teletrabajo entre otros tipos de trabajadores que no tienen limitación de la jornada,

[♦] Art. 8. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata. Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos.

¹¹ PUMARIO MENDOZA. Andrés, “Legislación Laboral y Teletrabajo”, Revista de Derecho Informático, Número 059, Chile, junio 2003.

bajo la lógica de ser trabajadores que no están sujetos a fiscalización superior inmediata, cuando el teletrabajo permite ciertas formas más exactas y sofisticadas de control del inicio y términos de la jornada de trabajo que el común de los trabajadores”¹².

5.2.3. Teletrabajo en Colombia¹³.

En Colombia se publicó en la Gaceta del Congreso el proyecto de ley de Teletrabajo por el cual se propone regular al teletrabajo. Se publicó en la Gaceta del Congreso 266 de 2007 el proyecto de ley 170 de 2006 del Senado por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Esta ley, denominada “**LEY NÚMERO 170 DE 2006 SENADO**” tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnología de la información y las telecomunicaciones, TIC. (Artículo 1º).

Asimismo establece definiciones básicas sobre el teletrabajo, tales como (Artículo 2º):

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades o prestación de servicios a través de medios

¹² <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf> p. 35.

¹³ <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0080.php>

telemáticos o tecnologías de la información en virtud de una relación de trabajo y permite su ejecución a distancia, es decir, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de medios telemáticos por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

En el marco de esta legislación, el colombiano ha determinado necesario crear una política pública de fomento al teletrabajo (Artículo 3º), para cuyo efecto tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones.

Acceso a equipos de computación.

Aplicaciones y contenidos.

Divulgación y mercadeo.

Capacitación.

Incentivos.

Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Esta política pública esta siendo encausada a la creación de una Red Nacional de Fomento al Teletrabajo (Artículo 4º) que se integra por organismos de diversos sectores, entre ellos:

- a) Entidades públicas del orden nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
- b) Empresas privadas de cualquier orden;
- c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
- d) Cafés Internet;
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

Reconocido el teletrabajo como concepto jurídico, se pretende, en Colombia respetar un mínimo de garantías laborales sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores (Artículo 6), en estas garantías se destaca:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la

naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. Los empleadores que vinculen teletrabajadores deberán inscribirse en el “Registro de empleadores de teletrabajadores” que se llevará en el Ministerio de la Protección Social. En este registro se hará constar el nombre y dirección del empleador, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador, los salarios que se paguen por las labores realizadas por teletrabajadores y cualquiera otra información que señalen las autoridades del ramo.
6. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
7. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y,

cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
 - b) A protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
 - c) La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - d) La remuneración;
 - e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
 - f) El acceso a la formación;
 - g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. No surte ningún efecto el despido de la teletrabajadora en estado de embarazo, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia.
8. Los empleadores deberán proveer a los teletrabajadores de los equipos necesarios para desempeñar sus funciones.
9. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser

teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

10. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

11. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

La aplicación de las normas de trabajo en las empresas se encuentra condicionada a que todo empleador que quiera contratar teletrabajadores, deba previamente obtener la autorización del respectivo inspector del trabajo, o en su defecto, del alcalde del municipio o localidad. (Artículo 7°).

Finalmente cabe destacar que Colombia es un esfuerzo significativo por la implementación de esta nueva modalidad de trabajo ha creado adicionalmente un organismo público de inspección, encargado de vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de teletrabajo.

5.2.4. Teletrabajo en Brasil¹⁴.

El teletrabajo la prestación laboral realizada con subordinación jurídica habitualmente fuera de la empresa del empleador, a través de las tecnologías de la información y de comunicación, así lo define el artículo 233º del Código de Trabajo de Brasil.

Establece también en su artículo 234º, que el contrato de la prestación de teletrabajo subordinado debe contener entre otras las siguientes formalidades: Identificación de los contratantes; cargo o funciones a desempeñar, con la mención expresa de régimen de teletrabajo; la duración del trabajo en régimen de teletrabajo; actividades antes ejercidas en régimen de teletrabajo o bien, no estando este vinculado al empleador aquellas que ejercerá cuando de por terminado el trabajo en régimen de teletrabajo, si este fuera el caso; propiedad de las herramientas de trabajo a utilizar por el teletrabajo, el responsable de la respectiva instalación y mantenimiento y el pago de los gastos relacionados con el consumo y el uso; identificación del establecimiento y departamento de la empresa a la cual debe reportarse el teletrabajo; identificación del superior jerárquico o de otro socio de la empresa con el cual el teletrabajo puede contactar su respectiva prestación laboral, de igual forma señala que en caso de que en dicho contrato no se haga la mención expresa de régimen de teletrabajo no se considerará sujeto a este régimen.

¹⁴ <http://www.cnpd.pt/bin/legis/nacional /CodigoTrabalho.pdf>.

