



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

EL TELETRABAJO EN MÉXICO

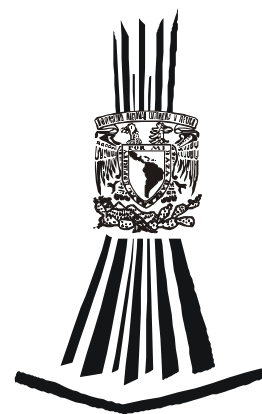
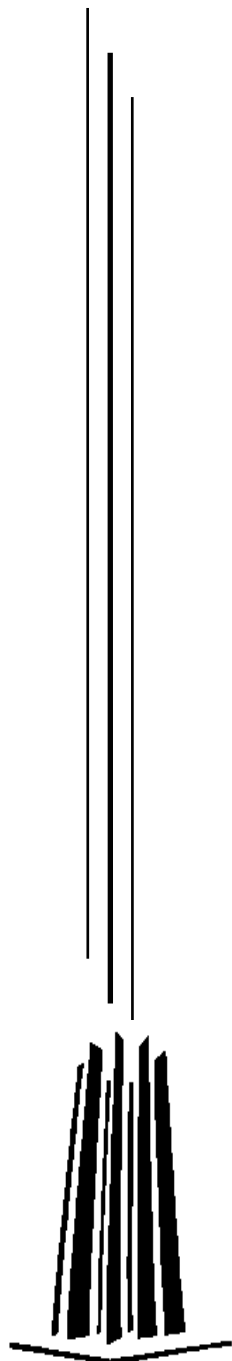
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

THZAIRI AINI RUIZ PÉREZ

ASESOR:
MTRA. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS



MÉXICO, ARAGÓN

OCTUBRE 2009 FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS

A la Universidad Nacional Autónoma de México. Por la nobleza de la institución. Porque orgullosamente digo ser parte de una de las mejores universidades del mundo.

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón y al personal docente. Por ser quien me ha brindado toda mi preparación profesional, gracias a la que puedo ejercer como Licenciada en Derecho.

A mi papá, David Ruiz E. Por su gran apoyo, no sólo durante el desarrollo de mi tesis, sino por toda mi actividad académica. Por ser la persona que me enseña a superar cualquier adversidad que se me presenta en la vida, sabe dar consejos y sobre todo, por ser una persona con gran calidad humana.

A mi mamá Leticia Pérez R. Por ser la persona que inspira a superarme, por demostrarme que no importa lo que ocurra en la vida, siempre hay que salir airoso, por enseñarme a ser una persona con iniciativa y sobre todo, porque gracias a su gran apoyo pude lograr los resultados que ahora tengo.

A mi asesora, Mtra. Dinorah Ramírez De Jesús. Porque gracias a su dedicación, paciencia y atención pude

llevar a buen término la presente tesis y contribuir a cumplir una meta profesional y personal en mi vida.

Al titular del seminario de derecho del Trabajo, Lic. Javier Carrón Hernández. Por su motivación y apoyo durante todo este proceso, que me inspira y me brindó su confianza durante el trabajo realizado.

A mis hermanos. Itandehui, Paula, Ricardo, Atzin, Atze y Tenoch; por su tolerancia, apoyo y aporte en ideas. En especial a mi hermana mayor.

A todas aquellas personas, familiares, amigos y conocidos que de alguna forma me motivaron y ayudaron para la culminación de este trabajo.

GRACIAS

EL TELETRABAJO EN MÉXICO

Págs.

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO 1

Antecedentes del Teletrabajo

1.1. De la sociedad industrial a la sociedad de la información.....	1
1.2. Antecedentes del teletrabajo.....	6
1.2.1. En el mundo.....	8
1.2.2. En México.....	17
1.2.3. Evolución legislativa del trabajo a domicilio.....	26
1.2.3.1. Debate histórico.....	27
1.2.3.2. En la Constitución.....	30
1.2.3.3. En la Ley Federal del Trabajo.....	32

CAPÍTULO 2

Generalidades del Teletrabajo

2.1. Definición de teletrabajo.....	37
2.1.2. Elementos del teletrabajo.....	42
2.1.2.1. Localización.....	42
2.1.2.2. Nuevas tecnologías.....	43
2.1.2.2.1. Redes de telecomunicación.....	46
2.1.2.2.2. Servicios telemáticos.....	47
2.1.2.2.3. Redes telemáticas.....	50
2.1.2.2.4. Internet.....	52
2.1.2.2.5. Intranet.....	54
2.1.2.3. Organización.....	57
2.2. Modalidades del teletrabajo.....	59
2.2.1. Criterio locativo.....	59
2.2.1.1. Teletrabajo en el domicilio.....	59
2.2.1.2. Teletrabajo en telecentros.....	62
2.2.1.3. Teletrabajo móvil.....	66
2.2.2. Otros criterios.....	68
2.2.2.1. Criterio comunicativo.....	68
2.2.2.2. Según los sujetos interesados.....	70

2.2.2.3. Según el momento cuantitativo de la prestación.....	70
2.2.2.4. Según el régimen jurídico aplicable.....	70
2.3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	70
2.3.1. Ventajas.....	71
2.3.1.1. Para el teletrabajador.....	71
2.3.1.2. Para la empresa.....	74
2.3.1.3. Para la sociedad.....	76
2.3.2. Inconvenientes.....	80
2.3.2.1. Para el teletrabajador.....	80
2.3.2.2. Para la empresa.....	83
2.3.2.3. Para la sociedad.....	85

CAPÍTULO 3

Marco Jurídico del Trabajo a Domicilio

3.1. Derecho del trabajo.....	87
3.2. Relación especial jurídica laboral.....	95
3.2.1. Trabajador a domicilio.....	99
3.2.2. Patrón a domicilio.....	103
3.3. Las defensas especiales.....	106
3.3.1. Contra simulaciones.....	107
3.3.2. Simultaneidad de patrones.....	107
3.3.3. Prohibición de la intermediación.....	109
3.3.4. Defensa de la estabilidad.....	110
3.4. Condiciones de trabajo.....	114
3.4.1. Jornada de trabajo.....	118
3.4.2. Días de descanso.....	122
3.4.3. Salario.....	125

CAPÍTULO 4

Perspectiva Jurídica del Teletrabajo en México

4.1. Relación jurídica del teletrabajo.....	132
4.2. Contrato de trabajo.....	139
4.2.1. Obligaciones de las partes.....	148
4.2.1.1. Del trabajador.....	148

4.2.1.2. Del patrón.....	153
4.2.2. Las defensas especiales.....	157
4.2.2.1. <i>Out sourcing</i> informático.....	159
4.2.3. Condiciones de trabajo.....	161
4.2.3.1. Jornada de teletrabajo.....	164
4.2.3.2. Salario.....	169
4.3. Control y privacidad.....	171
4.4. Aspectos colectivos.....	177
4.5. De la Inspección del Trabajo.....	181
Conclusiones.....	185
Abreviaturas.....	188
Fuentes consultadas.....	189

INTRODUCCIÓN

En la actual sociedad de la información, la transformación de las relaciones y hábitos sociales, unidos al desarrollo de las tecnologías de la información y el implemento de las telecomunicaciones en los sistemas productivos, evidencian una revolución que está modificando nuestra forma de ver el mundo, sus cosas y la manera de concebir la sociedad en que vivimos.

Este cambio se refiere básicamente a que los medios que generan la riqueza, poco a poco se están trasladando de los sectores industriales a los sectores de servicios. En otras palabras, se supone que en las sociedades modernas, la mayor parte de los empleos ya no estarán asociados con la fabricación de productos manufacturados, sino a la generación, almacenamiento y procesamiento de todo tipo de información. Por ende, es particularmente importante el papel que desempeñan los sectores relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.

El dinamismo económico-social y el desarrollo en ciencia y tecnología configuran novedosas instituciones jurídicas como son: la regulación del derecho informático, del convenio de prestación de útero, de la limitación en la manipulación del genoma humano, del teletrabajo, entre otros; este último objeto del presente estudio.

Originalmente, se consideró al teletrabajo como trabajo a domicilio, aparentemente se abre una nueva etapa que engloba una variedad de actividades, diversas a las artesanales o manufactureras, en la que se emplea la más moderna tecnología informática y telemática para el desarrollo de las prestaciones. El teletrabajo es una manifestación palpable de cambios sociales, que inciden en la vida de las relaciones interpersonales, alcanza valores y *modus vivendi*.

Algunos países como Italia, Estados Unidos y la Unión Europea se han aventurado a legislar al respecto, limitándose a expresar generalidades, relativas a las partes, a las modalidades y a las mínimas condiciones de

trabajo, sin adentrarse a un estudio profundo y concreto, lo cual resulta insuficiente para solucionar todas las problemáticas que existen en torno a éste, p. ej., la Unión Europea ha firmado diversos convenios al respecto, entre los que se encuentra el “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, firmado el martes 16 de julio de 2002, en Bruselas.

La tendencia general aceptada por la doctrina para determinar su naturaleza jurídica, es incluirlo en alguna de las categorías legales existentes; encuadrándolo como trabajo a domicilio, justificando su proceder al establecer que se trata de una relación laboral en proceso evolutivo. Por otra parte, surge la tendencia que ha enfatizado la necesidad de crear una regulación *ad hoc*; en algunos países como España, se encuentra en una fase experimental; mientras que en México es apenas conocido.

A pesar de que trabajo a domicilio y teletrabajo son instituciones jurídicas distintas, tanto por sus instrumentos como por el contexto laboral en que aparecen; ambos grupos se solapan, compartiendo a menudo los mismos problemas. Sin embargo, la novedad de esta figura no ha propiciado la creación de una regulación específica completa.

Por otro lado, las consecuencias en caso de una nugatoria participación del Estado serían nefastas; pues con la tendencia neoliberalista (en la que el Estado es sólo espectador y permisionario), probablemente consentiría un abuso notorio de los empresarios y una desmedida sobreexplotación de los trabajadores, mayoritariamente profesionales, que en muchas ocasiones serían, se considerarían o se crearían autónomos.

Por otro lado, los métodos empleados para el desarrollo de esta investigación son: el deductivo, que va de lo general a lo particular, y analítico encaminado a estudiar los elementos componentes del teletrabajo. Mientras que la técnica en la que nos apoyamos es eminentemente la documental.

Ahora bien, en el primer capítulo abordamos los antecedentes del teletrabajo, tanto en el mundo como en México, partimos de la sociedad de

la información y terminamos con el desarrollo histórico del trabajo a domicilio como antecedente del teletrabajo. El segundo, lo enfocamos al estudio de las generalidades del teletrabajo en sí, sus elementos constitutivos, una semblanza de las TIC, modalidades, ventajas e inconvenientes. El tercero se refiere al trabajo a domicilio, bajo la idea de que a falta de regulación del teletrabajo se aplicará análogamente en lo que no la contravenga, sin menospreciar los lineamientos generales que contempla la Ley Federal del Trabajo; y finalmente en el capítulo cuatro, analizamos la pertinencia de su regulación, hacemos hincapié en algunos detalles a considerar para la venidera regulación, aclaramos que si bien tocamos algunos temas vistos en el capítulo tres nos enfocamos a las diferencias existentes entre ambas instituciones.

Con todo lo anterior, buscamos evidenciar la necesidad socio-jurídica de regular al teletrabajo en nuestra Ley Federal del Trabajo, no como una modalidad de trabajo a domicilio, sino como un trabajo especial por su diversidad y peculiaridades.

CAPÍTULO 1

Antecedentes del teletrabajo

En el presente capítulo estudiaremos el desarrollo histórico del teletrabajo. Su primer referencia data de la década de los 70's, pero es hasta los 90's cuando muestra gran impulso, por razones que mas adelante explicaremos.

Para entender con claridad el contexto en que se enmarca el teletrabajo necesitamos comprender el proceso evolutivo de la sociedad en sí, pues esta figura supone cambios sustanciales en la forma de hacer el trabajo y, consecuentemente su regulación. Tomaremos como punto de partida el paso de la revolución industrial a la ahora denominada sociedad del conocimiento y la información, que a continuación exponemos.

1.1. De la sociedad industrial a la sociedad de la información

La sociedad se encuentra en un proceso evolutivo, muchos autores se refieren al nuevo surgimiento de ésta, en la que las tecnologías de la información y la comunicación (desde ahora TIC) no son meras herramientas de producción, sino elementos fundamentales de desarrollo social y estructural. Se pasa de la sociedad industrial (cuya base material de cambio económico y social se determina por la innovación tecnológica en el sector productivo de la industria), a la sociedad de la información y el conocimiento.

