



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

## **LICENCIATURA EN DERECHO**

TRABAJO POR ESCRITO QUE

PRESENTA:

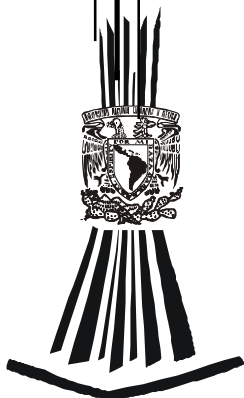
JUAN FRANCISCO MORENO TORRES.

TEMA DEL TRABAJO:

**“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TELETRABAJO Y LA  
NECESIDAD DE REGULARLO EN MÉXICO”.**

EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO**



FES Aragón

MÉXICO, ARAGÓN

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.

**Con inmenso agradecimiento:**

**A mi Padre, el Lic. Francisco José Moreno Villagrán, por todo su apoyo a lo largo de mi vida, por sus consejos siempre sensatos y por compartir su experiencia conmigo.**

**A mi Madre, Concepción Torres de Moreno, con todo mi amor, por estar siempre pendiente de mi y darme muchos ánimos, pero sobre todo por darme un ejemplo de fuerza y perseverancia, para cumplir con todos mis objetivos.**

**A mi Hermana, María Concepción Moreno Torres, con mucho cariño, por todas las experiencias compartidas y por darme un ejemplo continuo de encontrar siempre la mejor manera de superar la adversidad.**

**A mi Hermano, Francisco José Moreno Torres.**

**A mi Tía, Norma, por todo su apoyo, mil gracias por estar siempre pendiente.**

**A mis amigos por la envidia transmitida en los momentos más difíciles.**

**A mi Universidad, La Facultad de Estudios Superiores Aragón, por el privilegio de haber cursado mis estudios en ella y alimentar en mi el espíritu de superación.**

**Al Maestro, Pedro Corredor Espinosa, por sus comentarios profesionales, claros y convincentes, que me sirvieron de base para alcanzar esta meta tan deseada.**

**Al Maestro, Martín López Vega, por su motivación, ya que desde la primera clase que recibí de parte suya, no pude dejar de pensar en otra cosa que en titularme pronto.**

# **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE REGULARLO EN MÉXICO”.**

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO 1**

#### **GENERALIDADES.**

- 1.1.- Definición y conceptos básicos.....Pág.1
- 1.2.- Tipos de Teletrabajo. ....Pág.6
- 1.3.- Personas y Profesionistas que pueden desempeñar el  
Teletrabajo.....Pág.15

### **CAPÍTULO 2**

#### **SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN MÉXICO.**

- 2.1.- Encuadramiento de la Relación laboral de  
Teletrabajo.....Pág.18
- 2.1.1.- La Subordinación.....Pág.22
- 2.2.- Diferencia entre el Teletrabajo y El Trabajo a  
Domicilio.....Pág.24

### **CAPÍTULO 3**

#### **PROPUESTAS PARA REGULAR EL TELETRABAJO EN MÉXICO.**

- 3.1.-Implantación del Contrato de Teletrabajo.....Pág.29
- 3.1.1.- Inclusión del Teletrabajo en la Ley Federal del  
Trabajo.....Pág.33
- CONCLUSIONES.....Pág.38
- FUENTES CONSULTADAS.....Pág.40

## INTRODUCCIÓN

La tecnología sin duda alguna, dejó de ser un tema de expertos y se ha convertido en algo accesible a gran parte de la población a nivel mundial lo que implica que ha cubierto y modificado muchas actividades de la vida humana como la forma de relacionarnos, comunicarnos e incluso de trabajar. La relación entre trabajo y tecnología siempre en constante evolución, hoy nos presenta un nuevo punto de análisis y este es el caso del Teletrabajo, nueva forma de trabajo que esta tomando fuerza no solo en países industrializados si no en todo el mundo, incluido México.

En lo personal me atrajo el tema del Teletrabajo porque conozco casos de personas que ya laboran de esta manera, sin embargo, aún hay muchas lagunas y vacíos porque en el campo jurídico laboral apenas esta empezando a tratarse, ya que como tal no aparece aún en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, basado en experiencias que han sucedido en otros países, pensamientos de tratadistas extranjeros y analizando la ley laboral mexicana, buscaré encuadrar y plantear como puede abordarse este tema y dar posibles soluciones para su futura regulación e inclusión en la ley.

En el primer capítulo analizare las generalidades sobre el Teletrabajo, como lo son su definición, conceptos básicos que lo rodean además de cómo y quiénes pueden llegar a realizarlo.

Así mismo, en el segundo capítulo analizaré la situación actual en México y las aproximaciones que hay sobre el teletrabajo en la ley laboral cuyas normas fueron diseñadas pensando en la realidad de su momento y que ahora requieren ciertos ajustes o modificaciones para lograr un mejor control.

A su vez en el tercer capítulo, daré propuestas para regular el Teletrabajo en México como lo son: Implementar el Contrato de Teletrabajo y la inclusión del Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo.

Y analizando en general el Derecho del Trabajo puedo decir, que este siempre esta en constante evolución, adaptándose a los cambios y necesidades tanto de los trabajadores como de los patrones y que en el tema el Teletrabajo es sólo cuestión de tiempo para que se legisle y se incluya como tal con todas sus características en la ley laboral mexicana, lo que justifica plenamente el estudio que se propone.

Para este trabajo se ha utilizado el método deductivo es decir partiendo de lo general a lo particular, apoyándose en la corriente del positivismo jurídico consistente en analizar las leyes vigentes aplicándolas al caso concreto, en este caso al Teletrabajo.

## CAPÍTULO 1

### GENERALIDADES

#### 1.1.-DEFINICIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS.

El presente apartado tiene como finalidad obtener una definición de Teletrabajo, analizando los elementos que lo componen, así como de las opiniones de diversos autores sobre el tema.

En primer lugar es importante resaltar que aún el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua no define el término de Teletrabajo<sup>1</sup>, aunque sin duda, dentro de poco tiempo, llegará a ser incluido como uno de los neologismos de nuestro idioma.

Ahora bien, en busca de un significado sobre lo que es el Teletrabajo, nos debemos remitir a las dos palabras que forman el término, por lo que etimológicamente el término Teletrabajo se compone de dos vocablos que son: **“Tele”**, palabra griega usada como prefijo que significa: “lejos o a distancia”<sup>2</sup> y **“Trabajo”** palabra latina que actualmente se define como: “La realización de de una acción física o intelectual continuada con esfuerzo.”<sup>3</sup>

Por lo que de su origen etimológico se puede deducir que una primera aproximación al término de Teletrabajo podría ser, la de trabajo a distancia.

Sin embargo coincido con los autores en que todavía no existe un concepto unívoco de Teletrabajo, ni siquiera una denominación común. Por lo que la ausencia de un concepto legal, ha generado numerosas definiciones que varían según la óptica de la disciplina desde la cual se realiza el estudio. Economistas, Técnicos, Ingenieros, Sociólogos, y Juristas se han afanado en

---

<sup>1</sup> Podemos observar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, no incluye el término como se puede consultar en su dirección electrónica. [Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española](http://www.rae.es), vigésima segunda edición, 2001. <http://www.rae.es>. consultado el día 2 de julio de 2007, 3:00 pm.

<sup>2</sup> GARCÍA PELAYO, Ramón. “Pequeño Diccionario Larousse”. Edit. Larousse, México, 2005, p. 1012.

<sup>3</sup> GARCÍA PELAYO .*op. cit.* p.1010.

la tarea de buscar una definición general omnicomprendiva, ninguna de las cuales ha sido universalmente aceptada como definitiva.

Por lo que para cumplir con el objetivo de este capítulo, se analizarán las opiniones de diversos autores sobre el tema.

Entre los primeros intentos por alcanzar un concepto acabado de Teletrabajo figura el de Jack Nilles, físico y antiguo investigador de la NASA y considerado como el padre del Teletrabajo quien define el Teletrabajo como: “el desplazamiento del trabajo a los trabajadores en lugar del movimiento de los trabajadores al trabajo”<sup>4</sup>.