Asimismo en el artículo 235º, habla de la libertad contractual que tienen los trabajadores para pasar al régimen de teletrabajo mediante el acuerdo escrito celebrado con el patrón y cuya duración inicial no puede ser superior a tres años además dicho acuerdo puede terminarse por decisión de cualquiera de las partes durante los primeros 30 días de su aplicación el que podrá ser modificado de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo, al terminarse el contrato de teletrabajo el trabajador tiene derecho a reanudar el trabajo que venía desempeñando.

El Código de Trabajo expresa en el artículo 236º, que el teletrabajador tiene los mismo derechos y obligaciones de los trabajadores que no ejercen sus actividades en régimen de teletrabajo tanto en lo que respecta a la formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Con el fin de evitar intromisiones por parte del patrón a la vida privada del teletrabajador se estipulo en su artículo 237º, que el empleador debe respetar su vida privada, el tiempo de descanso y la relajación familiar, así como proporcionarle buenas condiciones de trabajo tanto desde el aspecto físico y moral; para el caso de que se deban realizar visitas al lugar de trabajo éstas sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral, y el control de los equipos telemáticos y pueden ser realizadas entre las nueve y las diecinueve horas con la asistencia de teletrabajador o de una persona que él designe.

Ahora bien, el precepto 238^o, preceptúa que a falta de estipulación contractual, se presume que las herramientas de trabajo utilizadas para el teletrabajo en el manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación son propiedad del empleador a quien le corresponde la respectiva instalación y mantenimiento, así como el pago de los costos inherentes. Los teletrabajadores deben respetar las normas de uso y funcionamiento de los equipos e instrumentos de trabajo que les fueron encomendados y no pueden dar los equipos o herramientas de trabajo para uso diverso al desempeñado en la prestación laboral salvo pacto en contrario.

Respecto a la seguridad, higiene y salud se ordena en el diverso artículo 239^o, la obligación del empleador de la aplicación de una política de seguridad, higiene y salud y del régimen jurídico de accidentes de trabajo y enfermedades, que se les realicen exámenes periódicos y proporcionen equipos de protección visual.

El artículo 240^o, determina que el teletrabajo está sujeto a los límites máximos del periodo normal de trabajo diario y semanal aplicable a los teletrabajadores que no realizan sus actividades en régimen de teletrabajo. Amén de que al igual el precepto 241^o, considera que el teletrabajo puede estar exento de un horario de trabajo.

El código de trabajo en el artículo 242^o, faculta al empleador a proporcionar al teletrabajador una formación específica para el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación necesarias para el ejercicio de la respectiva

prestación laboral, un contacto regular con la empresa y los demás trabajadores con el fin de evitar el aislamiento así como la obligación del teletrabajador a guardar secreto sobre las informaciones y las técnicas que le han sido confiadas.

Y por último, en el precepto 243º, considera a los teletrabajadores para el cálculo del límite mínimo exigible para efecto de constitución de estructuras de representación, esto es, que puede participar en las reuniones promovidas en el local de trabajo por los comités de trabajadores, asociaciones o sindicatos.

5.3. La experiencia en Norteamérica.

Norteamérica se encuentra integrado por tres países: Canadá, Estados Unidos y México, en los dos primeros existe desde hace muchos años leyes aplicables al teletrabajo. Estados Unidos fue pionero en la regulación de este tema como veremos más adelante, sin embargo a pesar de su cercanía con México, este fenómeno en nuestro país se encuentra apenas en desarrollo y expansión.

5.3.1. Teletrabajo en Estados Unidos¹⁵.

El teletrabajo es identificado comúnmente por el término telecommuting, flexiplace y telework, se define de acuerdo con el estatuto de teletrabajo en el gobierno federal como cualquier arreglo en el que el trabajador regularmente desempeña sus obligaciones oficialmente asignadas en la casa o en otro sitio geográficamente accesible a la residencia del trabajador “refers to any arrangement in which an employee regularly performs officially assigned duties at

¹⁵ <http://www.telework.gov/twlaws>.

home or other work sites geographically convenient to the residence of the employee”¹⁶.

Constituye una alternativa de trabajo para los empleados, quienes pueden realizar todo o parte de su trabajo en el domicilio del teletrabajador, centro de teletrabajo, oficina satélite situada cerca de la residencia del teletrabajador, o cualquier oficina o lugar ubicado en otro Estado o país.

Además de lo anterior, el teletrabajo resulta adecuado implementarlo en personas con discapacidades, por ello la Ley de Ciudadanos Estadounidenses con Discapacidades, establece que el teletrabajo puede ser considerado como Acomodo Razonable[♦] y Carga Excesiva^{♦♦}.

“... la Comisión para la igualdad de Oportunidades en el empleo ha dicho que permitir a un individuo con una discapacidad trabajar en el hogar puede ser una forma de acomodo razonable. La ley... requiere que los empleadores con 15 o más empleados provean acomodo razonable a los solicitantes de empleo y empleados calificados con discapacidades... No todas las personas con discapacidades necesitan o quieren trabajar en su hogar. Y no todos los trabajos se pueden realizar en el hogar. Sin embargo permitir a un empleado que trabaje

¹⁶ <http://www.telework.gov/report>.