Este cambio se refiere básicamente a que los medios que generan la riqueza, poco a poco se están trasladando de los sectores industriales a los sectores de servicios. En otras palabras, se supone que en las sociedades modernas, la mayor parte de los empleos ya no estarán asociados con la fabricación de productos tangibles, sino a la generación, almacenamiento y procesamiento de todo tipo de información.

Alvin Toffler apreció tales cambios, en su libro denominado “La tercera ola”, en el que establece que la especie humana ha experimentado hasta ahora dos grandes olas de cambio, cada una de las cuales han sepultado culturas o civilizaciones anteriores y las ha sustituido por formas de vida inconcebibles hasta entonces. La primera ola de cambio —la revolución agrícola; permitió el paso de una civilización nómada a las sedentarias; apareció la propiedad privada, el comercio, entre otras actividades, tras la aparición de la agricultura y de la cultura que acompañó a su establecimiento— tardó miles de años en desplegarse. La segunda ola —la revolución industrial; donde [la combinación entre las fuentes de energía derivadas de los combustibles fósiles y el motor de combustión interna, permitió la aparición de un nuevo conjunto de bienes y servicios], las personas comenzaron a vivir en grandes ciudades, construyeron de fábricas y abandonaron el campo— necesitó sólo trescientos años. La historia avanza ahora con una mayor aceleración, y es probable que la tercera ola inunde la historia y se complete en unas pocas décadas¹.

Empleando ese mismo criterio, la primera ola ha perdido prácticamente toda su fuerza, ya que apenas quedan espacios donde no ha llegado la agricultura. La segunda ola continúa extendiéndose por muchos países, cuya principal actividad productiva se basa en la agricultura, quienes buscan apresuradamente industrializarse (construyendo acerías, ferrocarriles, factorías textiles, fábricas de automóviles y plantas transformadoras de alimentos). La tercera, comienza con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, transformando rápidamente las estructuras sociales y de producción².

Otra explicación, acerca de la dinámica de movimientos estructurales de la sociedad, establece que los cambios se deben a que la conciencia humana

¹ Vid. TOFFLER, Alvin; traductor Martín Adolfo. La tercera ola, décimo séptima edición, Plaza&Janes Editores, Barcelona, 2000, p. 20.

² Muchos países, entre ellos México, están recibiendo el impacto de dos, quizá tres olas de cambio. Se han producido grandes diferencias entre países industrializados y países subdesarrollados, creándose enormes bolsas de pobreza en algunas partes del planeta.

adquiere conocimientos gracias a dos facultades: “la inteligencia racional” y “la intuición emotiva”.

El Ayocuan, entre sus página manifiesta que “cada vez que una porción considerable de la humanidad logra desarrollar en forma importante cualquiera de estas facultades, o bien consigue un mayor equilibrio entre ambas, da comienzo una nueva edad histórica, cuya duración abarca siempre varios milenios [...]. Después de una Edad en la que haya predominado como medio principal la inteligencia racional, sobrevendrá una Edad durante la cual se empleará preferentemente la intuición emotiva como medio de alcanzar nuevos conocimientos, al finalizar esta Edad será seguida por otra en la cual se empleará equilibradamente ambas facultades para la consecución del mismo fin: la obtención de conocimientos. Al terminar esta Edad, el ciclo se reinicia [...].

“En cada Edad histórica se originan un cierto número de culturas, las cuales sintetizan y expresan los conocimientos adquiridos merced a la ampliación de consciencia lograda dentro de esa Edad; cuando estas culturas agotan las posibilidades de adquisición de nuevos conocimientos, dentro de los límites de esa ampliación de consciencia, se requiere otro gran esfuerzo para lograr una nueva ampliación de consciencia y dar así comienzo a otra Edad histórica [...].

“Desde el siglo XVIII esta cultura [la occidental] agotó ya todas las posibilidades de continuar el proceso de ampliación de consciencia del género humano dentro del punto de equilibrio intuición-razón; es por ello que, a partir de entonces, la humanidad ha venido tratando de llevar al cabo otro gran esfuerzo tendiente a transformar su conciencia e iniciar así una nueva Edad histórica. El continuo avance de la ciencia y la tecnología, que constituye el hecho más destacado de los últimos siglos, es un síntoma evidente —para todo aquel que sepa interpretar la marcha de la historia— no sólo de que la especie humana está tratando nuevamente de lograr desarrollar una de sus facultades

fundamentales, sino también de cuál será el seguro signo de la próxima Edad: el de la inteligencia racional”³.

Ambos autores se refieren al mismo fenómeno de cambio revolucionario de la sociedad, en el que el desarrollo tecnológico (de las TIC, el empleo de nuevas fuentes de energía, entre otros factores), es eje fundamental para su desarrollo y consolidación.

“Durante la última mitad del siglo XX, se han establecido los fundamentos de un nuevo tipo de economía y de sociedad, llamadas economía social y del conocimiento, y que tienen su base material en una revolución tecnológica liberada por las tecnologías de la información y la comunicación”⁴.

La generación de un conjunto de nuevos bienes y servicios que se extienden a diversas actividades económicas, repercuten en la forma de concebir el mundo y entender la sociedad en que vivimos; modificando las relaciones sociales, los modelos de producción, la distribución económica, el concepto de trabajo y ocio, las costumbres, los valores, a tal grado que se habla, p. ej., de una “cibercultura” y la existencia de “analfabetas cibernéticos”.

No podemos obviar el papel que juega el Estado en la inmersión de la sociedad de la información en un entorno de mundialización, bajo el sistema neoliberal. Ahora bien, el “Estado-nación moderno ha perdido buena parte de su soberanía [...], pierde capacidad de representar a sus electorados arraigados en un territorio histórico. [...] La privatización de los organismos públicos y el declive del Estado de bienestar, aunque alivian a las sociedades de algunas cargas burocráticas, empeoran las condiciones de vida para la mayoría de los ciudadanos, rompen el contrato social entre el capital, el trabajo y el Estado, y eliminan buena parte de la red de seguridad social, el sostén del gobierno

³ Para quienes deseen profundizar sobre el estudio de estos cambios, lo encontrarán desarrollado en la siguiente bibliografía, AYOCUAN. La mujer dormida debe dar a luz, Octava Edición, Jus, México, 1987, p. 70-80.

⁴ IMMA TUBELLA, I Casadevall (coord). Sociedad del conocimiento, UOC, España, 2005, p. 39.

legítimo para el ciudadano a pie”⁵, es decir la clase obrera o el proletariado. Pasa por un proceso de flexibilización, que tiene su base en la legislación y sus reformas, modificando su estructura jurídica, en ocasiones obsoleta o incompatible con el proceso de desarrollo tecnológico actual.

La flexibilización en materia laboral conlleva a la pérdida “esporádica” de muchos derechos adquiridos por la lucha social que, poco a poco, se habían ganado a costa de esfuerzos y penurias de los trabajadores.

Por otra parte, las organizaciones sociales, privadas o gubernamentales, “no escapan a la lógica de la sociedad del conocimiento a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación [...]. Sin embargo, un gran porcentaje queda excluido por este nuevo paradigma por diversos motivos, como falta de recursos, de infraestructura, de acceso a la información y/o de personal capacitado”⁶.

Somos testigos del surgimiento de un mundo que se desarrolla entorno a mercados, redes, individuos (que están modificando su identidad) y organizaciones estratégicas (como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial), que pretenden controlarlo y organizarlo, mediante modelos económicos de adhesión, de los países desarrollados a los subdesarrollados, rebasando su esfera de acción y transgrediendo los derechos de otros.

Para finalizar este tema, algunos autores destacan que el estrecho vínculo de las relaciones sociales va en aumento gracias a las TIC, “trabajo, educación, entretenimiento, participación política y social, entre otras, actividades que han ido incorporando parcialmente el uso de estas nuevas tecnologías y configuran un proceso que se identifica con la virtualización de las relaciones. Pero quizá el aspecto más destacado de estos desarrollos tecnológicos es que por primera vez se produce la convergencia en redes de

⁵ CASTELLS, Manuel. La era de la información “economía, sociedad y cultura”, Vol. II, Siglo XXI editores, México, 1999, p. 393.

⁶ FINQUELIEVICH, Susana, *et. al.* Desarrollo local en la sociedad de la información: municipios e Internet, La Crujia, Argentina, 2005, p. 79.

sectores que venían trabajando separadamente: la informática, las telecomunicaciones y la industria mediática”⁷. El resultado más visible de esta convergencia es Internet, considerada red de redes y el medio más usual y práctico para acceder a la información. El negocio de la comunicación en su más amplio sentido está llamado a ser el más importante del mundo y será este sector el que genere más puestos de trabajo durante los próximos años.

Nos encontramos inmersos en un proceso de continuos cambios, en él que se vislumbra una nueva forma en la que se desarrollan las relaciones de tipo laboral, que surgen entre la empresa y sus trabajadores, propiciando dentro muchas otras cosas, mayor apertura al Teletrabajo; objeto de estudio de la presente investigación.

1.2. Antecedentes del teletrabajo

Antes de abordar propiamente los antecedentes del teletrabajo, es conveniente hacer un somero recorrido por la historia del trabajo en el mundo.

Originalmente, se contempla que el trabajo (desde una perspectiva general y no propiamente jurídica) tiene un papel decisivo para la evolución del hombre, era elemental para su supervivencia; es la condición básica y fundamental de toda la vida humana⁸.

A pesar de lo anterior, el trabajo no fue visto con aprecio, algunas culturas, como la griega, consideraban al trabajo como un castigo. La palabra griega para el trabajo humano esta estrechamente relacionada con el término que designa pena, *ponos*; el concepto de trabajo connotaba fatiga, tristeza, agotamiento.

⁷ CROVI DRUETTA, Delia (coord). Sociedad de la información y el conocimiento: entre lo falaz y lo posible, La Crujía, Argentina, 2004, p. 33 y 34.

⁸ Si se desea estudiar con mayor amplitud este punto, sugerimos las siguientes lecturas: “El papel del trabajo en la transformación del mono al hombre” de C. Marx y F. Engles; “La familia, la propiedad privada y el Estado” de F. Engles; y “Educación y lucha de clases” de Aníbal Ponce.

Para los hebreos, el trabajo era parte del castigo divino a la humanidad por el pecado de Adán y Eva, quienes fueron expulsados del paraíso a causa de su desobediencia⁹. Gradualmente esta concepción fue cambiando, esto es, considera a la ociosidad como enemigo del alma, mientras que el trabajo ayudaba a mantener la salud espiritual.

“Los cristianos laicos aprendieron a considerar el trabajo como un bien, porque proporciona cosas que pueden beneficiar a quienes tienen necesidades. El gran teólogo medieval Tomas de Aquino integró el concepto de trabajo con el de la obtención de una utilidad monetaria; el justo precio, lo cual admitía una remuneración por encima del costo de la producción de los bienes vendidos en el mercado¹⁰.

En la ciudad de Roma existieron disposiciones que regulan la prestación del trabajo, encuadrándolo dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento (*locatio conductio reum, operarum, operis* y la *aparcería*) y de la compraventa; cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

La unión entre el arrendamiento y el contrato de trabajo quizás no encuentra sus raíces en la consideración de que el obrero “da en arrendamiento”¹¹ su fuerza de trabajo. Actualmente en nuestro país, la independencia de los contratos arriba señalados es absoluta: la *aparcería* rural se ha incorporado el título décimo primero de las Asociaciones y de las Sociedades, del artículo 2739 al 2763 del Código Civil Federal (CCF); las normas para el contrato de obra a precio alzado, que va del artículo 2142 al 2645 (CCF), no se asemejan a la reglamentación del arrendamiento; y el

⁹ Por haber escuchado la voz de tu mujer y comido del árbol de que Yo te había prohibido comer: Maldita sea la tierra por tu culpa. Con fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida (Génesis 3.17)... Con el sudor de tu frente comerá el pan (Génesis 3.19)... Por ello los echó del jardín de Edén, para que trabajaran la tierra de donde había sido formado (Génesis 3.23). La Biblia, Décimo tercera edición, Verbo Divino, España, 1989, p. 45 y 46.

¹⁰ PYTLIK, C. Eduard, *et. al. Tecnología, cambio y sociedad*, Representaciones y servicios de ingeniería, México, 1978, p. 258.

¹¹ MARGADANT S., Guillermo Floris. El derecho privado romano, Vigésimo sexta edición, Esfinge, México, 2001, p. 413.

contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que lo encontramos regulado expresamente en la Ley Federal del Trabajo (desde ahora LFT).