Esta célebre caracterización dice mucho por si misma, por que nos da la base para dar cualquier posible definición sobre el término, al hacer mención de su principio fundamental, es decir, que el trabajador podía realizar sus actividades o trabajo periódico fuera de su oficina central o centro de trabajo habitual, sin ningún inconveniente, situación básica del Teletrabajo.

Por su parte el Dr., Julio Téllez Valdés considera al Teletrabajo como: “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”<sup>5</sup>. Agregando que esta forma de trabajo puede englobar una amplia gama de actividades que son susceptibles de realizarse a tiempo completo o parcial, implicando el uso frecuente de métodos de procesamiento de información, así como el uso

---

<sup>4</sup> ARAGÜEZ GUERRERO, Juan José. Ensayo sobre el Teletrabajo. 2000  
[En línea]. Disponible.

[http://www.informaticajuridica.com/trabajos/ensayo\\_sobre\\_teletrabajo.as](http://www.informaticajuridica.com/trabajos/ensayo_sobre_teletrabajo.as)

p.1, consultado el día 4 de mayo de 2007, 4:51pm.

<sup>5</sup> TÉLLEZ VALDÉS, Julio. Derecho Informático, Mc Graw Hill, México, 2004, p. 224.



permanente de algún medio de telecomunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa.

Podemos resaltar de esta definición, la mención que se hace del Teletrabajo, refiriéndose a este, como una forma flexible de organización del trabajo, es decir que el trabajador no tiene que estar en la empresa todo el tiempo si no que puede encontrarse en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para la que se realiza el trabajo, pudiendo incluso realizar sus actividades en esta modalidad a tiempo completo o parcial, aclarando en este punto, que se puede alternar según convenga a las partes y claro otro punto esencial, es el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para realizar el trabajo y mantenerse en comunicación con la empresa, quizá esta es la característica básica para poder hablar de Teletrabajo, ya que es el uso de medios electrónicos de comunicación, lo que permite que se pueda trabajar a distancia. Sin duda la definición antes mencionada es un buen avance para lograr nuestro objetivo de definir al Teletrabajo

Citando la opinión del Dr. Juan José Aragüez Guerrero, este nos sugiere que: "Básicamente el Teletrabajo designa aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, a través de la comunicación diferida o directa por medio de nuevas tecnologías".<sup>6</sup>

Esta definición parece sencilla, pero aporta la mención de que la comunicación de las actividades realizadas a través de medios electrónicos, puede ser diferida o directa lo que le da mucha libertad al trabajador para realizar su actividad, además este punto es muy importante cuando hablamos de trabajo subordinado, o bien el tiempo que el trabajador se encuentra disponible para el patrón. Punto muy importante que se analizará más adelante en el Capítulo Segundo al hablar de La Subordinación del Teletrabajo.

De acuerdo a Juan Raso Delgue, el Teletrabajo es el que tiene tres características:

---

<sup>6</sup> ARAGÜEZ Guerrero, Juan José, *op. cit.* p.2.

- 1.- La primera es de tipo geográfico, el teletrabajador trabaja fuera de la empresa ya sea a poca distancia o a miles de kilómetros.
- 2.- La segunda es de tipo tecnológico, el Teletrabajo se realiza por medio de aparatos de alta tecnología (computadora, teléfono, fax y teléfono celular).
- 3.- La tercera es que la realización del trabajo a distancia es un elemento esencial en la actividad del trabajador, no es sólo una actividad esporádica.<sup>7</sup>

Esta opinión nos aporta en la tercera característica mencionada, que la actividad del teletrabajador, no debe ser sólo una actividad esporádica u ocasional, si no que debe ser habitual, es decir una actividad ordinaria y repetida de servicios para poder hablar de Teletrabajo, este punto también es muy importante para llegar a una posible definición. Otro punto que aporta son los medios electrónicos de comunicación que pueden usarse para Teletrabajar ya que menciona la computadora, el teléfono, el fax y el teléfono celular. Punto controvertible pero que debe ubicar a la computadora como medio principal para Teletrabajar y los demás serían considerados accesorios.

Por su parte Talia Besga, opina que aunque no existe una definición universalmente aceptada sobre que es el Teletrabajo, y de forma sencilla dice que: El Teletrabajo abarca todas las actividades que pueden ser llevadas a cabo remotamente fuera del lugar de trabajo habitual y que precisan para ello del uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación.

Y agrega que en cualquier definición sobre que es el Teletrabajo se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

---

<sup>7</sup> SALINAS NOVOA, Lorena. Teletrabajo, Mitos y Realidades. 2006 [En línea]. Disponible.

<http://www.ruv.itesm.mx/portal/infouv/boletines/tintero/articulos/teletrabajo.htm>, p.3, consultado el día 13 de abril de 2007, 1:33pm.

1.- Lugar de trabajo: Parte del tiempo de trabajo debe ser llevado a cabo fuera del entorno tradicional de la oficina. Esto provoca una nueva división del tiempo de trabajo entre la residencia familiar del trabajador, las oficinas tradicionales situadas en el centro de las ciudades y posibles centros de trabajo cercanos a los domicilios de los trabajadores, que se suelen denominar oficinas satélite.

Algunas de las razones de estos centros son:

- La necesidad de compartir el coste de los equipos necesarios para trabajar.
- Evitar la soledad del teletrabajador.
- Crear cultura de empresa con estos centros.

2.- Distribución del tiempo de trabajo: Para considerar que una persona es teletrabajador es necesario que pase una parte importante de su jornada laboral fuera de su entorno habitual de trabajo.

3.- Uso intensivo de tecnologías de la información y comunicación. Es necesario que el teletrabajador enlace estas tecnologías de manera habitual.<sup>8</sup>

Opinión muy completa que abarca los puntos necesarios para poder definir al Teletrabajo, aportando que el lugar de trabajo puede ser variable como se analizará más adelante, es decir, desde el domicilio, en telecentros, etcétera. Y coincide con las opiniones antes analizadas en cuanto, a la distribución del tiempo de trabajo, el uso de tecnologías de la información y la habitualidad del trabajo para poder ser considerado Teletrabajo.

---

<sup>8</sup> BESGA, Talía. El Teletrabajo: Ventajas e Inconvenientes. Noviembre 2000 [En línea]. Disponible.

Una vez que se analizaron estos conceptos formales de Teletrabajo, es importante reflexionar sobre lo que representa el Teletrabajo, es decir, realizar las mismas actividades que se realizan en una oficina pero a distancia, ya sea en el hogar o en el lugar que se elija. En el Teletrabajo hay una relación laboral en donde se reportan resultados y avances a un jefe, la mayoría del trabajo se realiza mediante una computadora, puede existir flexibilidad de horarios o se puede trabajar de forma sincrónica, teniendo derecho a salario y prestaciones.

Por lo tanto con base en las opiniones de los autores coincido en que a falta de un concepto general de Teletrabajo la mejor manera de llegar a una conclusión es analizando a fondo los elementos que lo componen, por lo que después de dicho análisis se procederá a dar una definición personal de Teletrabajo:

Teletrabajo será la realización de actos o prestación de servicios que se ejecuten habitualmente para un patrón, a cambio de una remuneración económica, a través de medios telemáticos; con la posibilidad de llevarse a cabo total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos diferentes al domicilio de la empresa u oficina, durante una parte importante de su horario laboral o bien durante todo su horario laboral.

## **1.2.-TIPOS DE TELETRABAJO.**

Como pudimos observar al tratar de dar una definición de Teletrabajo nos encontramos ciertas dificultades debidas sobre todo a que el mismo es susceptible de abarcar diversas actividades, desarrollarse en sitios de trabajo múltiples y comprender diversas modalidades contractuales por lo que tanto el trabajador como la empresa tienen todo un abanico de posibilidades entre las cuales poder elegir la solución más conveniente a sus situaciones particulares. La elección de la modalidad de Teletrabajo dependerá de distintos factores como: tipo de trabajo, duración del mismo, cantidad de empleados, tamaño de la empresa, disponibilidades económicas de la misma, equipamiento necesario, etcétera.