♦ El Acomodo Razonable es todo cambio en el ambiente de trabajo o en la manera que se hacen las cosas usualmente que permite que un individuo con una discapacidad pueda solicitar un empleo, realice un empleo, o tenga el mismo acceso a los beneficios y privilegios de un empleo. Los acomodos razonables incluyen ajuste o cambios al lugar de trabajo, tales como proveer dispositivos o modificar equipos, hacer que los lugares de trabajo sean accesibles, trabajos de reestructuración, modificar los planes y políticas de trabajo y proveer lectores calificados o intérpretes de lenguaje de señas.

♦♦ se refiere a una dificultad o gasto significativo.

en su hogar puede ser un acomodo razonable cuando la discapacidad de la persona impide una realización exitosa del empleo en el lugar, y el trabajo, o partes del trabajo se pueden realizar en el hogar sin causar una dificultad o gasto significativo”¹⁷.

Este sistema de trabajo se ha implantado en el Gobierno Federal y se regula de la siguiente manera:

La ley pública 104-52, § 620 (31 USC 1348) de Noviembre 19, 1995: se refiere a la asignación de presupuesto para adquirir, instalar el equipo necesario y suficiente para teletrabajar, así como cubrir los gastos mensuales originados por el teletrabajo.

Sin perjuicio de las disposiciones de esta Ley o de cualquier otra, durante el año fiscal que terminó el 30 de septiembre de 1996, y de aquí en adelante, cualquier departamento, división, oficina, o la oficina pueden utilizar los fondos consignados en la presente Ley o de cualquier otra para instalar líneas telefónicas, en cualquier equipo necesario , Y para pagar los gastos mensuales, en cualquier residencia privada o apartamento privado de un empleado que ha sido autorizado para trabajar en el hogar de conformidad con las directrices emitidas por la Oficina de Administración de Personal: Siempre, que el jefe del departamento, división, oficina, o la oficina certifique que las garantías oportunas contra el uso indebido privado existen, y que el servicio es necesario para el apoyo directo de la misión del organismo.

¹⁷ http://www.eclac.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GDT_eLAC_meta_5.pdf.

Esta ley Pública 105-277, Ley Ómnibus de Créditos, el Título IV, § 630, de Octubre 21, 1998, permite la implantación de teletrabajo en el gobierno federal, establece que agencias deben implantar esta forma de organización laboral y autoriza el presupuesto fiscal que tienen a su disposición para llevar a cabo programas de teletrabajo con la participación de sus trabajadores y el establecimiento de centros de teletrabajo.

Encontrado en la Conferencia FY99 Informe de la Tesorería, Correos, y los créditos de la Administración General del proyecto de ley (el informe de la Cámara 105-760)].Programas de Teletrabajo Flexiplace trabajo.-- Para el ejercicio fiscal de 1999, y posteriormente cada año fiscal, de los fondos puestos a disposición de cada organismo Ejecutivo para sueldos y gastos, en un mínimo de \$ 50000 estarán a disposición sólo para los gastos necesarios de la Agencia ejecutiva Para llevar a cabo un programa de teletrabajo flexiplace trabajo.

Definiciones.-- Para los fines de esta sección:

Agencia ejecutiva .-- El término "Agencia ejecutiva", la siguiente lista de los departamentos y agencias: Departamento de Estado, Tesoro, Defensa, Justicia, Interior, Trabajo, Salud y Servicios Humanos, Agricultura, Comercio, Vivienda y Desarrollo Urbano , Transporte, Energía, Educación, de los Veteranos de Asuntos, Administración de Servicios Generales, Oficina de Administración de Personal, Administración de Pequeñas Empresas, Administración de la Seguridad Social, Agencia de Protección Ambiental, el Servicio Postal de EE.UU. Flexiplace trabajo teletrabajo programa .-- El término "trabajo flexiplace teletrabajo programa", un programa en virtud del cual los empleados de un organismo Ejecutivo están autorizados a realizar la totalidad o una parte de sus

funciones en un centro de teletrabajo flexiplace trabajo establecido en la sección 210 (L) de la Propiedad Federal y Servicios Administrativos de la Ley de 1949 (40 USC 490 (I)).

La Ley Pública 106-346, § 359 de 23 de Octubre, 2000, establece la obligación de las agencias del gobierno federal a instituir políticas de selección de posibles trabajadores que puedan participar en esta forma de organización, las que deberán ser informadas por el Director del Personal dentro de los seis meses de la promulgación de la ley, así como identificar los puestos de trabajo apropiados para el teletrabajo y prever la administración adecuada de los recursos asignados.

Cada agencia ejecutiva establecerá una política en virtud de la cual los empleados elegibles de la agencia podrán participar en el teletrabajo en la mayor medida posible sin disminuir el desempeño del empleado. A más tardar 6 meses después de la fecha de la promulgación de la presente ley, el Director de la Oficina de Administración de Personal deberá disponer que los requisitos de esta sección se apliquen al 25 por ciento de la fuerza laboral federal, y otros 25 por ciento de esa mano de obra Todos los años.