En la actualidad, el trabajo es una necesidad para quienes quieren hacerse de satisfactores, y buscan la subsistencia del la familia y del individuo en si. Como lo anotabamos con anterioridad, las formas de trabajo, incluso el tipo de trabajo, se va modificando con el desarrollo económico de cada país; los nuevos sistemas de producción podrían desplazar literalmente a millones de puestos de trabajo de las fábricas y oficinas para ubicarlas en el domicilio (supuesto de teletrabajo); y algunos trabajadores, como los de la peletería dejan espacio a nuevos, a los que trabajan en la industria textil (fabricando materiales sintéticos); herramientas como la máquina de escribir son desplazadas por el ordenador o computadora, se crean nuevas formas de hacer el trabajo, como el teletrabajo.

Es común concebir el teletrabajo como trabajo a domicilio, sin embargo a pesar de sus semejanzas, son instituciones jurídicas diferentes, como lo explicaremos en otro capítulo. En términos generales, ambos son trabajo a distancia. Por fines prácticos a esta investigación y debido a la escasez de información, haré un breve recorrido por la historia del trabajo a domicilio, el cual sirvió de base para regular el teletrabajo en otros países, como España.

1.2.1. En el mundo

Hay quienes afirman que el teletrabajo es una modalidad de trabajo a domicilio, en consecuencia debe regirse por las mismas normas. Por otro lado, se opina que la aparición del teletrabajo se deriva directamente de la evolución de la sociedad de la información. Independientemente de ello, hagamos un somero recorrido por el trabajo a domicilio, siguiendo el primer criterio.

Desde la antigüedad el trabajo a domicilio ha sido una actividad usual, practicada en forma ordinaria o accidental. Los primeros antecedentes del trabajo a domicilio los encontramos en Europa, a finales del siglo XIX. Este

trabajo fue realizado básicamente por mujeres, a las cuales les permitía incrementar el presupuesto familiar, sin abandonar las labores del hogar¹².

Varios autores piensan que el desarrollo del trabajo a domicilio es consecuencia directa de la Revolución Industrial, por la creciente expansión de la producción en masa, y el implemento de las máquinas en las manufacturas; otros establecen que tiene su antecedente en el trabajo doméstico y artesanal. En lo particular, nos adherimos al primer criterio, pues tanto el trabajo doméstico como el artesanal convergen en el lugar de trabajo (casa o taller), son en contexto distintos.

Karl Marx, en su libro *El Capital*, al referirse a la industria domiciliaria (trabajo a domicilio), denota la sobreexplotación a que son sometidas las mujeres y los niños (estos últimos, p. ej., renuncian a disfrutar su infancia y están imposibilitados para estudiar), recibiendo un trato y un salario miserables.

Esta industria se convirtió en el departamento exterior de la fábrica, de la manufactura o de la gran tienda, conformando un gran ejército de trabajadores a domicilio, dispersos por las grandes ciudades. Por ejemplo: “la fábrica de camisas de los señores Tillie, en Londonderry, Irlanda, ocupa a 1,000 obreros fabriles y a 9,000 obreros domiciliarios desperdigados por el campo”¹³.

Dentro de la industria domiciliaria, algunos trabajos llevados a cabo fueron la terminación de puntillas (acabado de los encajes finos), realizados por mujeres pobres que trabajaban en su casa, y en muchas ocasiones con colaboración de sus hijos, o en *mistresses houses*; las patronas aceptaban niños de seis, e incluso cinco años, en adelante y mujeres en general, con una jornada, por demás excesiva, de 12 a 16 horas diarias con hora y media de comida en condiciones ínfimas e insalubres. Lo que perduró, a pesar del

¹² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XXV, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968. p. 279.

¹³ MARX, Karl. *El capital*, Tomo I. Vol. II, Décimo segunda edición, Siglo XXI, México, 1985, p. 562.

implemento de la máquina de coser en los lugares de trabajo, a causa de la competencia entre los capitalistas y a la ampliación del mercado de consumo.

La Revolución Industrial propició la promulgación de leyes fabriles, incluso regulando la industria domiciliaria, que se vio mermada al limitar la jornada de trabajo y regular el trabajo infantil, sin embargo, esto no obstó para que los empresarios se valieran de artimañas y reclutaran un gran número de trabajadores a domicilio de reserva y encubierto, siguiendo patente la violación de sus derechos.

Para la regulación de la industria domiciliaria se observa cierta resistencia, por parte de los padres (que muchas veces abusaban desmedidamente de su hijos) significando la usurpación a la patria potestad, pero la fuerza de los hechos —de sobre explotación y carencia de condiciones humanas para trabajar— conminó a su expedición.

Entre los cuerpos legislativos que se crearon, tenemos la ley reguladora del horario de trabajo¹⁴, una codificación en 1878 en Inglaterra llevada a cabo con la *Factory and Wordshop Act*, que incluía a los talleres domiciliarios, en donde se estipula que sólo en ellos trabajan miembros de la familia, se realizaba en la vivienda y el inspector, sin autorización judicial expresa, sólo podía visitar los espacios que no utilizaban al mismo tiempo como habitaciones¹⁵.

Durante mucho tiempo, la clase obrera luchó para lograr la configuración de un derecho internacional del trabajo, es por ello que en 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (desde ahora OIT), como parte del Tratado de Versalles¹⁶ que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal

¹⁴ Aprobada el 17 de agosto de 1867, reglamenta los talleres pequeños y la llamada industria domiciliaria.

¹⁵ *Ibidem*, p. 321.

¹⁶ Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles.

y permanente. De entre las áreas que podrían ser mejoradas por la intervención de este organismo internacional son, p. ej.¹⁷:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

Ahora bien, este organismo declara, en la Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro de 1947, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, adoptada por México el 30 de abril de 1948 en Bogotá por medio de la Organización de los Estados Americanos¹⁸.

Dicha carta en su artículo 21 establece que “El trabajo a domicilio está sujeto a la legislación social. El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del empleador en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada en la dación del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración a las peculiaridades de su labor”¹⁹.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Orígenes e historia, [En línea] Disponible: http://www.ilo.org/wttglobal/About_the_ILO/Origins_and_history/lang-es/index.htm. 16 de junio de 2007. 14:57 PM.

¹⁸ Secretaría de Relaciones Exteriores. <http://www.sre.gob.mx/tratados/busqueda.htm>. 16 de junio de 2007. 15:24 PM.

¹⁹ Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador. Río de Janeiro, Brasil, 1947 [En línea] Disponible: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>. 16 de junio de 2007. 15:33 PM

Con lo anterior, evidenciamos la preocupación que surge porque los trabajadores a domicilio posean las condiciones mínimas de trabajo digno; tales pretensiones no son ajenas al teletrabajo, aunque los teletrabajadores requieren conocimientos especiales (entre los que destacan el uso básico de las TIC), no tienen la plena seguridad jurídica que constitucionalmente se les debe procurar.

La primer referencia que se tiene del teletrabajo se produce en la década de los 70's, en Estados Unidos durante la primera gran crisis mundial del petróleo y los cambios en las estructuras de costes; las grandes compañías americanas iniciaron procedimientos para la reorganización de recursos productivos, disminuyendo el consumo de productos derivados del petróleo y consecuentemente ahorrar gastos.

A partir de esos años, las TIC comienzan a experimentar un fuerte desarrollo tecnológico, sirviendo como herramienta para facilitar la distribución de la información, reduciendo el tiempo y el coste de su manipulación, por otro lado las teorías administrativas empresariales tienden a considerar que la información es un recurso estratégico para la empresa, motivando a las compañías a realizar mayores inversiones en las TIC²⁰.

“Aparecen nuevos tipos de trabajo, que se denominan teletrabajo porque se realiza a distancia y utiliza las telecomunicaciones. Indudablemente, este punto fue crítico, y sin el avance paralelo de las tecnologías de la información, el teletrabajo habría quedado en una simple teoría sin demasiadas posibilidades de evolución, al no poder ampliar su contenido progresivamente”²¹.

En la década de los 80's, a pesar de que el teletrabajo va en declive, se inician algunos proyectos piloto, que tiene como conclusión la necesidad de estudiar con mayor profundidad los efectos que se desprenden de su

²⁰ Ya que el uso de las telecomunicaciones, y más ampliamente la telemática, además de ser una nueva forma de distribución de información interna y externa, era un ahorro de combustible, cuyo precio estaba experimentando un fuerte y rápido crecimiento.

²¹ CIVIT ALAMINOS, Cristina *et. al.* Implantación del teletrabajo en la empresa, Gestión, Barcelona, 2000, p. 37.

implantación en la empresa, era evidente que se requería de un drástico cambio estructural y organizativo de la misma.

El salto tecnológico de las décadas posteriores, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial del Internet posibilitaron los recursos necesarios para que millones de personas pudieran acceder al teletrabajo.

Es en este momento, cuando el teletrabajo deja de considerarse un simple trabajo con cierto contenido tecnológico para convertirse en un auténtico fenómeno social. Sin embargo, la sociedad de la información responde a dinámicas sociales particulares y específicas según el país en que pretenda implantarse.

El inminente cambio que sufre la organización empresarial al descentraliza sus servicios; redefine sus relaciones tanto interna (para con sus departamentos) como externamente (para los clientes y proveedores), y las de carácter laboral, p. ej., se pasa de un horario fijo a otro flexible (aunque con los avances en informática esta afirmación es cuestionable) o se hace una distinción entre el “trabajo autoprogramable y el genérico (el de los trabajadores sin una cualificación concreta ni habilidades especiales), que puede ser ocupado por una combinación de máquinas, trabajo local y trabajo exterior; dotadas de una mayor flexibilidad”²².

A partir del momento en el que el sector industrial empezó a perder importancia como fuente de empleo y el sector que brinda servicios amplia su gama de acción, los trabajadores necesitaban hacer cada vez mayor uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, como el teléfono y las computadoras; la convergencia tecnológica no sólo aporta un recurso expresivo y en el que se pueden relacionar socialmente las personas (como el Internet), sino que

²² IMMA TUBELLA, I Casadevall. *Op. cit.*, p. 66.

transforma los procesos productivos, encontrándose los trabajos directamente relacionados con la creación, transformación y envío de información.

Otro factor que propició el desarrollo del teletrabajo se debe al software²³, comenzando a hacerse más sencillo, práctico y fácil de utilizar por las personas, lo cual acercó las TIC a nuevos grupos de población carentes de la especialización en el uso de esas tecnologías, que hasta ese momento se necesitaba. La red adquirió mayor capacidad de transmisión de datos, ofreciendo nuevos tipos de servicios y prestaciones.

La reestructuración empresarial tiene como principio que las tecnologías implementadas estén al alcance del trabajador, a fin de que puedan disponer de la información necesaria en el momento oportuno, ello hace posible, en ocasiones, que el trabajador no se encuentre físicamente en las instalaciones de la empresa, bajo la condición de obtener acceso a las herramientas adecuadas para comunicarse de manera fácil con el resto de su organización.

“La flexibilidad laboral, los modelos de trabajo variables, la diversidad en las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales son las características sistémicas del mercado de trabajo en la nueva economía. Así pues, las transformaciones del trabajo en la empresa, como resultado de los usos TIC, se pueden identificar en tres elementos:

- a) Cambio en la oferta de trabajo (es decir, en la flexibilización progresiva de la ocupación).
- b) Cambios en la confluencia entre oferta y demanda de trabajo (es decir, las transformaciones del lugar de trabajo).

²³ Se denomina software al equipamiento lógico o soporte lógico a todos los componentes intangibles de una computadora.

- c) Finalmente, los cambios en las relaciones laborales (es decir, la individualización progresiva de las relaciones entre los empresarios y los trabajadores)”²⁴.

La reestructuración de la empresa, el rápido avance del proceso de mundialización económica y la capacidad tecnológica que permite el trabajo en línea, contribuyen a la consolidación de un tipo de trabajo flexible. De esta manera, la estabilidad laboral y salarial va dejando paso a un sistema productivo basado en la flexibilidad²⁵, de manera que la ocupación autónoma, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, la subcontratación y las consultorías están aumentando en las economías más avanzadas.

El teletrabajo tal y como se viene desarrollando, se dirige a grupos cerrados, como los trabajadores de una determinada empresa, un colectivo profesional con sus asociados o un segmento de mercado muy bien definido²⁶.