Podemos distinguir a continuación los tipos de Teletrabajo identificados como los más habituales a nivel mundial, teniendo como base tres criterios principales que son: El lugar donde se desarrolla el Teletrabajo, el tipo de conexión con la sede principal de la empresa y la naturaleza del vínculo que une al teletrabajador con el comitente, por lo que apoyándonos en la investigación del Dr. Gustavo Gauthier podemos observar:

### **MODALIDADES DE ACUERDO AL LUGAR DONDE SE DESARROLLA EL TELETRABAJO.**

En primer término, que en función del lugar donde se puede llevar a cabo el Teletrabajo se pueden establecer los siguientes casos:

#### **TELETRABAJO EN CASA O DOMICILIO.**

Podemos observar que en esta forma de Teletrabajo, como su nombre lo indica el teletrabajador desempeña sus actividades laborales en su lugar de residencia habitual. Sin embargo, esta modalidad de trabajo puede ser flexible y se ha observado que pueden darse los siguientes casos:

#### **TELETRABAJADOR EN EL DOMICILIO DE TIEMPO COMPLETO:**

En esta modalidad el Teletrabajador, labora toda la jornada y todos los días de la semana en el domicilio. Que como se ha visto en este tipo de situaciones, es más frecuente, en las personas que trabajan por cuenta propia y venden sus servicios a las empresas.

#### **PARTE DEL TRABAJO EN EL DOMICILIO Y PARTE EN LA EMPRESA:**

La empresa puede organizarse de modo que los teletrabajadores tengan determinados días de trabajo en casa y otros en la empresa, en cualquier caso es conveniente que los teletrabajadores vayan a sus empresas al menos un día entre semana. La solución para determinar los días en los que el trabajador tiene que ir a la empresa es mucho más fácil cuando la empresa esta dividida en departamentos relativamente estancos, ya que puede hacerse coincidir a todos los miembros de cada uno de ellos, por turnos, en determinados días de la semana. Agregando que la empresa deberá poner a

disposición de los trabajadores que vayan a su sede todos los elementos necesarios para el desempeño de su trabajo; espacios, mesas, sillas, equipos informáticos, etc.<sup>9</sup>

### **PARTE DEL TRABAJO EN EL DOMICILIO Y PARTE EN OTROS LUGARES QUE NO SON SEDE DE LA EMPRESA:**

Entre los tipos de Teletrabajo que pueden encuadrarse dentro de lo que se conoce como parte del trabajo en el domicilio y parte en otros lugares que no son sede de la empresa, podemos distinguir:

#### **LAS OFICINAS SATÉLITE.**

Las oficinas satélites son lugares de trabajo pertenecientes a la misma empresa, pero son independientes de la sede corporativa. En este tipo de oficinas no prima la organización funcional, sino la geográfica. Se abren para que acudan a ellas trabajadores que viven cerca de la misma con independencia del puesto de trabajo que ocupen o las tareas que desempeñen.<sup>10</sup>

Estas oficinas satélites son relativamente autosuficientes en todos los aspectos. Se diferencian de las oficinas tradicionales sólo en el hecho de que reúnen empleados de la empresa que viven cerca de ellas. El número de trabajadores a reunir en cada uno de estos centros vendrá determinado por:

- 1.- Las economías de escala en el uso de los equipos y servicios.
- 2.- El mantenimiento de un mínimo de estructura jerárquica.
- 3.- La interacción social mínima entre empleados y jefes, por una parte y entre empleados de distintas sedes por otra.

---

<sup>9</sup>Vid.GAUTHIER, Gustavo. Tesis sobre Teletrabajo. [En línea]. Disponible. <http://www.Caminandoutopias.org.ar/tesis/tesis6pdf>. p.15, consultado el día 2 de julio de 2007, 3:10 pm.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 17.

## TELECENTROS.

Los telecentros a los que también se les llama oficinas de vecindad, son centros compartidos por varias empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas. El principal criterio que agrupa a los teletrabajadores es geográfico. Se trata de prestar servicios a personas que viven en las proximidades, de modo que no tengan que efectuar un largo viaje para ir a trabajar. Estos telecentros han de tener el equipamiento suficiente para realizar las funciones que con ellos se pretende.<sup>11</sup>

En los telecentros se dispone de los recursos informáticos, de telecomunicaciones y de servicios que ofrecen a los utilizadores de los mismos al menos las mismas condiciones de trabajo a las existentes en la empresa.

El teletrabajador puede trabajar en casa y acudir a este centro en determinados momentos en los que tenga que hacer una transmisión especial y no cuente con los equipos adecuados. Los beneficios que proporcionan estos centros son:

1.- Para los empleados: Les aporta cercanía al domicilio, flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, y sin sufrir los inconvenientes del aislamiento y necesidad de instalar una oficina en su propio edificio.

2.- Para los empleadores: Los beneficios se relacionan en su mayor parte con los costos. Así las empresas consiguen economías de escala al compartir instalaciones y equipos con otras empresas e instituciones y los directores de los equipos podrían ir a visitar estos centros para controlar a varios empleados sin tener que ir casa por casa.

Estos centros han de cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo que rigen para todas las empresas.

---

<sup>11</sup> *Íbidem*, p. 16.

## **TELECOTTAGES O TELECABAÑAS.**

Son centros de tele servicios asociados, generalmente, a instalaciones en granjas, pueblos pequeños, ayuntamientos, locales de escuelas públicas, etc., en las zonas rurales. Suelen conformar una mezcla de negocio, de política de empleo y altruismo, ya que con este tipo de centro se suele dar todo tipo de información relacionada con las nuevas tecnologías a los habitantes de estas zonas rurales.<sup>12</sup>

Con este tipo de Teletrabajo se trata de retener a la población autóctona y atraer incluso a la población más preparada, que suele vivir en los grandes centros urbanos. También son activos en tele enseñanza facilitando el estudio y la formación básica o permanente a los habitantes de la zona. Además se pone a disposición del teletrabajador un equipo caro gratuitamente o con un alquiler muy reducido.

## **CENTROS DE LLAMADAS.**

También conocidos como “call centers”, los centros de llamadas proveen servicios telefónicos a los clientes en muy diferentes sectores económicos a partir de una oficina central, son hoy la forma más corriente de trabajo basado en la telemática y una de las fuentes más importantes de aumento del empleo, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo.

Se trata de unidades especializadas que se crean con el objeto de hacer posible la externalización de los servicios de atención telefónica de determinadas empresas, especialmente del sector servicios.<sup>13</sup>

Para ello se procede a la creación de un ambiente de trabajo en el que, mediante la integración entre teléfono y ordenador y el uso de la tecnología de distribución automática de llamadas , un grupo de trabajadores entra en contacto con los clientes de la empresa matriz mediante la realización o la recepción de llamadas, con el objeto de ofrecer a éstos o a aquella los más

---

<sup>12</sup> *Íbidem*, p. 17.

<sup>13</sup> *Ídem*.



diversos servicios: desde la gestión de reservas hoteleras o de transporte aéreo, hasta la asesoría legal y fiscal, pasando por la venta por teléfono, la gestión de servicios de emergencia o de reclamaciones de compañías de seguros, la realización de investigaciones de mercado, determinados servicios bancarios, etc. La ubicación de los centros de llamadas está determinada por varios factores entre los que sobresale la infraestructura y el costo de las comunicaciones, la tasa de desempleo, el nivel salarial y el nivel de instrucción de la población.

### **TELETRABAJADORES MÓVILES O NÓMADAS.**

Constituye la máxima expresión del Teletrabajo, y consiste en que el teletrabajador trabaje ahí donde puede o donde surge la necesidad de trabajar. Así se trata de comerciantes, vendedores o ingenieros de servicios, que pueden trabajar en casa, en la sede del cliente, en un telecentro, en una oficina satélite o incluso en el camino a casa del cliente.<sup>14</sup>

Una de las consecuencias derivadas de esto es que pierden importancia las oficinas regionales de las distintas empresas, ya que el teletrabajador puede conectarse directamente con la central con los nuevos medios. El control se centraliza más a la vez que la toma de decisiones se centraliza más.