Conferencia informe Idioma: El artículo 359 establece un programa para reducir la congestión del tráfico que permitirá a los empleados elegibles de las agencias federales a participar en el teletrabajo en la mayor medida posible sin disminuir el desempeño del empleado. En el plazo de un año, la Oficina de Administración de Personal deberá evaluar la eficacia del programa y presentará un informe al Congreso. Cada uno de los organismos que participan en el programa desarrollará criterios que se utilizarán en la aplicación de una política

de este tipo y garantizar que la gestión, logísticos, de organización, o de otros obstáculos a la plena aplicación y el buen funcionamiento de la política se eliminan. Cada organismo debe también prever una adecuada administración, los recursos humanos, técnicos y apoyo logístico para llevar a cabo la política. El teletrabajo se refiere a todas las disposiciones en la que un empleado regularmente realiza oficialmente asignado tareas en el hogar o en otros lugares de trabajo geográficamente conveniente a la residencia del trabajador. Empleados elegibles se entiende cualquier forma satisfactoria el desempeño de los empleados de la agencia, cuyo trabajo se realiza normalmente de al menos un día por semana.

OPM orientaciones a los Jefes de Departamento y los Organismos Ejecutivo (febrero 9, 2001): Muchos de ustedes ya tienen las políticas de teletrabajo, pero esto no significa necesariamente que esté en el cumplimiento de la nueva ley. El objetivo de la ley es exigir que cada organismo tome un nuevo examen de las barreras que actualmente impiden el uso de esta flexibilidad, actuar para eliminarlos y aumentar la participación efectiva. La ley reconoce que no todas las posiciones son apropiadas para el teletrabajo, por lo que cada organismo debe identificar posiciones que se proceda de una manera amplia que se centra en criterios objetivos. Una vez que una agencia ha establecido los criterios de elegibilidad, con sujeción a las políticas aplicables organismo de las obligaciones o de negociación, los empleados que cumplen con ellos y desean participar se debe permitir que la oportunidad si son satisfactorios los artistas intérpretes o ejecutantes.

Ley Pública 108-199, de la División B, § 627 del 23 de enero de 2004, establecer programas para incrementar el número de participantes para

teletrabajo y la obligación de cada departamento a presentar un informe a las Comisiones de Créditos sobre la situación de los programas de teletrabajo, el número de empleados elegibles, además cada departamento designará a un coordinador de teletrabajo, el que será responsables de la supervisión y aplicación de los programas de teletrabajo.

Los Departamentos de Comercio, Justicia, Estado, el Poder Judicial y la Administración de Pequeñas Empresas, cada uno y establecer una política en virtud de la cual los empleados elegibles pueden participar en el teletrabajo en la mayor medida posible sin disminuir el desempeño del empleado; Siempre, que, no más tarde de 6 meses después De la fecha de la promulgación de esta Ley, cada una de las entidades mencionadas deberá disponer que los requisitos de esta sección se aplican al 100 por ciento de la fuerza de trabajo: Siempre más, Que, de los fondos consignados en la presente ley para los Departamentos de Comercio, Justicia , Y el Estado, el Poder Judicial y la Administración de Pequeños Negocios, \$ 200000 estarán a disposición de cada Departamento, organismo o sólo para aplicar programas de teletrabajo: Siempre más, que, cada 6 meses, cada departamento u organismo deberá presentar un informe a las Comisiones de Créditos sobre la situación de los programas de teletrabajo, incluyendo el número de empleados elegibles para Federal, y participando en, por ejemplo, los programas, y los usos de los fondos designados en esta sección: Siempre más, Que cada departamento u organismo designará a un "Coordinador de teletrabajo", que se Responsables de la supervisión de la aplicación de los programas de teletrabajo y servir de punto de contacto en este tipo de programas de las Comisiones de Créditos.

Ley Pública 108-447, de la División B, § 622 de 8 de diciembre de 2004, el deber de los organismo del gobierno federal a presentar informes sobre los programas de teletrabajo.

Cada Departamento o agencia deberá presentar informes trimestrales a los Comités de Asignaciones sobre la situación de los programas de teletrabajo, incluyendo el número de empleados elegibles para Federal, y participando en, por ejemplo, los programas: Siempre más, Que cada departamento u organismo designará a un "El teletrabajo Coordinador", que se encarga de supervisar la aplicación y funcionamiento de los programas de teletrabajo, y servir como punto de contacto en este tipo de programas de las Comisiones de Créditos.

Amén de que existe una ley general que establece parámetros específicos para realizar teletrabajo en el Gobierno Federal, cada una de las agencias ejecutivas cuentan con condiciones bajo las cuales se regulará dicha organización laboral, verbigracia el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América:

- El carácter voluntario de la prestación laboral.
- Establece dos tipos de acuerdos, el primero formal en el que la relación laboral es por tiempo indeterminado, debe existir un acuerdo por escrito entre las partes que conforman la relación laboral, en el caso de los acuerdos informales son por tiempo determinado y no requieren de un acuerdo por escrito.