En el año de 1971, el *Institute for the Future* realizó un estudio sobre 150 expertos de compañías que contaban con tecnología de punta, acerca de los trabajos que podrían ser transferidos al hogar. Se descubrió p. ej., que dados los instrumentos necesarios, muchas de las actuales tareas de la secretaria podrían ser realizadas desde el hogar, así como desde la oficina. Un sistema diferente aumentaría el mercado de trabajo al permitir continuar trabajando a secretarías casadas con hijos pequeños a su cargo. No habría ninguna razón insuperable por la que una secretaria no pudiera también, en muchos casos, tomar al dictado en su casa y mecanografiar el texto en una terminal doméstica que produce un texto pulcro en la casa o en la oficina del autor²⁷.

²⁴ IMMA TUBELLA, I Casadevall. *Op cit.*, p. 67.

²⁵ La concepción de la flexibilidad en este sentido, es aquella que intenta modificar el instrumento regulador del derecho del trabajo, así como la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones laborales a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico.

²⁶ Cfr. CARRASCO PEREZ, Remigio *et. al.* Teletrabajo. Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, Madrid, 1994, p. 15.

²⁷ Vid. TOFFLER, Alvin. *Op cit.*, p. 265 y 527.

Otro ejemplo más reciente de la implantación del teletrabajo en las empresas lo encontramos en Japón.

La Asociación Japonesa de Oficinas Satélite realizó en 1996 un estudio sobre el Teletrabajo, obteniendo un total de 463 respuestas válidas de empresas japonesas, y a partir de estos datos (incluyendo las previsiones de realización de proyectos de Teletrabajo por parte de las empresas) estima que en el 2001 habrá en Japón 2'481,000 personas que teletrabajan al menos un día a la semana²⁸.

No sólo los países que desarrollan nuevas tecnologías pueden acceder al teletrabajo; países como Uruguay, con la Asociación Uruguay de Teletrabajo; Argentina, con Asociación Argentina de Teletrabajo; y Chile con Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información, son algunos ejemplos de que el teletrabajo esta en expansión y estas organización tienen como función difundir el estudio, promoción y asistencia para la implantación de todas las formas de Teletrabajo²⁹.

En octubre de 2001 se comienza a negociar la obligatoriedad del cumplimiento del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo en los países que conforma la Unión Europea. El martes 16 de julio de 2002, en Bruselas, los agentes sociales *European Trade Union Confederation* (ETUC), Consejo Económico y Social de España (CES), *Union Of Industrial and Employers'Confederatios of Europe* (UNICE), *Union Europeennee de L'Artisanat et des Petities Et Moyennes Entreprises* (UEAPME) *European Centre of Enterprises* (CEEP) han firmado el acuerdo mencionado y se han comprometido a su aplicación en los países representados.

²⁸ MARTINEZ LOPEZ, Francisco José, *et. al. Teletrabajo*, "Una Visión Multidisciplinar; Actas del I Congreso de Turismo y Teletrabajo". Universidad de Huelva, Huelva, 1998, p. 21.

²⁹ Asociación Uruguay de Teletrabajo <http://www.aut-ur.org/>; Asociación Argentina de Teletrabajo. <http://www.aat-ar.org/>; Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información, A.G. <http://www.acti.cl/>. 28 de abril de 2009. 115:25 PM

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo regula: la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el 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 mismo³⁰.

Para finalizar este punto, queremos recalcar que a pesar de la gran importancia que las nuevas tecnologías tienen en el desarrollo del teletrabajo, éste no debe contemplarse como la simple consecuencia de una innovación técnica que conlleva a modificar los hábitos y procedimientos de trabajo, sino que es consecuencia directa de una revolución social, cada vez más dinámica y compleja.

1.2.2. En México

Siguiendo el mismo esquema del subtema anterior, comenzaremos con un breve recorrido histórico del trabajo a domicilio, iniciando en la época precolonial con los Aztecas —sin incluir el desarrollo normativo del mismo, por ser materia del siguiente punto—, para concluir con la situación actual del teletrabajo en México, de la cual se tiene escasa referencia, al no dársele el impulso requerido por parte de las empresas y mucho menos del Gobierno, para su implantación.

La civilización que tuvo un desarrollo importante, en la época precolonial, fue la Azteca, su división social se conformaba por castas, entre ellas encontramos la de los guerreros, los sacerdotes, los nobles y señores y por último, aunque no menos importante, los macehuales (la fuerza de trabajo en ese entonces, dedicados predominantemente a la agricultura)³¹.

³⁰ Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo. [En línea] Disponible: <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>. 16 de mayo de 2007. 00:22 AM.

³¹ Cfr. CASTORENA, Jesús J. Manual de derecho obrero, Sexta edición. UNAM, México, 1984, p. 36 y 36.

La división sexual del trabajo determinaba que el hombre se debía dedicar al cultivo y a casi todas las artesanías, la mujer además de atender a los niños y la cocina, tenía a su cargo el hilado y tejido, sin que ello les impidiera dedicarse a actividades comerciales locales, ser parteras, sacerdotisas o brindar algún otro tipo de servicio; estableciéndose la cooperación de los miembros al grupo doméstico como unidad de producción y consumo para su propia subsistencia. En caso de dedicarse a la artesanía, tenían la obligación de dar tributo y servicios de su oficio, como la edificación de obras públicas.

En realidad, es una sociedad compleja y con una división del trabajo variada, sin embargo, no hay datos precisos que evidencien las condiciones de trabajo en esa época; no se sabe cuántas horas trabajaban ni del salario que percibían, nada respecto de las relaciones contractuales entre indígenas y sus respectivos amos o patrones³². Lo que se puede considerar más cercano al trabajo a domicilio es el que brindaban las mujeres —en el hilado o la costura— y artesanos, sin perder de vista que en muchas ocasiones pudo existir una relación de carácter civil, e incluso moral, más que laboral.

En la Colonia las instituciones indígenas de trabajo fueron controladas principalmente por la encomienda. En 1550 el Virrey Velasco recibió instrucciones de España para que los indígenas se alquilaran para trabajar en labores del campo y otras obras, así evitar su ociosidad, a cambio de una remuneración, pero si la relación voluntaria de trabajo no se entablaba por falta de consentimiento del último, el Estado obraría como mediador y vería en nombre del interés público que el trabajador prestara coactivamente su servicio³³.

Las Leyes de Indias estuvieron destinadas al proteger al indígena de los abusos de los conquistadores en las nuevas colonias (México y Perú), a pesar

³² Cfr. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El derecho precolonial, sexta edición, Porrúa, México, 1992, p. 125-133.

³³ GIBSON, Charles; traductor Julieta Campos. Los aztecas bajo el dominio español, Siglo XXI, México, 1967, p. 246.

de ello, los tratos denigrantes, brutales e inhumanos a que fueron sometidos no cedieron.

Una de las aportaciones más notables de estos cuerpos jurídicos, es la declaración expresa de que el trabajador indio debía recibir una justa remuneración por el hacendado o el dueño del obraje.

En cuanto a la organización gremial en la Nueva España, era considerada como un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, Francia o Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península y los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias³⁴.

Durante el régimen colonial, la libertad de trabajo era atribuible a los españoles, los demás no podía ejercer ningún oficio libremente; dicha libertad sólo servía para explotar al indígena sobre ideas basadas en instruir y cristianizar a los indios. En este tiempo es difícil hablar del trabajo a domicilio, la mayoría de las personas, incluyendo las indígenas dedicadas a la confección y costura, eran supervisadas rigurosamente en los talleres asignados.

El movimiento de independencia; producto del abuso de los Españoles, la desigualdad social (incluso entre criollos), la sobreexplotación, entre muchos otros factores, trae consigo un conjunto de cambios. Entre los más importantes encontramos la declaración constitucional de independencia, la abolición de la esclavitud, y la libertad de ejercer cualquier actividad productiva, excepto las de dominio público.

³⁴ Cfr. CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales", Tomo I, Vigésima edición. Porrúa, México 2005, p. 39.

José María Morelos y Pavón, al continuar el movimiento de liberación, iniciado por Miguel Hidalgo, lo encaminó hacia una verdadera revolución democrática. Sentó las bases para estructurar al Estado mexicano con veintitrés puntos para la Constitución.

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”³⁵.

Once años de guerra dejaron desolación y una gran crisis en el país. Para 1823, dos años de haber culminado oficialmente la independencia, en desaliento de los que lucharon por una mejor forma de vida, las condiciones de trabajo eran indeseables, la jornada de trabajo había aumentado dos horas más que en el periodo anterior ascendiendo a dieciocho, los salarios rebajados a tres reales y medio, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Los salarios rendían menos por la inflación de precios de los artículos de canasta básica, por lo tanto, el trabajador tenía que comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

En 1856-57 se convocó a un Congreso Constituyente, culminando con la Constitución de 1957; tuvieron relevancia los artículos 4° y 5°, al sentar bases laborales consagrando las libertades de profesión, industria y trabajo, surge el principio laboral "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...", sin embargo, el Congreso se encontraba formado por individualistas, defensores de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del trabajo por parte del Congreso Constituyente³⁶.

La situación de los trabajadores en ese momento no era sencilla, a parte de que el poder adquisitivo había bajado, algunos sectores de trabajadores,

³⁵ DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo, decimosexta edición, Porrúa, México, 2002.

³⁶ *Ibidem*, p. 57.

como el de las mujeres, sufrían discriminación y recibían una escasa remuneración por su trabajo; los artesanos eran aplastados por las grandes industrias, concentradas en las urbes, que producían artículos de consumo semejantes a los suyos a menor costo.

La llegada de la revolución industrial trajo al país, como en muchos otros países, un despido masivo de mano de obra; en primer lugar las mujeres tuvieron que buscar otras alternativas para satisfacer las necesidades familiares, como dedicarse a la costura trabajando a domicilio.

En la actualidad, este tipo de trabajo ha generado gran preocupación por los defensores de los derechos de los trabajadores, sin embargo, la legislación actual es inaplicable para las condiciones reales del mismo, la clandestinidad es una de las causas principales de ello.

Por ejemplo, las compañías trasnacionales que buscan descentralizar su producción, ven en la maquila una alternativa para reducir costos y aumentar su competitividad. Por su parte, las maquiladoras recurren a la subcontratación de pequeños talleres, muchos de ellos ubicados en el domicilio del trabajador, para abatir costos, evadir obligaciones laborales y fiscales.

Es usual que estas empresas nieguen tener relaciones de carácter laboral; ya que no proporcionan contratos, ni salarios mínimos, pagan a destajo y por lo regular no se otorgan beneficios laborales como vacaciones, aguinaldo y pensiones. En consecuencia, uno de los principales problemas que enfrentan los trabajadores a domicilio es el menoscabo de la protección legal a que son sujetos al no estar registrados y temerosos de perder su fuente de empleo no lo exigen ni proporcionan información alguna.

Como lo comentamos, el teletrabajo comparte muchas de las problemáticas del trabajo a domicilio, en México no hay gran apertura para su desarrollo, pues convergen una serie de factores que lo limitan, entre ellos, la

carencia de legislación, lo cual desalienta a los empresarios a emprender proyectos que lo incluyan.

Uno de los problemas que tiene México para introducirse adecuadamente a la sociedad de la información es la brecha digital que hay en comparación con otros países, hasta ahora se han hecho propuestas parciales para resolver las carencias de infraestructura tecnológica; porque minimizan la necesidad de dotar a las personas de las capacidades cognitivas para acceder de forma adecuada y oportuna a la información, cuya finalidad es mejorar su calidad de vida.

A fin de introducirnos a los lineamientos mundiales de desarrollo, Delia Crovi señala cinco puntos profundamente interrelacionados; el tecnológico, de conocimiento, de información, económico y de participación³⁷.

Explica que es necesaria la introducción de infraestructura tecnológica actualizada; vinculando las habilidades y saberes del conocimiento que los individuos deben poseer para apropiarse adecuadamente de los nuevos medios y de las TIC. Resulta no menos importante mantener un equilibrio en la información, esto es, que la población no se encuentre sobreinformada (con acceso a diferentes medios y generaciones tecnológicas) o todo lo contrario, desinformada (con acceso limitado a las innovaciones tecnológicas, sus actualizaciones y sus contenidos).

La falta de recursos para acceder a las TIC se manifiesta a nivel personal, gubernamental e incluso en sectores privados; que los recursos aportados por las innovaciones tecnológicas puedan emplearse en un contexto democrático, con un marco legal y social adecuado, permitiendo a los individuos y a las naciones igualdad de oportunidades para expresarse e intervenir en las decisiones de un mundo global.

³⁷ CROVI, Delia. *Op. cit.*, p. 18.