### **TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO.**

Esta modalidad de Teletrabajo, que se encuentra en pleno auge, supone la prestación de servicios por teletrabajadores situados en un país, a una empresa cuya sede se encuentra en otro.<sup>15</sup>

Esta tendencia se ha visto notablemente favorecida tanto por el contexto económico internacional marcado por la mundialización de la competencia y la tendencia a la segmentación de los procesos productivos, como por el avance en la digitalización de los datos y el uso de sofisticadas redes internacionales de telecomunicaciones.

---

<sup>14</sup> *Ídem.*

<sup>15</sup> *Íbidem*, p. 19.

## **DE ACUERDO AL TIPO DE COMUNICACIÓN CON EL CENTRO DE TRABAJO O EMPRESA.**

A partir del tipo de comunicación que el teletrabajador posee con el centro de trabajo o la empresa, el teletrabajo puede asumir las siguientes modalidades:

### **DESCONECTADO O FUERA DE LÍNEA (“OFF LINE”).**

En esta modalidad el teletrabajador, luego de recibir las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo posteriormente hace llegar los resultados del trabajo.<sup>16</sup>

Es decir el patrón envía el trabajo a realizarse, a través del correo electrónico o de Internet, al trabajador, a lo que después este último, contesta enviando los frutos de las tareas que se le encomendaron.

### **CONECTADO O EN LÍNEA (“ON LINE”).**

Este tipo de conexión supone que el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo y para enviar el resultado del mismo.<sup>17</sup>

Aunque aquí el trabajador y patrón se encuentran en conectados en línea, cabe destacar que no necesariamente implica que el teletrabajador esté conectado todo el tiempo, normalmente el teletrabajador intercambia la información con el centro en forma de archivos, para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de información.

---

<sup>16</sup> *Ídem.*

<sup>17</sup> *Ídem.*

### **INTERACTIVO (“TWO WAY LINE”).**

En esta variante el teletrabajador labora con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo, permanente, entre la computadora central y los diferentes terminales durante todo el tiempo de desarrollo de la prestación, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real.<sup>18</sup>

Esta forma representa sin dudas la que en el futuro se generalizará de la mano del incesante avance tecnológico.

Estos diferentes tipos de conexión entre el teletrabajador y la empresa, inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección y el control de la prestación, que puede resultar escasa en la variante desconectada, hasta un control absoluto en tiempo real en la forma interactiva. Por ello, el modo en que se establece el enlace comunicativo, aunque no determina el estatus jurídico del teletrabajador, si resulta relevante, como veremos, a la hora de analizar determinados supuestos de hecho. Estas modalidades de Teletrabajo van a ser muy importantes al analizar más adelante los problemas que presenta la subordinación en esta nueva forma de trabajo a distancia.

### **DE ACUERDO AL VÍNCULO JURÍDICO EXISTENTE ENTRE EL TELETRABAJADOR Y EL RECEPTOR DE SUS SERVICIOS.**

De acuerdo al vínculo jurídico existente entre el teletrabajador y el receptor de sus servicios, es posible distinguir:

#### **TELETRABAJO EMPRESARIAL.**

La teleprestación puede ser calificada como verdadera y propia actividad empresarial, aquí una empresa realiza actividades para otra empresa. A esta

---

<sup>18</sup> *Íbidem*, p. 20.

forma de teletrabajo se la suele denominar “outsourcing informático” o “subcontratación informática”.<sup>19</sup>

Este tipo de Teletrabajo, por tratarse de relaciones llevadas a cabo entre empresas ha sido regulado por el Derecho Civil y Mercantil.

### **TELETRABAJO AUTÓNOMO.**

En este caso el teletrabajador autónomo le vende sus servicios a una empresa pero sin pertenecer a la misma y sin recibir prestaciones sociales y derechos de los que si pertenecen a la misma, utilizando incluso sus propias herramientas o medios de trabajo.<sup>20</sup>

En este caso en principio, no resultan de aplicación las normas del Derecho del Trabajo, sino que se maneja el contrato de prestación de servicios profesionales de orden civil. En esta situación podemos ver que hay controversia porque se disimula una verdadera relación laboral evitando así el pago prestaciones sociales y derechos a favor del trabajador.

### **TELETRABAJO SUBORDINADO.**

En el Teletrabajo subordinado propiamente dicho, el teletrabajador se encuentra en una relación de trabajo o empleo con el comitente, y como consecuencia, en principio, corresponde la aplicación de toda la normativa laboral de tutela del trabajo.<sup>21</sup>

En esta hipótesis el teletrabajador forma parte de la nómina de personal de la empresa y les son de aplicación todas las normas que rigen en la misma para el resto de los trabajadores que laboran al interior de la misma, no importando la modalidad que desarrolle.

---

<sup>19</sup> *Íbidem*, p. 20.

<sup>20</sup> *Ídem*.

<sup>21</sup> *Íbidem*, p. 21.

Al haber analizado el concepto de Teletrabajo y las distintas modalidades que el mismo puede asumir, hemos obtenido información útil en la búsqueda de cómo poder aplicarlo en nuestro país en un futuro. Este breve resumen aporta la mayoría de posibilidades que actualmente existen y en un momento podrían ser susceptibles de aplicarse en México.

A continuación se analizará brevemente a que personas podrían desempeñar sus actividades por medio del Teletrabajo.

### **1.3.- PERSONAS Y PROFESIONISTAS QUE PUEDEN DESEMPEÑAR EL TELETRABAJO.**

Por lo expuesto hasta ahora podemos deducir que el Teletrabajo no se puede aplicar ni a todos los puestos de trabajo, ni a todos los empleados de las organizaciones, puesto que por su naturaleza compleja, para su aplicación se requieren unas características específicas.

Desde el punto de vista de Talía Besga, en cuanto a los empleados a los que puede aplicarse, es necesario que realicen tareas muy relacionadas con la información y opina que existen cuatro tipos de trabajadores a los que se podría aplicar el Teletrabajo:

- 1.- Los que trasladan información de un soporte a otro; mecanógrafos, grabadores de datos, transcritores de datos, etcétera.
- 2.- Los que gestionan información: Agentes de seguros, documentalistas, contadores, abogados, etc.
- 3.- Los que producen información: Periodistas, informadores, analistas, programadores, etc.
- 4.- Los que deben mantener relaciones con un cliente local: Oficinas de información, ventas por correspondencia y por teléfono, etc.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Vid. BESGA, Talía, *op. cit.* p. 8.

La opinión antes mencionada, resalta sobre todo que para aplicar el Teletrabajo, es necesario que las tareas se encuentren muy relacionadas con la información, ya sea trasladándola, gestionándola o produciéndola, situación muy importante, que nos brinda más bases para delimitar a quienes se podría aplicar esta nueva forma de trabajar, también cabe mencionar que las personas a las que se puede aplicar de acuerdo a los ejemplos, son en su mayoría personas profesionales o especializadas. No dejando de lado las muchas más posibilidades de actividades e individuos a los que se podría aplicar el Teletrabajo como a las personas con alguna discapacidad como los invidentes o cuadraplégicos por ejemplo.

Podemos a su vez agregar, que el teletrabajador requiere de un perfil determinado para poder llevar a cabo su labor ya que debe tener un gran sentido de compromiso y responsabilidad para llevar acabo de forma eficiente su trabajo.

Por lo que siguiendo este orden de ideas, en opinión de Lorena Salinas Novoa, el Teletrabajo no es una opción para todos y sugiere que el perfil del teletrabajador se basa en las siguientes premisas:

- Capacidad de trabajar sin supervisión.
- Ser organizado en tiempo y actividades.
- Ser confiable y productivo.
- Ser auto disciplinado.
- Tener disposición de aislamiento.
- Tener conocimiento de informática.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Vid. SALINAS NOVOA, Lorena. Teletrabajo, Mitos y Realidades. 2006 [En línea]. Disponible.