- Tienen por objeto fomentar el teletrabajo, establecer requisitos de selección para trabajar en el régimen de teletrabajo.
- El trabajador que quiera estar sujeto a régimen de teletrabajo por tiempo indeterminado deberá solicitarlo por escrito, el supervisor se reunirán para discutir y examinar la petición dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la solicitud, en caso de negativa se le notificará por escrito al trabajador señalando las causas, en caso de ser aprobada la solicitud se firmará un contrato de trabajo y comenzará a teletrabajar dentro de los 30 días naturales.
- Las condiciones de trabajo serán las mismas que las que rigen las normas, reglamentos y las políticas relativas a la jornada de trabajo, horas extraordinarias, vacaciones. Los teletrabajadores no realizarán horas extraordinarias o trabajo nocturno sin previa autorización.
- En caso de riesgo de trabajo los teletrabajadores estarán sujetos a la Ley de Indemnización.
- Las agencias ejecutivas consultarán y negociarán con los sindicatos sus derechos colectivos.
- El gobierno o es responsable de los gastos de funcionamiento, mantenimiento del hogar o cualquier otro costo incidental (agua, electricidad), los empleados tienen derecho al reembolso de los gastos previamente autorizados.
- El teletrabajador será responsable por el uso y la protección de los equipos informáticos.

- La propiedad de los equipos serán del Gobierno Federal y el mantenimiento estará a su cargo, el que se realizara durante las horas de trabajo.
- En caso de que el teletrabajador disponga de su equipo, él será el responsable de su mantenimiento.
- Los teletrabajadores están obligados a garantizar un entorno laboral seguro y saludable y de aplicar las medidas necesarias para proteger los registros gubernamentales de los daños o divulgación no autorizada.
- Los supervisores pueden rescindir el contrato siempre que haya un cambio en las exigencias del trabajo o se termine la materia del mismo, si el rendimiento del teletrabajador es inferior al que tenía, si transcurridos 90 días ha demostrado una incapacidad para teletrabajar, si ha demostrado problemas de conducta en relación con la confianza, si los costos del acuerdo ya no son asequibles. El patrón notificará por escrito indicando las causas de terminación dentro de 5 días siguientes.

5.3.2. Teletrabajo en México.

El teletrabajo es una tendencia mundial que esta creciendo de manera acelerada gracias al desarrollo de las tecnologías de la información – comunicación. A lo largo del desarrollo de este trabajo en especial en el capítulo quinto de derecho comparado hemos visto que existen países que cuentan con legislaciones específicas de teletrabajo, o bien algunos otros que lo han equiparado a otra figura jurídica ya regulada, con lo cual nos damos cuenta del interés jurídico que existió por legislar esta nueva forma de trabajo con el fin de dotar a los trabajadores de seguridad y certeza jurídica, sin embargo en nuestro país no hay un interés por parte de los legisladores para realizar los

procedimientos necesarios para iniciar un proyecto de ley de teletrabajo, no contamos con estadísticas que nos proporcionen información suficiente de cuantas empresas han adoptado esta nueva modalidad de trabajo, lo anterior no significa que no existan empresas en México que hayan implementado esta forma de trabajar.

Debido a la globalización existen empresas multinacionales y nacionales que ya han implementado con éxito el teletrabajo en nuestro país, tales como General Motors, Daimler, Chrysler, HP, Oracle y Nortel Networks¹⁸ y Prodigy Internet de Telmex¹⁹ Cisco Systems, Grupo Nacional Provincial (GNP) e IBM²⁰.

Al respecto la Secretaria del Trabajo y Previsión Social señala que las “normas jurídicas que regulan el trabajo a domicilio no alcanzan a dimensionar al tipo de trabajo desarrollado a distancia, que tiene como base el llamado trabajo en línea, bajo la premisa de que el trabajador a domicilio realmente produce bienes de consumo básico y el teletrabajador utiliza el avance científico técnico para trabajar a distancia sin que necesariamente produzca bienes básicos, sino que la materia prima sobre el cual descansa su labor es la información que le transmiten y que devuelven a su vez utilizando en su mayoría a la Internet... la Ley Federal

¹⁸ <http://www.ruv.itesm.mx/portal/infouv/boletines/tintero/articulos/teletrabajo.htm>.

¹⁹ RICO MOLINA, Jorge. La relación laboral en el teletrabajo (análisis del proyecto directorio del portal de prodigy, Op. Cit. p. 100.

²⁰ <http://www.entrepreneurespanol.com>.

del Trabajo ha sido rebasada por las nuevas formas de trabajar, entre ellas el teletrabajo”²¹.

Américo Plá Rodríguez sostiene que “en caso de no concordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que emerge de documentos o acuerdos, se debe dar preferencia al primero, esto es, a lo que sucede en la terreno de los hechos”²².