Todo lo anterior, desemboca en la necesidad de contar con políticas públicas adecuadas sobre esta materia, previendo el rápido avance del sector privado, en especial de las grandes corporaciones multinacionales, para que el Estado no sea rebasado en su esfera de soberanía, implementando varias acciones concretas y así lograr el desarrollo proyectado.

México enfrenta la necesidad de adaptarse a la era digital y desarrollar una economía basada en el conocimiento. La forma en que el país lleve a cabo la transición contribuirá a determinar nuestra calidad de vida, nuestros gobiernos, las condiciones de trabajo y la competitividad global de los servicios e industrias.

“La crisis económica y social ha generado crecientes niveles de pobreza e indigencia, el desempleo y el subempleo han adquirido tal magnitud que sólo pueden ser encarados —además de una profunda transformación en la distribución del ingreso— articulando las políticas del Estado con las iniciativas de la sociedad civil, concertando acciones tendientes a un desarrollo socialmente integrador”³⁸.

Nuestro país, en este contexto, para contar con acceso a los nuevos medios, sobre todo a Internet y telefonía celular, ha explorado diversas alternativas, entre ellas la creación de cabinas públicas, cibercafés o cafés Internet, telecentros, así como el aprovechamiento de infraestructura personal o institucional, las que hasta ahora, aunque novedosas no han tenido la amplitud y diversificación suficiente.

Lamentablemente en América Latina y México, el desarrollo de la sociedad de la información y el conocimiento, es limitativa a la consolidación, sobre todo, de grandes consorcios multinacionales que poseen la tecnología de la información, en tanto que la incorporación de ésta a los procesos productivos se restringe todavía a determinados sectores industriales, de servicio y

³⁸ FINQUELIEVICH, Susana. *Op. cit.*, p. 74.

administrativos. “Esto está dando lugar a un sector capaz de desmaterializar o virtualizar la economía, mientras que sobrevive otro mucho más grande que permanece al margen de los cambios tecnológicos y continúa trabajando dentro de un esquema de producción clásico con presencia escasa de las TIC”³⁹.

Al mismo tiempo, el uso doméstico de las TIC se encuentra en la misma situación, sólo un sector de la población es el que se ha incorporado de forma habitual al proceso de producción, educación y relaciones sociales, ligado a la información y al conocimiento.

De acuerdo con Robert Reich, en América Latina hay tres tipos de ocupaciones⁴⁰:

- a) Los servicios de producción rutinaria de bienes en el mercado mundial.
- b) Los servicios personales, más reducido, dedicado a atender necesidades personales de un mercado en crecimiento asociado a las primeras satisfacciones del cliente y justo a tiempo.
- c) Los servicios simbólico-analíticos, destinados a quienes trabajan con las redes, manipulando información, datos, palabras, símbolos.

Los dos últimos, pueden ser realizados por teletrabajadores, sin embargo en México, no existen datos fehacientes de su desarrollo, ni hay estadísticas que reflejen el avance de esta actividad.

No obstante, algunas modalidades de teletrabajo, como la móvil, están lo suficientemente desarrolladas toda vez que la mayor parte de los teletrabajadores móviles la integran los agentes de seguros, representantes empresariales, altos ejecutivos, entre otros; quienes en la mayoría de los casos, son equipados con teléfonos celulares, radio localizadores y en menor proporción computadoras portátiles y agendas electrónicas.

³⁹ CROVI, Delia. *Op. cit.*, p.42.

⁴⁰ *Ídem.*

El teletrabajo en casa se da generalmente en actividades de empresarios o profesionales independientes, así como los servicios de resúmenes de información, e incluso servicio a clientes.

Hace tiempo vimos en una revista la promoción de la venta de una oficina móvil, por parte de Telmex, en la que incentivaba esa forma de trabajo. Además es común ver en Internet diferentes anuncios, incluso para teletrabajar en otra parte del mundo p. ej., el siguiente de Coasal Vacations⁴¹:

¿UNA PERSONA CUALQUIERA, QUE SE ENCUENTRE EN CUALQUIER LUGAR DEL MUNDO, PUEDE SER DIRECTOR DE COASTAL VACATIONS?

Así es, no importa tu UBICACIÓN EN EL MUNDO, ni tu condición económica, ni tu raza, ni tu edad, solamente importa TU DESEO DE ÉXITO, hasta cuanto quieres lograr esa Libertad en la vida,,, si eres una persona Honorable, que te gustan los retos y estas dispuesto a cambiar tu vida para siempre, entonces Coastal Vacations es para ti... ya no dependerás mas de jefes ni de trabajos convencionales,,, tu mismo serás el progenitor de tu éxito!!!

Coastal Vacations lo desarrollas desde Perú, Argentina, Uruguay, Chile, Ecuador, Colombia, Bolivia, Brasil, Venezuela, México, Paraguay, República Dominicana, Estados Unidos, Puerto Rico, Canadá, España, Italia, Francia y todo el mundo!!!!

Con lo anterior podemos apreciar que el teletrabajo es una actividad real y palpable, sin embargo la escasa difusión que tiene, la ignorancia de la gente (tanto para usar las TIC, como en específico del teletrabajo) y los rezagos en tecnología impiden que abarque más áreas. Se requiere una participación activa entre las políticas de gobierno (tanto legislativa como de desarrollo), las empresas y la población para su debida expansión en México, así disminuir la tasa de desempleo y entrar al mundo de la información.

1.2.3. Evolución legislativa del trabajo a domicilio

⁴¹ <http://www.vacacionestravel.com/>. 17 de junio de 2007. 21:35.

Durante los primeros años del siglo XX, en México se aplicó el Código Civil de 1870, en él se trataba de dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.

Las condiciones políticas y sociales durante el porfiriato provocaron el levantamiento de diversos movimientos armados en todo el país. Se crearon diversos organismos de resistencia, entre los que destaca el Partido Liberal Mexicano, que comenzó a trabajar en San Luís Potosí, el 05 de febrero de 1901, pero a causa de la represión algunos de sus miembros tuvieron que abandonar el país y continuar su lucha desde el extranjero.

En junio de 1906 se declaran en huelga los mineros de Cananea, Sonora, exigiendo salarios más altos y trato igualitario para trabajadores mexicanos en comparación con los empleados norteamericanos. En enero de 1907, en la región de Orizaba, Veracruz, trabajadores de las fábricas textiles de Río Blanco, se pusieron en huelga por las malas condiciones de trabajo a que eran sometidos; entre las que se contaban jornadas de 12 horas, salarios sometidos a multas, y control sobre las actividades que realizaban los trabajadores, es en este momento cuando se declara el Programa del Partido Liberal Mexicano.

Para el año de 1910 las tensiones sociales fueron incontenibles, a tal grado que Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luís, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección. A pesar de todo, el descontento social era patente, la pésima coordinación política conminó a Emiliano Zapata, entre otros personajes, a levantarse en armas. Por otra parte, el 19 de febrero de 1913, el entonces gobernador del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza niega la legitimidad al Gobierno Constitucional usurpado por Victoriano Huerta al traicionar y darles muerte a Madero y Pino Suárez.

El movimiento de revolución culmina oficialmente con la promulgación de una nueva constitución, siete años después; la Constitución de 1917. El movimiento tuvo gran impacto en los círculos obreros, agrarios y anarquistas a nivel internacional; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (desde ahora CPEUM) tiene el mérito de ser la primera en el mundo en reconocer las garantías sociales y los derechos laborales colectivos.

1.2.3.1. Debate histórico

El 01 de julio de 1906, el presidente del partido liberal, Ricardo Flores Magón publica el Programa del Partido Liberal, de trascendencia histórica para el derecho del trabajo mexicano, en el que analiza la situación del país y las condiciones de los campesinos y obreros, propuso reformas a nivel político, agrario y laboral. En él expresa que: “[...] El trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable; en donde quiera que se preste sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos centavos”⁴².

También denota la necesidad de una reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, pues a labores tan especiales como éstas es difícil aplicarles las reglas generales del trabajo (como se venía haciendo con el código de 1870) reconociendo entre algunos de sus derechos la igualdad de trato que les correspondía en comparación con trabajadores que realizaban la misma o semejante actividad.

La tendencia más generalizada estableció que es trabajador a domicilio la persona, independientemente del sexo, aquel que ejecuta en su domicilio un trabajo por cuenta y para un empresario, a cuya vigilancias y poder de mando no está sometido en forma permanente y directa, trabajo consistente en la elaboración, confección o bordado de objetos de toda especie, especialmente

⁴² DICCIONARIO HISTÓRICO Y BIOGRÁFICO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, Tomo VII, INERM, México, 1994, p. 318.

piezas de ropa, de vestir o de mesa, mediante un salario calculado por unidad de obra.

De conformidad por lo expuesto por el Maestro Mario de la Cueva, fuente base de este apartado, unos de los puntos principales a discutir fue la naturaleza jurídica del trabajo a domicilio, así los autonomistas⁴³ consideraban que no era una relación de trabajo subordinado, sino una actividad libre; es un simple contrato de compra-venta, obra o prestación de servicios profesionales.

Los trabajadores de este tipo, según ellos, no están sometidos a la vigilancia ni al poder de mando del empresario, sin observar estrictos lineamientos de cómo y cuándo hacerlo, distribuyendo sus labores libremente, por así convenir a sus intereses, independientemente de que el empresario proporcione los materiales necesarios para la confección del producto, como prendas de ropa, pañuelos o manteles para bordar. Las condiciones para la ejecución del trabajo son siempre las mismas, tampoco cambia la obligación del trabajador a domicilio de entregar las piezas terminadas; de lo contrario sólo tenía que devolver los materiales que no se usaron e indemnizar por los que se hubieren inutilizado; por lo que para ellos no existe una subordinación en estricto sentido.

En contraposición a lo anterior, y para desvirtuar sus afirmaciones, una corriente nueva comenzó a difundirse, en ella se estableció que el trabajador a domicilio trabaja siempre para otro, no se aprovecha de lo elaborado al no tiene trato directo con el consumidor, en otras palabras en la relación natural de trabajador-productor-consumidor se interpone la del empresario-explotador, esto es, el trabajador a domicilio entrega el producto de su trabajo al empresario, con lo que pierde la oportunidad de intervenir en los mercados para la regulación de los precios. De ahí que el trabajador no obtenga un precio por sus productos sino un salario, ya que el valor de su producto no se regula de conformidad con las leyes y principios que rigen el mercado de los precios, sino

⁴³ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 550-553.

en concordancia con los que norman la fijación de los salarios. El trabajador y el empresario convienen no en el precio de los productos, sino en el precio del trabajo. Para reforzar lo anterior, presento la siguiente jurisprudencia:

Registro No. 244909, Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, página: 45. TRABAJO A DOMICILIO. Si una persona presta servicios a una negociación, mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre dicha persona y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa; e inclusive, si ha quedado demostrado que el dueño del negocio le ha proporcionado una máquina para la realización de sus labores, todo ello permite concluir que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las órdenes que recibe. Amparo directo 7505/68. Ángel Martínez Sanjuán. 10 de septiembre de 1969. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Sexta Época, Quinta Parte: Volumen LXIX, página 49. Amparo directo 4762/62. Silvestre Robles García. 20 de marzo de 1963. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Los defensores de la justicia para el trabajo lanzaron una segunda argumentación: en la vida real, que es lo que más importa, el trabajador a domicilio guarda la misma condición del que presta su trabajo en el interior del establecimiento; su tan traída y llevada libertad es una mera apariencia, porque si bien no tiene asignado un horario fijo, condición que comparte con otros tipos de trabajadores, está obligado a entregar cada semana o quincena un número determinado de piezas u objetos elaborados o bordados, y si no lo hace, podrá el empresario disolver la relación de trabajo.

Para finalizar, la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece que la legislación del trabajo tenía que ser un derecho dinámico, para darle a los trabajadores nuevos beneficios siempre y cuando el desarrollo de la industria lo permitiera. En el capítulo XXVII, relativo al trabajo a domicilio, justifica las causas por las que se consideró reglamentar esa relación jurídica como relación de trabajo:

“En el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza. Si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquéllos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo⁴⁴ .

El arco de triunfo bajo el cual pasó el trabajo a domicilio quedó en pie para que otras formas de la actividad del hombre, las presentes y las que aparezcan en el futuro, lo crucen en su oportunidad y acrezcan así el patrimonio del Derecho Laboral.