Partiendo de la opinión antes mencionada podemos observar que dentro de las empresas una mayoría de las personas requieren de una supervisión estrecha para realizar sus actividades, ya que no cuentan con la disciplina y la motivación suficientes para realizarlas por ellas mismas. El teletrabajador debe tener características muy definidas para que la empresa pueda encomendarle tareas a distancia. Por lo que puede suponerse que un trabajador que en la oficina es ordenado, eficiente y tiene sentido de la responsabilidad puede llegar a ser un buen teletrabajador. Como se puede observar el Teletrabajo puede ofrecer muchas ventajas, tanto para el trabajador como para la empresa y la sociedad en si.

Será cuestión de analizar a fondo esta nueva forma de trabajar, para su implementación en México.

En el Capítulo siguiente se estudiara como se esta llevando acabo el Teletrabajo en la práctica, aunque en la Ley Federal del Trabajo no aparezca como tal ni se hable de un contrato de Teletrabajo.

## **CAPÍTULO 2**

### **SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN MÉXICO.**

#### **2.1.- ENCUADRAMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TELETRABAJO.**

En el presente apartado se analizará como se esta llevando acabo el Teletrabajo en nuestro país de manera práctica, ya que es una realidad que actualmente hay personas que trabajan a distancia y desempeñan sus actividades con la misma eficiencia, que las personas que trabajan dentro de una oficina. A pesar de que en la Ley Federal del Trabajo, no aparezca un apartado que contemple a esta nueva forma de laborar, ni se regule un contrato de Teletrabajo.

Por lo pronto, podemos apuntar, que el Teletrabajo, es una tendencia mundial que esta creciendo de manera acelerada gracias al desarrollo de la red denominada Internet, que entre otros factores, ha sido un motor clave para inventar estas nuevas formas de interacción y de trabajo.

Así que para abordar el tema del tratamiento dado a la relación laboral de Teletrabajo en México, primero debemos analizar a la relación de trabajo y sus características como se hará, a continuación.

En primer lugar, antes de establecer que entendemos por relación de trabajo, es fundamental saber el concepto de trabajador y patrón. Estos conceptos los proporciona la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

De la lectura de los anteriores artículos podemos afirmar lo siguiente: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física; toda vez, que las personas morales nunca podrán ser trabajadores, y b) en cambio el patrón podrá ser una persona física o moral.

Una vez establecidos los conceptos de trabajador y patrón, es momento de establecer que debemos entender por relación de trabajo podemos señalar, que nuestra Ley laboral en su artículo 20 define, tanto a la Relación Individual de Trabajo como al contrato de trabajo de la siguiente manera:

Se entiende por relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Sobre este numeral, el Dr. Baltazar Cavazos Flores comenta lo siguiente:

Como se ve el legislador no quiso o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.<sup>1</sup>

En este mismo orden de ideas, el Doctor citado, nos proporciona las diferencias entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

---

<sup>1</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho laboral, Primera reimpresión, Trillas, México, 1996, p.102.

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.<sup>2</sup>

Hasta aquí la cita, por su claridad en opinión personal sobran los comentarios. Por último podemos afirmar que los requisitos de la relación laboral son: a) la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra, b) dicha prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, y c) el pago de un salario.

Además de estos requisitos, existen otros elementos como son: la categoría, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etc., elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Como podemos ver la intención de este precepto, trata de conceder una ventaja a quien presta un servicio personal, pues salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Ello significa que presuntamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que regulan las prestaciones de servicios.

---

<sup>2</sup> *Ídem.*

Tal y como lo establece la siguiente tesis que lleva por rubro:

RELACIÓN LABORAL. REQUISITO DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida; esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante; además, el contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente, a través de otros elementos como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etc., elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, sí se dan en el contrato ordinario como requisitos secundarios. Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquél, como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquél dónde, cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente o un superior jerárquico, representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 300/93. Javier Lauro Rodríguez García. 31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Gloria Flores Huerta.

Véase: Informe de 1986, Tercera Parte, Pág. 285.

Registro IUS: 214162.

Localización: Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Diciembre de 1993, Página: 945.

A manera de conclusión diremos que; el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo tiene como nota esencial que donde haya una prestación de trabajo subordinado, la ley establece una presunción legal de tratarse de una relación de trabajo a la que se le aplicará la legislación laboral.

Al analizar los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación individual de trabajo, podemos afirmar que pueden ser aplicables al Teletrabajo. Porque de igual manera va a haber un patrón, un trabajador y

una actividad remunerada, ahora bien, sin duda el punto de controversia vendrá a ser el de la subordinación, que dentro de esta nueva forma de trabajo es diferente como se analizará a continuación.

### **2.1.1.- LA SUBORDINACIÓN.**

Por subordinación vamos a entender la facultad del patrón de dirigir en cualquier momento, tiempo o cantidad la actividad laboral de su trabajador, así como, también aportar los implementos necesarios para cumplir de manera óptima su labor y esta facultad subsistirá mientras dure la relación laboral.

Esta característica es seguramente la más importante como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente un hombre puede prestar a otro sus servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc.

La esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa. Así entendemos como la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo señala a la subordinación como la obligación de los trabajadores a:

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

La naturaleza del Teletrabajo puede llegar a confundir a las partes involucradas con respecto a si el empleado que trabaja a distancia tiene un vínculo de dependencia con la empresa o trabaja de forma independiente, es decir si es un interno o un externo de la empresa. Situación que como podemos observar se encuentra dividida por una línea muy delgada.

El Teletrabajo todavía no está legislado en México, por lo que en muchas ocasiones el trabajador a distancia no cuenta con las mismas prestaciones

con las que cuenta un empleado de oficina y esto lo hace estar desprotegido y en desventaja con sus compañeros.

De acuerdo con la profesora Lorena Salinas Novoa, determinar la subordinación de un teletrabajador es un factor clave para los efectos de contrato. Desde su perspectiva los principales indicadores de subordinación son:

- 1.- El trabajo en línea o interactivo, permite a la empresa controlar los ritmos de trabajo, ya que el trabajador presenta una dependencia directa con la organización central.
- 2.- La prestación de *software* o *hardware* para la realización del trabajo aportado por la empresa.
- 3.- La utilización de *software* que utilice aún estando fuera de línea; pero que permita llevar un registro del tiempo de trabajo efectivo.
- 4.- La recepción de correos electrónicos, mensajes instantáneos, etcétera., por parte de la empresa de forma regular, que contengan órdenes o instrucciones para realizar determinada actividad.
- 5.- La facultad de la empresa para sustituir o modificar *software* que es utilizado por el teletrabajador.
- 6.- La obligación del teletrabajador de asistir a programas de capacitación, juntas, etc., que organice la empresa.
- 7.- La obligación de prestar un trabajo en un horario determinado o bien, el cumplir con tiempos de entrega especificados con anterioridad.<sup>3</sup>

Estamos de acuerdo con la opinión mencionada, porque en los puntos referidos, efectivamente se cubren los requisitos para poder afirmar que existe una subordinación dentro del Teletrabajo, ya que podemos decir que si bien el trabajador puede realizar su actividad laboral lejos de la empresa y sin la presencia de un supervisor, al utilizar instrumentos telemáticos; el

---

<sup>3</sup> Vid. SALINAS NOVOA, Lorena, *op. cit.*, p.3.

Teletrabajador se ve sometido a una dependencia de igual forma a como si se encontrará en el interior de una empresa, porque al estar conectado está recibiendo ordenes, instrucciones, se encuentra sometido a un horario e incluso los medios telemáticos y los utensilios necesarios para realizar el trabajo, podrían ser aportados por la empresa o patrón.

Por lo que podemos decir, que la subordinación, en esta clase de labor, si bien, presenta cierta complejidad para fijar sus límites, esta nunca desaparece, sino más bien se convierte en una Teledependencia, que bien podríamos denominar Telesubordinación.

A continuación se analizará al trabajo a domicilio, porque esta forma de trabajar a distancia puede llegar a tener características similares, a las del Teletrabajo, además esta forma de trabajo a distancia si aparece contemplada dentro de nuestra ley laboral en el capítulo de trabajos especiales, sin embargo veremos las diferencias entre estas formas de trabajar y posibles aportaciones para encuadrar al Teletrabajo.