Es por lo anterior, que una legislación específica sobre teletrabajo contribuiría a evitar entre otras cosas fraudes a la ley, la explotación de mano barata de los trabajadores, la violación de sus derechos por que estamos seguras que existen teletrabajadores que ignoran que lo son y que de igual forma aún cuando lo supieran no existe una norma jurídica que los proteja.

Finalmente, con lo anterior es evidente que el teletrabajo es hoy una realidad en México y la Ley Federal del Trabajo no contempla esta forma novedosa de trabajo y debe con el fin de dotar a los trabajadores de certeza y seguridad jurídica crear normas jurídicas sobre teletrabajo.

²¹ <http://multimedia.ilce.edu.mx>.

²² <http://tele-trabalho.blogspot.com/2008/01/artigo-el-teletrabajo-en-el-derecho.html>.

CONCLUSIONES

1. – Trabajo es toda actividad humana, ya sea intelectual o material tendiente a la producción de riqueza que permita al hombre satisfacer sus necesidades primarias y que busca mediante su acción liberadora la dignificación de su existencia.
2. Las características fundamentales para saber si estamos en presencia de una relación de trabajo es, primero, la *personalización* que constituye la función principal del trabajador, frente al patrón, al realizar una actividad física o intelectual para la producción de bienes o servicios; segundo, *la subordinación*, que se traduce como el poder de mando que ejerce una persona considerada como patrón y el deber de obediencia a cargo de otra llamada trabajador, es decir, la relación de trabajo existirá esencialmente con la prestación de un servicio personal subordinado.
3. La globalización ha permitido el desarrollo de nuevas tecnologías, que permiten un mejor y más rápido intercambio de información, incluso instantáneo, entre personas que se encuentran kiloméricamente separadas y en diversas latitudes de la tierra, a este fenómeno lo llamamos *globalización de la información*.
4. Como consecuencia de la invención de tecnologías que permiten la comunicación interactiva de las personas a grandes distancias así como el

intercambio de información surge un nuevo orden social denominado *sociedad de la información*, es decir, vivimos en un mundo intercomunicado, lo que vulgarmente se ha dado a llamar *aldea global*.

5. Se entiende en esencia por sociedad de la información el estadio de desarrollo social caracterizado por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y Administración Pública) para obtener y compartir cualquier información, instantáneamente, desde cualquier lugar y en la forma que se prefiera. La base fundamental de esta sociedad es el conocimiento y la información transformados en el desarrollo e invención de nuevas formas de comunicación en tiempo real y transmisión de datos a cualquier lugar del mundo.

6. La revolución tecnológica ha permitido cambios en las organizaciones productivas, al conjunto de estas tecnologías se les conoce como tecnologías de la información – comunicación (TICs) que son las tecnologías utilizadas en el tratamiento y la transmisión de la información. La Comisión de la Comunidad Europea, hoy Unión Europea, definió las tecnologías de la información y de la comunicación como la amplia gama de servicios, aplicaciones y tecnologías, que utilizan diversos tipos de equipos (hardware) y de programas informáticos (software), y que muy a menudo se transmiten a través de redes de telecomunicaciones (netware).

7. Así pues, son ellas las herramientas computacionales e informáticas que almacenan, procesan, sintetizan, producen y distribuyen la información. Su característica fundamental es la manipulación de la información, la capacidad de elaborar, procesar y transmitir la información, la combinación de sonido, imagen fija o en movimiento, entre las que encontramos fibra óptica, comunicación satelital, telefonía celular, telefonía por Internet, radiolocalizadores, fax, fax por Internet, computadores, televisión digital, microelectrónica, optoelectrónica, telecomunicaciones, informática (hardware, software), Internet (correo electrónico, chat, videoconferencias).
8. En este tenor, estas tecnologías inciden en las empresas creando nuevas formas de organización de trabajo, modificando con ello las prácticas laborales convencionales. La doctrina ha tenido a bien denominar a esta vinculación entre tecnología de la información - comunicación y trabajo como *teletrabajo*.
9. Existen muy diversas manifestaciones de teletrabajo atendiendo a los diversos elementos que confluyen en su realización pueden ser: el elemento personal, (teletrabajadores empleados, autoempleado o free lance, teletrabajadores empleadores), el elemento locativo o de lugar de prestación del servicio (teletrabajo a domicilio, centro de recursos compartidos, telecentros u oficinas satélite, telecottage o televillage, teletrabajo móvil) y el elemento comunicativo de la prestación del servicio

(teletrabajo on line o conectado, teletrabajo off line o desconectado, teletrabajo one way line o interactivo y teletrabajo two way line).

10. El teletrabajo puede ser considerado como la descentralización de una empresa, es decir, los sujetos que realizan una actividad laboral para otro prestan sus servicios fuera del centro de trabajo a diferencia de la empresa tradicional en la que el rasgo principal es la centralización del servicio, otro requisito trascendental es el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación, lo que conlleva a un cambio en la organización y ejecución del trabajo, se trabaja de un modo diferente; amén de lo anterior, para estar en presencia de teletrabajo todas estas características deben concurrir simultáneamente.