1.2.3.2. En la Constitución

La constitución de 1917, fue producto de una constante lucha para que se reconocieran los derechos sociales, consagrando los derechos laborales, después de grandes discusiones, en el artículo 123 que tiene como antecedentes legislativos los siguientes:

En Aguascalientes, el 23 de agosto de 1914 se reguló el descanso semanal y la jornada de ocho horas. En San Luís Potosí, el 15 de septiembre del mismo año se emitió un decreto que instituye el salario mínimo para el estado; casi al mismo tiempo en Tabasco también se fijaron salarios mínimos, además de reducirse la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los campesinos. En Jalisco el 02 de septiembre se declaró el descanso dominical obligatorio y vacaciones. En Veracruz se denomina por primera vez al cuerpo jurídico de carácter laboral como “primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista”, publicada el 07 de octubre; en ese mismo estado, el 19 de octubre, se expidió la Ley del Trabajo del Estado, donde

⁴⁴ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Segunda edición. Trillas. México. 1977. P. 47 y 48.

estableció la jornada de trabajo máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspecciones del trabajo, reorganización de la justicia obrera, entre otras.

Para el año de 1916, la situación de los trabajadores era difícil, éstos recibían su salario en papel moneda, emitido por el gobierno constitucionalista, lo cual era ya insostenible. La Federación de Sindicatos y Obreros del Distrito Federal resolvieron declarar una huelga general, en la que también suspendieron algunos servicios públicos, para el 31 de julio del mismo año. Las medidas tomadas por Carranza lograron que la huelga fracasara. El 14 de septiembre del mismo año, este último convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución, la que contendría el artículo 123, que permitía que la regulación en materia de trabajo le correspondiera a cada entidad federativa.

Después de un intenso debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, tomando como base el proyecto que Macías había elaborado con antelación por encargo de Carranza. “Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de diputados presentes”⁴⁵.

Los constituyentes crearon el artículo 123 Constitucional, para ese entonces, no contaba con apartados, siendo aplicable a todos los trabajadores, incluidos los que trabajan a domicilio (sin mención específica), pero con posterioridad se divide en dos apartados “A” y “B”, el primero regula a los obreros, empleados, domésticos, artesanos de manera enunciativa y el

⁴⁵ DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p. 65.

segundo se dirige a los trabajadores de los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal, en general a los trabajadores del Estado.

El derecho del trabajo es un resultado directo de la revolución de 1910 y, más concretamente, de la Constitución Política de 1917, en la que habrían de encontrar expresión normativa algunas de las demandas del movimiento obrero revolucionario. Así surge en nuestro país, teniendo como fuente normativa a la Constitución de 1917, que se ocupa de las relaciones laborales en sus artículos 5° y 123.

1.2.3.3. En la Ley Federal del Trabajo

Antes de la revolución, las relaciones de trabajo carecían de autonomía dentro del campo jurídico, el trabajo era un contrato de carácter civil.

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, en la ciudad de México, en la que se presentó para su estudio el Proyecto de Código Federal del Trabajo; documento publicado por la CTM (Confederación de Trabajadores de México) con las observaciones de los empresarios, éste constituye el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 1929 el presidente Portes Gil, una vez publicada la reforma del artículo 73 frac. X y párrafo introductorio del 123 constitucional, relativo a las facultades del Congreso de legislar en materia de trabajo, envió al Congreso un proyecto denominado Código Federal del Trabajo, el cual tuvo gran oposición por contener el principio de sindicalización única, establecer el arbitraje semiobligatorio, entre otras cosas, por lo que se rechazó.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto denominado Ley Federal del Trabajo, el cual después de un importante número de modificaciones fue aprobado⁴⁶.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo el propósito de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales, objetivo alcanzado parcialmente, pues las condiciones sociales no permitieron establecer bases definitivas para la constitución de algunas instituciones, como el Seguro Social que comenzó a trabajar hasta 1943.

Por su parte, el trabajo a domicilio se incluyó como contrato de trabajo, a pesar de ser una relación especial de trabajo, y se rechazaron las objeciones de los tratadistas que lo consideraban como una actividad libre, ya que no aparecía la característica fundamental de la subordinación.

En dicha ley, el capítulo XVII regulaba a las pequeñas industrias, a la industria familiar y al trabajo a domicilio, éste regulado en el artículo 207 que a la letra decía:

“Es [...] el que desempeña toda persona a quienes se entreguen artículos de fabricación y materias primas que sean elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediatas de la persona que ha proporcionado el material”⁴⁷

Otras disposiciones contenidas en este ordenamiento establecían que el salario de los trabajadores no debía ser inferior a la remuneración que les correspondería si trabajaran en la empresa. El inspector tenía la obligación de visitar periódicamente los talleres y vigilar que cumplieran las disposiciones de la ley, si descubría que algún trabajador a domicilio no percibía la remuneración correcta por su trabajo tenía que levantar un acta y remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien exigiría el pago de la diferencia, además tenía

⁴⁶ *Ibidem*, p. 72.

⁴⁷ Ley Federal del Trabajo reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Décima quinta edición, Porrúa, México, 1955, p. 184.

que llevar un registro de los trabajadores a domicilio que existieran en cada municipio y formar una relación de los obreros a domicilio.

A pesar de los esfuerzos por parte de las autoridades para que se respetaran y cumplieran los derechos de los trabajadores a domicilio, los patronos se las ingeniaban para evadir los registros y no pagaban los trabajos realizados en la proporción adecuada al salario mínimo.

En 1960 el presidente López Mateos designó una comisión para realizar un anteproyecto de Ley del Trabajo y se estudiaran las reformas que tenían que hacerse a la ley de 1930. En noviembre de 1962, siendo presidente Gustavo Díaz Ordaz, nombró otra comisión, integrada por Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, el maestro Mario de la Cueva y Alfonso López Aparicio, para que elaboraran otro proyecto, en el que se les dio participación a diferentes sectores sociales con el fin de que manifestaran su opinión.

Con las sugerencias de obreros y patronos, la comisión redactó el proyecto final. En 1968, el ejecutivo envió a la cámara de diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el 1 de mayo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, busca garantizar el bienestar del trabajador en general, por lo que crea la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que debe resolver cada uno de los conflictos de la mejor manera posible.

En el caso del trabajo a domicilio, se establecen algunos principios que caracterizan a este tipo de trabajo, al manifestar la posibilidad de que exista un registro de patronos a domicilio, un control de trabajo que se realiza por el trabajador y la creación de órganos inspectores, mismos que se hacen necesarios con el fin de evitar alguna arbitrariedad.

Establece de forma más activa la intervención de la inspección del trabajo; reconoce la necesidad de crear un registro tanto de patronos como de

trabajadores a domicilio, con la finalidad de controlar y supervisar que los trabajadores sean respetados, desde ese entonces y todavía, son sujetos a una inmutable explotación.

Para finalizar este recorrido histórico, otra reforma de crucial importancia es la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año, que modifica a los títulos catorce, quince y dieciséis, al procedimiento de huelga entre otros, relativos al procedimiento laboral, reconociendo que es un derecho social de clase, debido a que estaba plagado de defensas e incidentes, los que lo convertían en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores.

Las reformas mas destacas fueron los efectos del aviso de despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón y la participación de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores⁴⁸.

Como podemos apreciar, el trabajo a domicilio ha recorrido un intrincado camino para que sea reconocido como relación laboral y, aun más importante, sean respetados los derechos de los trabajadores, sin embargo, los esfuerzos no han sido suficientes y falta mucho para lograr una efectiva aplicación de la legislación labora. No dudo que los teletrabajadores se encuentren con dificultades semejantes al querer ejercer sus derechos, aunque tiene ya camino recorrido con la regulación del trabajo a domicilio.

⁴⁸ DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p. 74.

CAPÍTULO 2

Generalidades del teletrabajo

El actual desarrollo del teletrabajo, por su novedad y estrecho vínculo con las TIC ha generado una diversidad de criterios con respecto a su definición y modalidades; es por ello que este capítulo se destinó para estudiarlo, desde una perspectiva general, exponiendo sus principales características.

En primer lugar, es conveniente establecer una definición del teletrabajo, la que a la fecha no cuenta con una generalmente aceptada, a pesar de que han transcurrido más de treinta años de su aparición, variando según la disciplina (económica, sociológica, jurídica, administrativa, desde las diversas ramas de la ingeniería, etc.) en las que se estudia; inclusive no existe una denominación universal, encontramos términos como teledesplazamiento (*telecommuting*), trabajo en red (*networking*), trabajo a distancia (*remote working*), trabajo flexible (*flexible working*), trabajo en casa (*homework*) y teletrabajo (*telework, télétravail, telelaboro, telearbeit*, etc.)⁴⁹, entre otros. En lo particular, por su amplitud y propiedad, creemos conveniente referirnos a esta forma de trabajo como teletrabajo.

Se le suele denominar como el nuevo trabajo a domicilio o trabajo a distancia, sin embargo, el primero puede ser considerado como una de sus modalidades, mientras que el segundo es el género, si partimos de la idea de que el trabajo a distancia es igual a trabajo fuera de la empresa, entonces, el teletrabajo es sólo una parte, “pues el trabajo a distancia es tan viejo como el Derecho del Trabajo y el trabajo con nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no es, por supuesto, privativo del teletrabajo”⁵⁰, de lo contrario se excluiría a los agentes comerciales o los trabajadores a domicilio propiamente dicho, entre otros.

⁴⁹ THIBAUT ARANDA, Javier, El Teletrabajo, “análisis jurídico-laboral”, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, p. 23.

⁵⁰ Vid. *Ibidem*, p. 25.

2.1. Definición de teletrabajo

Etimológicamente, el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega *tele*, usada como prefijo, que significa “lejos” y de trabajo, del latín *tripaliare*, de *tripálium*, instrumento de tortura, que es la acción de trabajar que implica realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. Es por ello, que muchas personas suelen confundir el teletrabajo con el trabajo a distancia, figuras jurídicas que con posterioridad se determinarán.

De entre todas las denominaciones antes expuestas, podemos afirmar que el más empleado en Europa es el *telework* (voz inglesa de teletrabajo), sobre todo por que es el término que emplea la Comisión Europea, que ha promovido numerosos proyectos en este campo; mientras que en Estados Unidos se usa el de *telecommuting*.

Al traducir ambos vocablos al castellano tienen connotaciones distintas; el *teleworking* hace referencia al desplazamiento que tiene lugar una vez que ya se está en la oficina, y por tanto, se ha realizado el desplazamiento desde el hogar; en este sentido, al menos una parte del tiempo, todo el mundo sería un teletrabajador. Mientras que el *Telecommuting* tiene el significado de la sustitución del desplazamiento a y desde el trabajo por las tecnologías de información, siendo, por tanto una cuestión de grado⁵¹. Es decir, el primero indica una movilidad en espacio necesaria para acudir al trabajo o una vez que se está en él, abarcando desde el mensajero hasta el teletrabajador móvil, este término sin querer es muy extenso, mientras que la connotación del último es más específica y se refiere al teletrabajo.

Se puede establecer que el primer termino que surge para denominar al teletrabajo es el de *telecommuting*, acuñado en 1973 por el denominado padre del Teletrabajo, Jack Niells; empleándolo para referirse a la sustitución de los desplazamientos debidos al trabajo por las telecomunicaciones. Para él, es

⁵¹PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Teletrabajo*, “Dirección y Organización”, Alfa Omega, Colombia, 1999, p. 3.

“cualquier forma de desplazamiento relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información o de forma más gráfica como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”⁵². Recordemos que en aquel entonces el motivo que lo inspiró fue disminuir los gastos generados por el desplazamiento físico al trabajo, dando lugar a lo que hoy sería un desplazamiento virtual.

De manera general, se define al teletrabajo como una “actividad profesional realizada a distancia y haciendo uso de las telecomunicaciones”⁵³. Es profesional porque para manipular las TIC se necesita cierto grado de preparación, a distancia por prescindir de la presencia del trabajador en las oficinas de la empresa, finalmente, para reputar un trabajo como teletrabajo es requisito elemental el empleo de las TIC, que con posterioridad precisaré.

Por otra parte, Gray, Hodson y Gordon establecen que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo consistente 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 permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. Nuevamente se establece la condición de ausencia del trabajador en la empresa, con la salvedad de contemplar a aquellos teletrabajadores que ocasionalmente, a tiempo parcial, o cotidianamente, se encuentran fuera de la empresa, siempre que éstos usen en todo momento las TIC.

Otra definición, además de lo señalado en el párrafo anterior, agrega que 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. No

⁵² GALLARDO MOYA, Rosario. El viejo y el nuevo trabajo a domicilio, “de la maquina de hilar al ordenador”, Ibidem Ediciones, Madrid, 1998, p. 56.