## **2.2.- DIFERENCIA ENTRE EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DOMICILIO.**

La Ley Federal del Trabajo define en términos precisos, lo que es trabajo a domicilio en el artículo 311 al señalarlo como:

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por elegido por el sin la vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas se regirá por las disposiciones generales de la Ley.

Este tipo de trabajo se ha considerado por diversos tratadistas como extraño al ámbito del derecho laboral pues se sostiene no sin alguna razón, que el concepto de subordinación jurídica no aparece claro. Efectivamente, en este caso, una persona entrega a otro cierto material para que el último, en su domicilio, fuera de la vigilancia del primero, realice su trabajo y transforme la

materia prima recibida en diversos productos. Como se indica en el artículo 312 de la Ley Federal del Trabajo, expuesto a continuación:

El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

El trabajador a domicilio labora en el tiempo y en la forma que mejor le acomoda y puede incluso hacerse ayudar de diversas personas. Como se indica en el artículo 313 de la Ley Federal del Trabajo.

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

El patrón solamente exigirá que al tiempo convenido le entreguen las piezas que fueron ejecutadas de acuerdo con las instrucciones generales. Sin embargo la condición de estos trabajadores a lo largo del tiempo ha sido lamentable, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo ha buscado proteger este sistema de trabajo, contemplándolo en el título sexto donde se incluyen los trabajos especiales y en el capítulo XII denominándolo como trabajo a domicilio, en los artículos del 311 al 330.

A continuación se exponen algunas características fundamentales del trabajo a domicilio en opinión del Dr. Néstor de Buen.

### **CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DOMICILIO.**

**a) SE EJECUTA HABITUALMENTE.-** Esto significa que una prestación accidental no integrará la relación de trabajo a domicilio. Es decir la habitualidad consiste en una actividad ordinaria y repetida de servicios y no simplemente ocasional, esporádica o accidental.

**b) SE EJECUTA PARA UN PATRÓN.-** Como en el artículo 311 y lo dispuesto en el 312 de la Ley Federal del Trabajo: El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al

mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

**c) SE REALIZA EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR O EN UN LOCAL LIBREMENTE ELEGIDO POR EL.-** Sin embargo, por más que se dice que el lugar debe ser elegido libremente a veces el patrón impone el lugar de trabajo evitando complicaciones sanitarias y de seguridad social y crea la apariencia de que fue libremente elegido.

**d) SIN VIGILANCIA NI DIRECCIÓN INMEDIATA DE QUIEN PROPORCIONA EL TRABAJO.-** Aquí vemos que la subordinación casi desaparece, pero aunque no aparezca tan clara como en el clásico contrato de trabajo, esta si existe, pues aquí la subordinación se da en la posibilidad de exigir por parte del patrón los periodos de entrega, la forma de realizar el trabajo, la cantidad de trabajo, la calidad con que este debe ser hecho. Es decir, aunque la actividad del trabajador no este sometida a vigilancia, los resultados del trabajo son objeto de especial atención. La subordinación también se encuentra limitada porque no existe un control del tiempo ya que el trabajador puede escoger el horario para trabajar.

**e) PRESTACIÓN DIRECTA O CON AYUDA DE LA FAMILIA.-** La prestación del servicio puede hacerla directamente el propio trabajador o con la ayuda de miembros de su familia, entendiéndose que entre estos y el empleador no existe vínculo jurídico de ninguna naturaleza, si no que simplemente prestan su asistencia o ayuda al trabajador directamente obligado.<sup>4</sup>

Descripción muy completa que cubre todas las características del trabajo a domicilio, incluido en nuestra ley laboral del cual como podemos observar tiene mucha semejanza con el Teletrabajo. Situación que nos lleva a afirmar

---

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo II, Porrúa, México, 2002, p. 411.



que frente al Teletrabajo, el derecho laboral conoce ya otras manifestaciones del trabajo a distancia.

Con base en lo anterior no son pocos los que aseguran que el Teletrabajo no es más que la forma moderna de trabajo a domicilio, es decir el Teletrabajo sería una especie de género de trabajo subordinado que se desarrolla en el domicilio del trabajador y por lo tanto se le debería aplicar todo el cuerpo normativo que se aplica al género.

Se podría decir que si se entiende solo al Teletrabajo como una forma de interconexión entre el trabajador que labora desde su domicilio y el empleador o empresario, habría que concluir que desde esa perspectiva se podría interpretar al surgimiento del Teletrabajo como un renacimiento del trabajo a domicilio, sin embargo, hay marcadas diferencias entre uno y otro.

Ya que si bien es cierto, que el Teletrabajo se puede desarrollar desde el domicilio del trabajador, esta tan sólo es una posibilidad de Teletrabajo ya que como se abordó en el capítulo primero, existen muchas otras formas de realizar Teletrabajo subordinado.

Además, hay que resaltar la gran diferencia marcada principalmente por el uso de medios telemáticos para conectarse con el empleador, situación que podría llegar a aplicarse al trabajo a domicilio que aparece en la ley. Sin embargo, aparte hay que señalar la diferencia de las actividades que se realizan, ya que mientras que en el trabajo a domicilio las actividades son manuales o artesanales, en el Teletrabajo vamos a hablar de actividades especializadas o bien realizadas por profesionistas, que pueden llegar a ser muy variadas.

Otro punto en que disienten la definición de trabajo a domicilio con la de Teletrabajo consiste en que el primero por su misma definición legal, se permite que en la prestación del servicio el trabajador sea ayudado por los miembros de su familia, algo que no es aplicable al Teletrabajo, pues el teletrabajador deberá por sí sólo cumplir con su labor, porque en la gran mayoría de los casos se trata de actividades calificadas y por lo tanto, no se pueden cumplir por personal no especializado.

Por su parte El Dr. Julio Téllez Valdés opina lo siguiente:

“En ocasiones parecería que el Teletrabajo por su propia naturaleza, rompe los esquemas tradicionales de las relaciones laborales. Esta disyuntiva ha propiciado dos grandes posturas:

a) La primera señala que al tratarse de un fenómeno reciente, la figura del Teletrabajo no encuentra sustento o regulación expresa en las normas laborales. Por tal motivo el Teletrabajo debe estar contenido en las reglas del trabajo a domicilio.

b) Otras opiniones sostienen que los preceptos que regulan el trabajo a domicilio suelen limitarse a tareas manuales y no aplican en consecuencia a cuestiones especializadas como el Teletrabajo”.<sup>5</sup>

Por lo planteado anteriormente podemos observar que en principio parecería que el concepto de trabajo a domicilio constituye la norma reguladora del Teletrabajo.

Sin embargo, si bien es cierto que existe gran similitud entre ambas formas de organización laboral que hacen pensar en primera instancia que el trabajo a domicilio engloba al Teletrabajo, hay que mencionar que las características modernas del Teletrabajo no pueden estar sujetas a esquemas normativos de cierta antigüedad que en el mejor de los casos, ni siquiera tomaron en cuenta el desarrollo tecnológico y sus consiguientes impactos en organizaciones laborales.

---

<sup>5</sup> TÉLLEZ VALDÉS, Julio, .*op. cit.* .p.231.

## **CAPÍTULO 3**

### **PROPUESTAS PARA REGULAR EL TELETRABAJO EN MÉXICO.**

#### **3.1.- IMPLANTACIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO.**

Con base en lo antes estudiado y en busca de poder regular de alguna forma al Teletrabajo en México, se propone que mientras este, no aparezca en la Ley Laboral Mexicana, podría implantarse un Contrato de Teletrabajo ya que si bien actualmente no hay un artículo o disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo en este sentido, es posible efectuar este tipo de contratación pues no existe disposición en contrario en la ley.

A partir de lo anterior resulta posible contratar a una persona para que desempeñe un trabajo a teledistancia; por tiempo determinado o indefinido mediante el pago de un salario y subordinado a las órdenes de su patrón.

De suerte que para trabajos a distancia, resultaría recomendable celebrar un contrato de trabajo, cumpliendo los requisitos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se especifique que el trabajador prestará sus servicios en determinada materia vía correo electrónico, o en cualesquier otra modalidad.