11. Es importante distinguir la modalidad de teletrabajo a domicilio con el trabajo a domicilio regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo; en este último se producen bienes tangibles, esta integrado ampliamente por mujeres con escasos ingresos y baja capacitación, mientras que en el primero se produce fundamentalmente información, se trata de profesionales calificados. En conclusión, teletrabajar supone muchas veces transmitir bits, no átomos.

12. Por regla general para encuadrar una relación laboral en el campo del Derecho Laboral se atiende al criterio de cómo se da la prestación de servicio, así las cosas, cuando la prestación del servicio se realiza por

cuenta ajena hablamos de trabajo subordinado y cuando se realiza por cuenta propia se trata de trabajo autónomo, lo mismo sucede en el teletrabajo, sí este se ejecuta por cuenta propia estaremos en presencia de teletrabajo autónomo o independiente y por el contrario si se ejecuta por cuenta ajena será teletrabajo subordinado.

13.El teletrabajo que importa a nuestro estudio es el que se ejecuta bajo la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el empleo de tecnologías de la información y de la comunicación, es decir, los sujetos de esa relación jurídica serán siempre un patrón y un teletrabajador, su vinculación no se da mediante la forma tradicional en la que el trabajador concurre a un local de trabajo, por el contrario la prestación de sus servicios la hace parcial o totalmente fuera del centro de trabajo pero no por ello deja de estar a disposición del patrón y bajo las instrucciones de éste.

14.Esta innovadora forma de organización rompe con los esquemas tradicionales de las relaciones laborales, sin embargo en esencia las características que presuponen la relación laboral son las mismas en ambos casos, sólo se modifican o se adaptan de acuerdo a las circunstancias propias de cada prestación de servicios y son telesubordinación, dependencia y ajeneidad, flexibilidad, teledisponibilidad, elemento locativo, uso intensivo de la tecnología de la información y comunicación y voluntariedad.

15. En esencia en el teletrabajo se lleva el trabajo al trabajador y esto es posible gracias a la utilización de los instrumentos telemáticos por lo tanto no se despersonaliza la relación laboral basada en la subordinación, existente entre un patrón y un trabajador, sino que el concepto de subordinación evoluciona como resultado de los cambios en la manera de producción la subordinación deviene en *telesubordinación*, la que se ejerce vía telemática, es decir, el patrón imparte sus órdenes, controla la ejecución del trabajo y comprueba la calidad y cantidad de la actividad realizada de forma instantánea o diferida dependiendo de la modalidad de teletrabajo como si el trabajador estuviera físicamente en la empresa.

16. Finalmente concluimos que el teletrabajo es una tendencia mundial y que esta creciendo de manera acelerada gracias al desarrollo de las tecnologías de la información – comunicación, por tanto debemos dotar de seguridad y certeza jurídica a dicha figura jurídica y a los trabajadores que realizan esta nueva actividad laboral y para ello es necesario reformar la Ley Federal de Trabajo para que se incluya en el capítulo de trabajos especiales normas jurídicas sobre teletrabajo como ha sido planteado en el Capítulo IV denominado **PROPUESTA DE REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO EN MÉXICO.**

BIBLIOGRAFÍA

1. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. "et al.", Derecho del Trabajo. Fuentes y contrato individual, Ed. Tirant lo blanch, España, 1999.
2. ALLES, Martha Alicia. Empleo, discriminación, teletrabajo y otras temáticas, Ed. Machi, Argentina, 1999.
3. ARZA MOREIRA, Manuel. La educación en el laberinto tecnológico de la escritura a las máquinas digitales, Ed. Ocataedro, España, 2005.
4. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo I, Ed. Sista, México, 1989.
5. BECERRIL MENDOZA, José Francisco. Derecho del Trabajo en México, Ed. Hurtado Netzahualcóyotl, México, 1998, p. 136.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista, México.
7. BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo, Tomo I, décima quinta edición, Ed. Porrúa, México, 2002.
8. CARRASCO PÉREZ, Remigio. Teletrabajo, Ed. Ministerio de obras públicas transporte y medio ambiente, España, 1994.
9. CESARINO, Junior. Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Doctor Alejandro Unsáin, Argentina, 1954.

10. CHAVEZ RAMIREZ, Paulina Irma. “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, Revista de la Facultad de Economía – BUAP, Núm. 17, Año VI.
11. CHINOY, Ely. La sociedad una introducción a la Sociología, sexta edición, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
12. CIVIT ALAMINOS, Cristina y Montserrat March Merlos, Implantación del teletrabajo en la empresa, Ed. Gestión 2000, España, 2000.
13. DÁVALOS MORALES, José. Derecho individual del trabajo, décima primera edición, Ed. Porrúa, México 2001.
14. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima segunda edición. Ed. Porrúa, México, 1970.
15. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Ed. Vox Patria, México.
16. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
17. Di MARTINO. Vittorio y Linda Wirth, “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, Revista Internacional del trabajo, Vol. 109, Núm. 104, 1990.
18. DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil Contratos, Ed. Porrúa, México, 2002.
19. ESCALANTE, Zugehy. “et al.”, “El teletrabajo y sus implicaciones legales en el Estado de Zulia”, Revista Gaceta Laboral, Vol. 12, Núm. 2, Venezuela, mayo – agosto 2006.