⁵³ CARRASCO PÉREZ, Remigio. *Op. cit.*, p. 11.

entran en la definición, aquellos que siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa ni tampoco los que trabajan en casa sólo ocasionalmente⁵⁴. La autora comienza a distinguir de aquellos trabajadores externos y los trabajadores que accidentalmente laboran en su domicilio, quienes no se encuentran en el supuesto de usar las TIC con valor agregado. Al respecto, algunos países han establecido un tiempo mínimo de ausencia en la empresa del trabajador, que va desde tres a cinco días fuera de la empresa o más de la mitad de la jornada de trabajo para considerarlo como teletrabajador.

La Asociación Española de Empleo, Autoempleo y Teletrabajo señala que es un modo de trabajar –lejos del empleador y del cliente que tiene tanto el empleado por cuenta ajena como el autoempleado– basado en las telecomunicaciones, especialmente en la telemática como instrumento esencial y cotidiano. El teletrabajador no va al trabajo, sino hace que el trabajo venga a él, a su propio domicilio o a un centro específico⁵⁵. Podemos distinguir que esta Asociación vislumbra al teletrabajo de forma general, ya sea en telecentros y a domicilio, pero desatiende al teletrabajador móvil o itinerante.

Para Antonio Padilla, el teletrabajo implica unos lugares distintos al habitual para realizar la actividad laboral (flexibilizada), supervisión y dirección de los empleados remota, actividad laboral intensiva en información y un empleo de las TIC⁵⁶. Éstos son los elementos principales que encontramos en las distintas definiciones y con lo que estoy de acuerdo.

Por su parte, la OIT lo define como la forma de trabajar efectuada en un lugar de trabajo alejado de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación⁵⁷. Esta definición pretende abarcar aquellas relaciones tan diversas que pueden encajar en la noción de teletrabajo, desde mi perspectiva se olvida de que el

⁵⁴ Cfr. CIVIT ALAMINOS, Cristina, *et. al.*, *Op. cit.*, p. 46.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 49.

⁵⁶ MARTINEZ LOPEZ, Francisco José, *et. al. Teletrabajo*, “Una Visión Multidisciplinar; Actas del I Congreso de Turismo y Teletrabajo”. Universidad de Huelva, Huelva, 1998, p. 14.

⁵⁷ THIBAUT ARANDA, Javier. *Op. cit.* p. 24.

trabajo a distancia ya existía e integra a las TIC como un mero instrumento de comunicación, éste es una de los principales escollos que presenta, toda vez que el uso de las TIC contiene un valor agregado.

En el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo estipula que 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, éste podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de éstos de forma regular. Además agrega que se entiende como teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo⁵⁸. Siendo esta definición la que más se encuadra, desde nuestra perspectiva dentro del campo normativo del Derecho del Trabajo.

La doctrina laboralista española, citada por Javier Thibault, ha dado su particular definición de teletrabajo, el profesor Gaeta establece que es la prestación de quien trabaje, con una computadora, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación va dirigida; más restrictiva es la definición de Martín Flores, para él esta figura sería la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática⁵⁹, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos. El mismo autor establece que puede definirse como 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 de telecomunicación.

En Italia, el teletrabajo ha sido motivo de profundos estudios, el 16 de junio de 1998 se expide la ley número 191 sobre la implantación del teletrabajo en su Administración Pública; define esta actividad como “la prestación de

⁵⁸ Unión General de Trabajadores. Se ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. 2002 [En línea]. Disponible: <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>. 16 de mayo 2007. 00:22 AM.

⁵⁹ THIBAUT ARANDA, Javier, *Op. cit.*, p. 24.

trabajo realizada por un trabajador en una de las administraciones públicas [...] en un lugar considerado idóneo, situado fuera de la empresa, donde la prestación sea técnicamente posible, y con el prevalente soporte de una tecnología de la información y de la comunicación que permita la unión con la Administración de que depende”⁶⁰. Este país es uno de los pioneros que regulan el teletrabajo.

Casado Ortiz Rafael dice que el teletrabajo es la forma de organizar el trabajo, con ayuda de las tecnologías de la información, en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción. Éste abarca:

- Actividades laborales hechas parcial o totalmente fuera de la empresa.
- Trabajo en casa o telecentros.
- Trabajo móvil o nómada; para quien debe realizar muchos desplazamientos⁶¹.

La figura en comento, rompe con la organización trabajador–lugar de trabajo–horario de trabajo, introduciendo un nuevo y cuestionable grado de libertad; este planteamiento aparece como el nuevo proyecto de futuro global del liberalismo económico y político actual.

Como podemos apreciar, hay un sin fin de definiciones con peculiaridades específicas, por ello la dificultad de su unificación, no obstante, de la mayoría de ellas se desprende la existencia de tres elementos fundamentales: la localización, el empleo de las TIC y la modificación en la forma de organizar el trabajo. Estos elementos son interdependientes, de tal suerte que en ausencia de su simultaneidad no se configura el teletrabajo.

Para nosotros el teletrabajo es, en términos generales, una actividad o forma de trabajo realizada en un lugar geográficamente fuera de la oficina

⁶⁰ *Ibidem*, p. 25.

⁶¹ Cfr. CIVIT ALAMINOS, Cristina, *et. al.*, *Op. cit.*, p. 46.

central de la empresa o del centro de producción, esto es a distancia, haciendo uso de la tecnología de la información, la cual permite la separación y facilita la comunicación por medios telemáticos y es el objeto del trabajo, implicando cambios en la organización estructural de la empresa constituida y en la forma de hacer el trabajo.

A fin de entender tal concepto, pasemos al estudio de sus elementos, aclarando que por la escasa bibliografía, que se cuenta en México, usaremos como fuente principal la obra de Javier Thibault Aranda.

2.1.2. Elementos del teletrabajo

Ya comentamos que son elementos del teletrabajo la localización; es decir, el espacio físico en que se desarrolla la actividad a realizar fuera de la empresa; el empleo de las TIC; y por último, la modificación de la forma tradicional de hacer el trabajo.

2.1.2.1. Localización

Al hablar de la definición de teletrabajo hice referencia al significado etimológico de teletrabajo, concluyendo que era simple y llanamente trabajar lejos, igualmente hicimos la distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo, siendo el primero el genero y éste la especie.

Es característica del trabajo a distancia la necesaria supervisión remota del trabajador, quien realiza su trabajo lejos del lugar donde se esperan los resultados, ya sea en la empresa, el centro de trabajo, o directamente con el cliente.

El teletrabajo es más que trabajo a domicilio, abarca actividades laborales realizadas total o parcialmente fuera de la empresa, como el trabajo desde telecentros o el teletrabajo móvil; las cuales veremos con posterioridad.

Por tanto, queda claro que no es limitativa la elección libre del lugar de trabajo a esta figura, pero adquiere relevancia al tratar de clasificar la relación jurídica, ya sea a domicilio u otra.

La LFT en su art. 311 establece que trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

El mismo artículo hace la salvedad de que para aquellas relaciones jurídicas que no constituyen una forma tradicional, sino contemplan otras características se regirán por las disposiciones generales de la LFT, es justo en esta disposición donde, de manera general, se encuentra protegido el teletrabajador.

En cuanto a la elección del lugar de trabajo, no siempre se deja al libre arbitrio del trabajador, siendo el patrón el que unilateralmente lo determina, sin embargo, también cabe la posibilidad de que las partes celebren un convenio; lo cual resulta oportuno para cuando se desea implementar el teletrabajo en empresas ya constituidas.

La elección del lugar por alguna de las partes no es un elemento necesario definitorio a efectos de la calificación de la prestación como teletrabajo, siendo únicamente relevante, a efectos de su calificación jurídica como contrato de trabajo común o a domicilio⁶².

2.1.2.2. Nuevas tecnologías

La aparición de conceptos derivados de las nuevas tecnologías que van surgiendo constantemente en nuestros días, la facilidad de acceso a las mismas (incluso desde nuestros hogares), el simple uso de los sistemas computarizados en los “edificios inteligentes” o de la computadora u ordenador

⁶² Vid. THIBAUT ARANDA, Javier. *Op. cit.*, p. 24.

personal, nos permite apreciar la compenetración de éstas con la sociedad, a tal grado que se habla de telemedicina, telecompra, teletrabajo, etc.

Gradualmente se logra una mayor integración entre los servicios de telecomunicación y las técnicas de procesamiento electrónico, cuya aplicación ha dado origen a un sector que en la actualidad se conoce con el término telemática, es decir, mientras que las telecomunicaciones se encargan de transportar la información “de un lugar a otro, la informática tiene que gestionarla íntegramente, procesándola, almacenándola, investigándola y poniéndola a disposiciones del usuario cuando éste la requiera”⁶³.

Con mayor precisión expone Lázaro Laporta que telemática “es el campo de estudio, en que tanto las tecnologías, sistemas, redes o servicios en los que operativamente y en proporción que sea, están inmersos ordenadores y comunicaciones, en definitiva, la aplicación de la informática como soporte de la comunicaciones”⁶⁴.

El empleo de las nuevas tecnologías es un elemento fundamental para que se configure el teletrabajo. Éstas permiten la externalización de la actividad laboral, es decir, el alejamiento físico del trabajador de la empresa mediante el uso intensivo de las TIC (teléfono, fax, correo electrónico, redes de área local, videoconferencias, entre otras), en la cual el teletrabajador tendrá que procesar, modificar, almacenar, enviar o corregir la información, esto es, en ella hay un valor añadido y generalmente supone transmitir bits⁶⁵.

Para comprender lo anterior, lo ilustraremos con un ejemplo: el contador recibe los estados de cuenta y demás información por correo electrónico como medio de comunicación con la empresa, se le envían las instrucciones a través de un modem y éste transmite los balances y demás requerimientos a la empresa por medio de las TIC.

⁶³ SERVELLO, Fausto, *¿Qué es la telemática?*, “nuevas tecnologías en la sociedad de la información”, Anaya Multimedia, Madrid, 1985, p. 10.

⁶⁴ LÁZARO LAPORTA, Jorge, *et al.*, *Fundamentos de telemática*, Alfa Omega, México, 2004, p.

⁶⁵ Bit es el pulso eléctrico de cada carácter en una computadora.

Se ha especulado sobre la exigencia de transmitir la información en tiempo real, sin embargo, en ocasiones resulta de gran volumen o muy compleja, transmitirla de esa forma suele ser muy costoso y lento, siendo apropiado entregarla mediante un soporte magnético p. ej., discos compactos, *Universal Serial Bus*⁶⁶ (USB) o por correo postal.

En conclusión, “el instrumento informático debe ser considerado como una condición necesaria, mientras que las telecomunicaciones, dadas las barreras técnicas y económicas existentes, serán sólo una condición suficiente”⁶⁷.

La revolución tecnológica que vive la humanidad es debida, en buena parte, a los avances significativos en las tecnologías de la información y la comunicación, como lo apreciamos con anterioridad.

Los grandes cambios que caracterizan esencialmente esta nueva sociedad son: la generalización del uso de las tecnologías, las redes de comunicación, el rápido desenvolvimiento científico-tecnológico, y la globalización de la información.

Las TIC son una parte de las tecnologías emergentes que hacen referencia a la utilización de medios informáticos. Son aquellas herramientas computacionales e informáticas que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan, presentan, localizan y transmiten datos e información, representada de la más variada forma, necesarios para cualquier actividad humana, empleando computadoras y programas específicos para ello.

Existe una gran variedad de TIC que pueden emplear las empresas para implementar el teletrabajo, por ello es necesario comprender de manera general lo que implican.

⁶⁶ Bus es un subsistema que transfiere datos o electricidad entre componentes del ordenador dentro de un ordenador o entre ordenadores.

⁶⁷ ORTIZ CHAPARRO, Francisco, citado por THIBAUT ARANA, Javier. *Op. cit.*, p. 28.

2.1.2.2.1. Redes de telecomunicación

Una red de telecomunicación consiste en una infraestructura física a través de la cual se transporta la información desde la fuente hasta el destino, y con base en esa infraestructura se ofrecen a los usuarios diversos servicios de telecomunicaciones. Existe diversidad de redes⁶⁸, sin embargo, para fines prácticos de esta investigación sólo expondré las siguientes:

Red telefónica básica (RTB): realiza básicamente la comunicación de voz y ocasionalmente de datos. Suele ser acompañada con otros servicios como llamada en espera, buzón telefónico, multiconferencia (este último es ofrecido por Telmex como tres a la vez), aplicaciones como audiotext (sistema automático interactivo, en el que están almacenados mensajes de voz natural digitalizada, en el que el usuario pueden oír un único mensaje, o pueden solicitar otras opciones usando discado por tonos o reconocimiento de voz, estableciéndose así un diálogo y recibiendo por el auricular del teléfono la información seleccionada; para acceder a ella se requiere la conexión con líneas 900), radio móvil y redes interurbanas o radio *trunking* (en México las empresas que brindan este servicio son, entre otras, Nextel, Unefon, Motorola).