Cabe mencionar que estos contratos si bien no pueden abarcar todos los temas, sí pueden contemplar los posibles problemas que puedan surgir. Por lo que sin duda deben incluir algunos temas como:

- Comunicación con los trabajadores por parte de la empresa.
- Procedimientos y normas a seguir.
- Horarios en los que el trabajador ha de estar localizable por parte de la empresa.
- Frecuencias y lugares de las reuniones, así como el horario.
- Días laborables y de vacaciones.

Así mismo, será necesario que para ser implementado y proteger debidamente los intereses del patrón y el trabajador, este contrato incluya determinadas cláusulas como las que se detallan a continuación.

### **LUGAR DE TRABAJO.**

Al hablar del lugar de trabajo podría sugerirse que una parte de la vivienda o bien una habitación del domicilio sea reservada para la actividad profesional. Además, el teletrabajador deberá comprometerse a tenerla limpia y en condiciones tal como si se tratara de la oficina.

### **EQUIPOS Y ÚTILES DE TRABAJO.**

Se sugiere que los equipos y materiales necesarios para el ejercicio de la actividad profesional deben ser suministrados por la empresa y mantenidos por ella. Para este punto nos vamos a apoyar en el artículo 132 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que señala que es obligación del patrón:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Tales equipos y útiles seguirían siendo propiedad de la empresa, y deberían ser restituidos en el caso de que cesen las relaciones contractuales con ésta. La entrega como la instalación y la eventual puesta en servicio de los equipos, útiles y materiales en el lugar de trabajo, sería por cargo de la empresa.

### **DESPLAZAMIENTOS.**

En lo que toca a los desplazamientos del trabajador, este deberá participar regularmente en las reuniones de información y de trabajo exigidas por el cumplimiento de su tarea. Los desplazamientos profesionales deberán ser reembolsados sobre la base de los lineamientos en vigor, de la empresa. Hay que contemplar en este punto que existe la posibilidad de que el trabajador sea obligado a desplazarse ocasionalmente a otras sedes de la empresa.

## **DURACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.**

En las situaciones de Teletrabajo hay unos puntos intocables en lo que se refiere a la relación laboral, y otros que están a revisión, por ejemplo la duración del Teletrabajo.

Debe contemplarse la vuelta atrás del teletrabajador, es decir, la vuelta a la empresa, porque puede que descubra que no le conviene la experiencia o porque llega a la conclusión de que no es apto para trabajar en casa. Pueden cambiar sus circunstancias personales y las de su entorno, por infinidad de circunstancias como por ejemplo la existencia de problemas familiares, etc.

## **LOS GASTOS DE TRANSPORTE.**

La casuística en este caso es muy amplia. En principio no habría que pagar gastos por el transporte en los días que se estipule que el teletrabajador tiene que ir a la sede de la empresa. Muy pocas empresas contemplan el pago de este tipo de desplazamientos.

## **GASTOS DE VIVIENDA.**

Este es un punto muy importante por que el Teletrabajo puede originar gastos adicionales de luz, teléfono, calefacción. Tomando en cuenta que además se debe tener una habitación para el Teletrabajo, que es uno de los aspectos que más dificultades plantea, ya que muchos teletrabajadores quizá no tengan esta posibilidad de dedicar una habitación para trabajar y lo que podrían hacer es trabajar en la sala de estar o en su misma habitación. De todas formas debe especificarse en el contrato que los teletrabajadores guarden todos los recibos relacionados con el Teletrabajo y los presenten en la empresa.

## **ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Todas las legislaciones tienen muy definido el accidente de trabajo, concepto, circunstancias en que se produce, responsabilidad y derechos de cada afectado.

Con el Teletrabajo, las circunstancias del teletrabajador cambian, a veces muy ampliamente. Los lugares de trabajo son otros, no sólo para el sino para otras personas que interaccionan con el como pueden ser los técnicos de mantenimiento. Los accidentes que se produzcan en el domicilio varían en el sentido de que se pueden producir por motivos de trabajo o no. En la práctica, la jornada del teletrabajador puede ser de 24 horas cada día.

Lógicamente surgen preguntas tales como si serán accidentes los que se produzcan a cualquier hora, o si se considerarán sólo los que se produzcan en las horas consideradas de presencia obligada, de acuerdo a las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo o bien si todos los desplazamientos que haga el teletrabajador durante su teórica jornada laboral han de ser considerados.

Los que en principio no encierran dudas son los accidentes que se produzcan en el camino para asistir a las reuniones de la empresa, programadas o no. Un caso típico que se ha dado muchas veces y en el que tribunales de varios países en los que existe esta forma de trabajar, han fallado a favor del teletrabajador, es cuando este cae por la escalera al ir a buscar a otro piso de la vivienda algún útil que necesita para su trabajo, aunque el problema reside en demostrar que efectivamente era imprescindible para seguir trabajando.

### **SALARIO.**

En condiciones normales este apartado no suele sufrir ninguna alteración. Sin embargo, a veces, los patrones prefieren ahorrarse vacaciones, pagos por maternidad, enfermedades, etc., y se niegan a mantener las mismas condiciones a todos los trabajadores. Dependiendo de las empresas, e incluso de los sectores y de los países, pueden originarse situaciones muy distintas.

Normalmente hay empresas que dan al empleado un plus cuando trabaja en el propio domicilio para compensarles de los gastos que tienen en exceso tales como luz, calefacción, refrigeración, etc. Sin embargo, en otros casos, a los teletrabajadores se les ha pagado incluso menos salario que a los que se

quedan en la empresa aduciendo, primero que el Teletrabajo es algo voluntario y que se puede considerar como un premio, y segundo, que el teletrabajador tiene menos gastos en transporte, ropa, comidas, etcétera.

A manera de resumen consideramos que los puntos analizados pueden considerarse como principales para incluirse dentro de un contrato de Teletrabajo pudiendo ser flexible el hecho de que puedan anexarse todas las demás condiciones que convengan al trabajador y al patrón.

### **3.1.1.- INCLUSIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Al hablar de incluir al Teletrabajo en la Ley laboral no hay que dejar de lado lo que ha pasado en otros países. Donde hay la opinión de que es preferible la negociación colectiva a la promulgación de legislación. Después de todo la legislación de muchos países es algo obsoleta y no puede tomar fácilmente en cuenta las situaciones nuevas, como las actuales modalidades de trabajo. La legislación no puede revisarse con la misma rapidez con que evolucionan las nuevas tecnologías, razón por la cual las prácticas de empleo deberían reglamentarse sólo una vez que estuvieran razonablemente consolidadas.

Esas reglas se pueden ajustar en forma periódica para tomar en consideración las ventajas y los inconvenientes de cada situación. Por medio de la negociación colectiva, resulta posible llegar a un auténtico consenso alcanzando en conjunto para aprovechar todas las ventajas de la tecnología moderna. En muchos países del mundo en que la negociación colectiva se ha convertido en una práctica arraigada, se puede decir que en el futuro previsible la utilización de nuevas tecnologías se reglamentara por medio de convenios colectivos.

Por ejemplo en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 439 menciona lo siguiente:

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio con los trabajadores, el patrón deberá

obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje para poder llevarlo a cabo.

Queda claro el poder de la negociación colectiva dentro de nuestro país para poder aprobar o desaprobar nuevos procedimientos de trabajo, que en este caso podría aplicarse al Teletrabajo.

En general se puede afirmar que tanto a nivel internacional como nacional las acciones tendientes a abordar el fenómeno del teletrabajo se encuentran en una fase preliminar de aproximación al conocimiento de los alcances del fenómeno y sus posibles efectos. Por lo que hay que tener presente que desarrollar una respuesta jurídica capaz de hacer frente a los problemas generados por la expansión de las modalidades de prestación de servicios a distancia posibilitados por las nuevas tecnologías, constituye una tarea dotada de una extrema dificultad desde el punto de vista técnico.

Veremos como es que se regula en un futuro dentro de nuestro país, esta nueva forma de trabajar. Como se puede ver el Teletrabajo, ya existe en esencia sólo falta incluirlo en la Ley Federal del Trabajo para darle total formalidad. Por lo pronto el régimen jurídico mexicano señala en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, en sus reglamentos o en los tratados internacionales celebrados, se tomarán en cuenta las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, jurisprudencia, costumbre y equidad.