20. GBEZO, Bernard E. "Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo", Trabajo Revista de la OIT, Núm. 14, Diciembre 1995, Suiza.
21. HERNANDEZ RUBIO, Montserrat y Rodolfo Herrera Bravo. "La legitimidad del control tecnológico del empleador sobre el trabajador" Revista de Derecho Informático, Núm. 35, Chile, junio 2001.
22. HINOJOSA MELLANO, Ma. Paz y Pedro Antonio Rojo Villada. Las nuevas tecnologías de la información ante la diversidad cultural y lingüística de Europa, Ed. Comunicación social, España, 2004.
23. J. KAYE, Dionisio. Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Ed. Themis, México, 1990.
24. KURCYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo, Ed. Porrúa, México, 1999.
25. LINARES SOTO, Amedec Linares. "Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización". Revista Gaceta Laboral, Vol. 12, Núm. 2, Venezuela, mayo – agosto 2006.
26. LUCAS MARÍN, Antonio. La nueva sociedad de la información. Una perspectiva desde Silicon Valley, Ed. Trotta, España, 2000.
27. MARTÍN FLÓREZ, Lourdes. "Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo", Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, Núm. 71, 1995.
28. MARX, Carlos. El Capital. Crítica de la Economía Política, Tomo III, Trad. Wenceslao Roces, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1972.

29. MUÑOZ RAMON, Roberto. Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2006.
30. PADILLA MELENDEZ, Antonio. Teletrabajo dirección organización, Ed. Rama, Colombia.
31. POZZO, Juan D. Manual teórico práctico del Derecho del Trabajo, Tomo I, Argentina, 1961.
32. PUMARIO MENDOZA, Andrés. "Legislación Laboral y Teletrabajo", Revista de Derecho Informático, Núm. 059, Chile, junio 2003.
33. RAMIREZ COLINA, Sulmer Paola. "El teletrabajo, encuadramiento jurídico y su sujeción a la Ley del Trabajo Venezolana", Revista de Derecho Informático, Núm. 53, Venezuela, diciembre 2002.
34. RAMIREZ ESPINOZA DE LOS MONTEROS, Fredie Manuel. Oportunidades y limitaciones del teletrabajo en México, Tesis. UNAM, 2004.
35. RICO MOLINA, Jorge. La relación laboral en el teletrabajo (análisis del proyecto directorio del portal de prodigy), Tesis UNAM, México, 2002.
36. ROLDÁN MARTÍNEZ, David. Comunicaciones inalámbricas, Ed. Alfaomega, México, 2005.
37. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Ed. Porrúa, México, 1977.
38. SELLAS I BENVINGUT, Ramón. El régimen jurídico del teletrabajo en España. Ed Aranzandi, España.

39. THIBAULT, Aranda, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, Ed. Consejo Económico Social, España, 2000.
40. TOBELLA CASADEVALL, Imma. Sociedad del conocimiento, Ed. UOC, España, 2005.
41. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, octava edición, Ed. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2002.
42. Ley Federal del Trabajo, Ed. Alco, México, 2008.
43. <http://www.dcyg.ipn.mx/glosario>.
44. http://www.eclac.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GDT_eLAC_meta_5.pdf.
45. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/44/news.htm>.
46. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/57/pr/pr30pdf>.
47. <http://www.mtas.es/publica/estatuto06.htm-7k>.
48. <http://www.mtas.es/mundo/consejerias/alemania/publicaciones/public5/14.pdf>.
49. <http://www.losrecursoshumanos.com/teletrabajo-argentina.htm>.
50. <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/teletrabajo.htm>.
51. <http://www.diariooficial.cl/actualidad/2001/01/100519759.html>.
52. <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf.p.35>.

53. <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0080.php>
54. <http://www.cnpd.pt/bin/legis/nacional /CodigoTrabalho.pdf>.
55. <http://www.cnpd.pt/bin/legis/nacional /CodigoTrabalho.pdf>.
56. <http://www.telework.gov/twlaws>.
57. <http://www.telework.gov/report>.
58. <http://www.ruv.itesm.mx/portal/infouv/boletines/tintero/articulos/teletrabajo.htm>.
59. <http://www.entrepreneurespanol.com>.
60. <http://multimedia.ilce.edu.mx>.
61. <http://tele-trabalho.blogspot.com/2008/01/artigo-el-teletrabajo-en-el-derecho.html>.
62. <http://www.bibliojuridica.org/libros/bl/2536/6.pdf>.
63. <http://ciberhabitat.gob.mx/comercio/firma/fea.html>.