Y más aún, en la interpretación de las normas de trabajo, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 18 dice lo siguiente:

...En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

A continuación se citará el Proyecto de Ley Argentino como un ejemplo de legislación sobre Teletrabajo, que puede servir como una posible guía para crear un proyecto en México.

Proyecto de Ley Argentino.



El 16 de setiembre del año 2003, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, creó dentro del ámbito ministerial la Comisión de Teletrabajo integrada por entidades de la sociedad civil, universidades y representantes de los sectores sindicales y empresarios, a efectos de debatir la necesidad de elaborar un proyecto para el encuadre legal del Teletrabajo. Luego de un año de trabajos, la Comisión elevó al Ministro de Trabajo en el mes de noviembre de 2004, un proyecto de ley que tiene como objetivo establecer el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia y cuyo cometido es “convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo”.

En el artículo 1° se define el teletrabajo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones.

En el artículo 2° se establece el principio de igualdad de derechos y de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores de la empresa en cuanto a la aplicación, en cuanto resulten compatibles con la índole de la relación, respecto de las normas laborales en general y las de los convenios colectivos aplicables en particular. La negociación colectiva deberá contemplar los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo y el derecho a la información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración de toda otra cuestión que haga a la especificidad de la actividad regulada por la ley.

El artículo 3° prevé que 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.

En el artículo 4° se establece que los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas; en caso de que el trabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos.

En el artículo 6° aparece consagrado el principio de la voluntariedad y la reversión a la forma tradicional de prestación del trabajo por parte del teletrabajador. En este sentido se prevé que cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador, debiéndose recabar su consentimiento por escrito. Por otro lado, en aquellos casos donde el trabajador haya pasado a ser teletrabajador se establece la posibilidad de que el mismo solicite retornar a su condición anterior, sin límite temporal alguno, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

En el artículo 7°, se delega a la reglamentación, 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 de enfermedades profesionales.

Finalmente, el proyecto termina estableciendo que en todo aquello no expresamente previsto en la norma sobre teletrabajo, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>1</sup>

Resalto del proyecto argentino la definición que da sobre el Teletrabajo, por su precisión, de igual manera el derecho de reversión por parte de trabajador para prestar su trabajo de la forma tradicional si no se adapta al Teletrabajo y es de resaltar también la inclusión de las enfermedades causadas por realizar este tipo de actividad dentro del listado de actividades profesionales.

---

<sup>1</sup> GAUTHIER, Gustavo. *op.cit.* .18 de octubre de 2007. 3:10pm. p.22

En opinión personal el proyecto argentino a pesar de su sencillez no deja de ser interesante y da buenos aportes para un posible proyecto de ley sobre el Teletrabajo en México.

## CONCLUSIONES.

- 1.- Se entiende por Teletrabajo a la realización de actos o prestación de servicios que se ejecuten habitualmente para un patrón, a cambio de una remuneración económica, a través de medios telemáticos; con la posibilidad de llevarse a cabo total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos diferentes al domicilio de la empresa u oficina, durante una parte importante de su horario laboral o bien durante todo su horario laboral.
- 2.- Existen varias modalidades de tele trabajar entre las que destacan, el Teletrabajo a domicilio, las oficinas satélite, los telecentros, las telecabañas y los teletrabajadores móviles o nómadas.
- 3.- Esta nueva modalidad de relaciones laborales produce también cambios en los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador. Así mismo el Teletrabajo produce ventajas y desventajas tanto a nivel individual, social y empresarial.
- 4.- Los empleados a los que se puede aplicarse el Teletrabajo tienen que realizar actividades muy relacionadas con la información, es decir, trasladar información de un soporte a otro, gestionar información, producir información, o bien mantener relaciones con clientes a nivel comercial.
- 5.- El Teletrabajo debe estar legislado por una normatividad específica, debido a que existe la tendencia consistente en afirmar que se le debe aplicar el mismo cuerpo normativo que al trabajo a domicilio regulado por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, como se pudo analizar, si bien presentan cierta similitud, el Teletrabajo ha superado los lineamientos del simple trabajo a domicilio, presentando marcadas diferencias principalmente por el uso de medios telemáticos para desarrollar las múltiples actividades labores, que ya no son simplemente artesanales, si no actividades especializadas, desarrolladas por profesionistas y con la posibilidad de trabajar desde diversas modalidades diferentes al simple domicilio.

6.- La Ley Federal del Trabajo actualmente, no cuenta con ningún artículo que hable del contrato de Teletrabajo, pero tampoco hay ninguna disposición en contrario, por lo que se puede contratar a alguien para que teletrabaje para desempeñar una obra determinada, por tiempo determinado o indefinido mediante el pago de un salario y subordinado a las órdenes de su patrón. Cumpliendo los requisitos del artículo 25 de La Ley laboral.

7.- Si bien en el artículos 25 de la Ley Federal del Trabajo Fracción IX y 325 Fracción V se hace alusión a que en el contrato de trabajo se establezcan las condiciones extras que convengan a las partes, en un contrato de Teletrabajo deben incluirse las siguientes cláusulas: Lugar de trabajo, equipos y útiles de trabajo, desplazamientos, duración de la relación de trabajo, gastos de transporte, gastos de vivienda, accidentes de trabajo y claro, salario.

8.- En el régimen jurídico Mexicano a falta de disposición expresa en la Constitución, Ley Federal del Trabajo, reglamentos internacionales se tomaran en cuenta las disposiciones que regulen casos semejantes, principios generales, jurisprudencia, costumbre y equidad y en la interpretación de las normas de trabajo debe prevalecer la que resulte más favorable al trabajador. Esto en los artículos 17 y 18 del la Ley Federal del Trabajo.

9.- Se debe introducir en el título sexto de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, un capítulo específico para los teletrabajadores ya que el tipo de actividades que realizan amerita un tratamiento especial.

### FUENTES CONSULTADAS.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho laboral, primera reimpresión, Trillas, México. 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo II, Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del trabajo I, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del trabajo II, Porrúa, México, 2000.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, vigésimo segunda edición, Porrúa, México, 2001.

TÉLLEZ VALDÉS, Julio Derecho Informático, tercera edición, Mc Graw Hill, México 2004.

### FUENTES ELECTRÓNICAS.

ARAGÜEZ GUERRERO, Juan José. Ensayo sobre el Teletrabajo. 2000 [En línea]. Disponible.

[http://www.informaticajuridica.com/trabajos/ensayo\\_sobre\\_teletrabajo.asp](http://www.informaticajuridica.com/trabajos/ensayo_sobre_teletrabajo.asp).4 de mayo de 2007. 4:51pm.

BELTRAN PUCHE, Amparo, *et. al.* Tesis 31-Las Relaciones laborales Virtuales: El Teletrabajo. Agosto 2002. [En Línea]. Disponible.

<http://www.javeriana.educo/biblos/tesis/dercho/dere4/Tesis-31pdf>. 13 de marzo 2007. 5:00pm.

BESGA, Talia. El Teletrabajo: Ventajas e Inconvenientes. Noviembre, 2000 [En línea]. Disponible.

<http://www.delitosinformaticos.com/trabajos/teletrabajo.htm>, 9 de abril 2007, 3:00pm.

GAUTHIER, Gustavo. Tesis sobre Teletrabajo. 2002 [En línea]. Disponible.

<http://www.Caminandoutopias.org.ar/tesis/tesis6pdf>. 2 de julio de 2007. 3:10pm.

SALINAS NOVOA, Lorena Teletrabajo, Mitos y Realidades.2006 [En línea]. Disponible.

<http://www.ruv.itesm.mx/portal/infouv/boletines/tintero/articulos/teletrabajo.htm>.13 de abril de 2007, 1:33pm.

CD-ROM IUS 2007, JURISPRUDENCIA Y TESIS SISLADAS. JUNIO 1917- JUNIO 2007(CUATRO DISCOS).

### **LEGISLACIÓN.**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal Del Trabajo.

Código Civil para el D.F.