Circuitos dedicados o circuitos punto a punto: su uso es privado y exclusivo, conectando dos localizaciones distantes de forma continua en la que se transfiere información entre dos puntos conectados permanentemente, un ejemplo son las conexiones entre las sucursales bancarias y la central.

Red punto multipunto: comunicación en la cual existe solo un transmisor y dos o más receptores p. ej., en una teleconferencia ya que existe solo un punto transmisor (orador) y múltiples puntos receptores (asistentes). Este tipo de comunicación se refiere a que la información es transmitida de un único emisor a un único receptor(es).

⁶⁸ PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 94-96.

Red digital de servicios integrados (RDSI). Es una evolución de la red telefónica existente, que ofrece una digitalización (caracterizada por una estructura binaria) completa del camino de las comunicaciones entre los usuarios involucrados en una llamada. Ello permite la integración de multitud de servicios, independiente de la naturaleza de la información que se ha de transmitir a cualquier parte del mundo (voz, música, datos, planos, imágenes, videos), y del equipo que la genere, a través de un acceso común y universal, mediante canales digitales, de acceso básico o primario, que determinaran la velocidad de la información transmitida.

Su importancia es evidente, mediante la RDSI se pueden ofrecer servicios empresariales de teletrabajo, telecompra, *telmarketing*, teleocio, teleformación, televigilancia, entre otros.

2.1.2.2. Servicios telemáticos

Hoy por hoy, el gran avance en la gestión de la información y la presencia, cada vez más importante, de soluciones en tiempo real, ligada a la realidad virtual, hace que en el entorno empresarial sea necesaria la ayuda de maquinaria, equipo y profesionales especializados para acceder a algún servicio, entre los que tenemos⁶⁹:

Telefax: mejor conocido como fax, permite transmitir a distancia por línea telefónica escritos o gráficos (telecopia).

Télex: parece una máquina de escribir, con un teléfono. La información se emite mediante el tecleo en la máquina. El télex ha sido un sistema de comunicación urgente con mucho prestigio. Funciona en casi todo el mundo, lo que permite intercambiar información con delegaciones y sucursales instaladas en cualquier país, sin embargo, poco a poco a sido desplazado por el Internet.

⁶⁹ *Ibidem*, p. 96-103.

Mensajería electrónica o correo electrónico: es un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes rápidamente, mediante un software específico, siendo necesario conocer la dirección de destino. Se puede enviar no solamente texto sino todo tipo de archivos, su eficiencia, conveniencia y bajo costo están logrando que el correo electrónico desplace al convencional para muchos usos habituales y su utilidad es innegable en el trabajo a distancia.

Intercambio electrónico de documentos: permite la conexión a distintos sistemas empresariales y sustituye el soporte físico de los documentos mercantiles, tiene la finalidad de ahorrar tiempo al eliminar los tradicionales métodos de preparación y envío de documentos a través de mensajería, además de ser un método más seguro y confiable para el manejo de información. Es un conjunto coherente de datos, estructurados conforme a normas de mensajes acordadas, para la transmisión electrónica de formatos predeterminados p. ej., el EDIFACT (*Electronic Data Interchange for Administration, Transport and Commerce*), estándar de la ONU para el intercambio de documentos comerciales en el ámbito mundial⁷⁰, capaz de ser leído por el ordenador y de ser procesado automáticamente sin ambigüedad. Entre las transacciones disponibles actualmente se encuentran el reporte de ventas e inventarios, ordenes de compra, catalogo de precios de venta, aviso anticipado de embarque (ASN) y programas de entrega.

Transferencia electrónica de fondos: es un servicio, de alta tecnología que sustituye el dinero físico y el cheque como medios de pago o depósito, empleando tarjetas de débito o crédito, a fin de transferir el dinero electrónico de una cuenta bancaria a otra en el mismo u otros bancos; que se realiza dentro de un territorio específico, tal es el caso de la República Mexicana.

Redes VSAT (Very Small Aperture Terminals): son redes privadas de comunicación de datos vía satélite, diseñadas a la medida de las necesidades

⁷⁰ Wikipedia, la enciclopedia libre. Intercambio electrónico de datos. [En línea]. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Intercambio_electr%C3%B3nico_de_datos. 12 de diciembre de 2007. 17:03.

de las compañías que las usan, para el intercambio de información punto-punto, punto-multipunto (*broadcasting*) o interactiva, es de bajo coste y fácil instalación, permite la transferencia de datos, voz y video. Las bandas de funcionamiento suelen ser K (dirigen la comunicación por satélite) o C (dirigen la comunicación por radio), donde se da alta potencia en transmisión y buena sensibilidad en recepción; por ello, entra a competir directamente con la Red Digital de Servicios Integrados.

Cabe destacar su rápida y masiva implantación en Europa, Asia y Estados Unidos, lo que está facilitando un acercamiento sin precedentes de las ventajas del satélite al usuario de servicios de telecomunicación.

Infovía: proporciona a las empresas el acceso a la red IP (protocolo de Internet), para usuarios finales por medio conmutado⁷¹, pueden acceder a todos los centros proveedores de información y de servicios conectados de forma abierta; así como comunicarse con otros usuarios finales que han accedido de forma autenticada y abierta a la red.

El servicio está dirigido a aquellas empresas que cuenten con teletrabajadores, a los cuales se les quiera facilitar el acceso de información que resulte necesaria para la realización de su trabajo. Quienes se identifican mediante su nombre de usuario (*login*) y su contraseña (*password*), para acceder de forma conmutada e identificada a la red IP. También, se dirige el servicio a las empresas que deseen convertirse en centro proveedor de información de ámbito local y publicar información de todo tipo en la red IP.

Ésta posibilita el acceso de los usuarios finales a la red de su empresa, de una manera transparente y a un costo reducido, facilitando la formación de redes de teletrabajadores. Proporciona un acceso privado conmutado a todo tipo de aplicaciones en línea, como telebanca, acceso a bases de datos, telecompra, agencias de viajes, entre otras.

⁷¹ Conexión de red la cual se puede crear y desechar según se requiera.

Padilla establece que es de vital importancia el fortalecimiento de Infovía para generalizar el uso de las redes telemáticas. El hecho de que la distancia geográfica no penalice el coste, permite que servicios telemáticos concentrados en determinadas zonas sean utilizados, a igual coste, por usuarios de toda la geografía del país. El acceso a Internet mediante Infovía es simple y relativamente rápido, además de prestar servicios de valor añadido, se convierte en una especie de servicio de información electrónico, aunque con menos prestaciones. Es preciso indicar que este servicio se encuentra en una fase de liberalización⁷². En México, su uso es cotidiano.

2.1.2.2.3. Redes telemáticas

Una red telemática es un conjunto interconectado de computadores en el que cada uno de ellos es independiente. En las redes de computadores el usuario tiene que conectarse a un computador en particular y decidir dónde se ejecutan los programas, y ha de ser él quien sepa dónde están los archivos que necesita.

En una red existe el equipo terminal de datos y el cableado de la red, que será el mecanismo de comunicación e interconexión. Una red proporciona dos tipos de comunicación: comunicación física, traspaso de información entre unos terminales y otros; y comunicación lógica, un usuario puede ejecutar aplicaciones en una computadora distinta al que está conectado.

Las redes de computadores se pueden clasificar atendiendo a diferentes criterios, entre los cuales los más conocidos son⁷³:

Según la extensión que cubren o por el área de aplicación

⁷² PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 94-96.

⁷³ *Ibidem*, p. 104.

Redes de área local LAN (Local Area Network): es aquella que se expande en un área relativamente pequeña, abarcan un radio de 10 metros hasta 1 km., puede estar conectada con otras LAN por medio de una línea telefónica y ondas de radio.

Las LAN son capaces de transmitir datos a gran velocidad (10 a 100 mega bits por segundo –Mbps–), son las más frecuentes y pueden encontrarse en casas particulares, escuelas, oficinas o cibercafés.

Redes de área metropolitana MAN (Metropolitan Area Network): dan cobertura en un área geográfica extensa, proporciona capacidad de integración de múltiples servicios mediante la transmisión de datos, voz y vídeo, a velocidades que van desde los 2 Mbps hasta 155 Mbps.

Las hay de dos tipos, la privada y la pública. La primera es implementada en zonas de campus o corporaciones con edificios diseminados en un área determinada, su estructura facilita la instalación de cableado de fibra óptica y, las públicas cuya característica principal es su baja velocidad.

Redes de área amplia WAN (Wide Area Network): es aquella comúnmente compuesta por varias LAN, su tamaño es superior a las redes MAN. Se interconecta en una extensa área geográfica, por medio de fibra óptica o enlaces aéreos, como satélites, entre las WAN más grandes se encuentra Internet.

Según el tipo de usuarios que puedan conectarse a la red

Redes públicas: puede conectarse cualquier usuario, por lo que el acceso de cualquier persona no autorizada a la red es muy sencillo.

Redes privadas: sólo puede conectarse una determinada clase de usuarios, lo que la hace más costosa.

2.1.2.2.4. Internet

También conocida como red de redes, sus orígenes se remontan a 1969, cuando se estableció la primera conexión de computadoras, conocida como Arpanet, entre tres universidades, dos en California y una en Utah; proyecto financiado por el Departamento de Defensa de los E.U.⁷⁴

Internet es un método de interconexión descentralizada de redes de computadoras, implementa un conjunto de protocolos denominado TCP/IP para garantizar que redes físicas heterogéneas funcionen como una red lógica única de alcance mundial. Se calcula que el número de usuarios de Internet en el año 2009 es mayor de 6,700 millones de personas en todo el mundo⁷⁵.

Las características más sobresalientes de la red de Internet son: su grandeza, es la mayor red de redes de computadores del mundo, y la que más rápidamente crece; es cambiante, esta adaptándose continuamente a las nuevas necesidades y circunstancias; es diversa, en ella se da cabida a todo tipo de equipos, fabricantes, redes, tecnologías, usuarios; descentralizada, no existe una autoridad central en Internet, sino que cada una de las redes que la conforman es independiente, aunque tienen que respetar las normas de procedimientos comunes para asegurar la intercomunicación entre ellas.

Alguno de los **servicios que presta Internet** son:

World Wide Web (WWW): es el servicio más utilizado, consiste en visualizar (mediante un programa especial llamado navegador) información que se encuentre en algún equipo remoto, permite ir encadenando búsquedas, según palabras clave, en servidores dispersos geográficamente pero unidos en Internet; como interfaces⁷⁶ específicas de WWW, entre las más conocidas tenemos *Nestcape* e *Internet Explorer*.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 106.

⁷⁵ Las estadísticas de usuarios mundiales del Internet fueron actualizadas a septiembre 30 de 2007. Miniwatts Marketing Group. Estadísticas mundiales del Internet. [En línea]. Disponible: <http://www.exitoeexportador.com/stats.htm>. 14 de octubre de 2009. 15:50 PM.

⁷⁶ En software, interfaz es una parte de un programa que permite el flujo de información entre un usuario y la aplicación u otros programas. También hace referencia al conjunto de métodos

Correo electrónico (e-mail): este servicio permite enviar y recibir mensajes de carácter electrónico de forma fácil y rápida, con la posibilidad de adjuntar archivos de todo tipo, entre usuarios identificados mediante una dirección por dominios, que se ubican enseguida de la arroba (@).

Transferencia de archivos (FTP): mediante este servicio se pueden transmitir ficheros a través de Internet y acceder a grandes fuentes de ellos de todo tipo (música, videos, textos) y desde cualquier lugar del mundo. Cuando el servidor es público puede accederse a él mediante el *Username*, que puede ser anónimo e indicando el *Password*, la dirección de correo electrónico.

Lista de distribución o foros: es la suscripción a un tema seleccionado, es una manera de tener una discusión de grupo por medio del correo electrónico y distribuir anuncios a un gran número de personas. Cada vez que un miembro de la lista envía una réplica a la conversación, ésta es distribuida por correo electrónico a todos los demás miembros. Todo este tráfico es dirigido por programas llamados administradores de listas de distribución.

IRC (Internet Relay Chat): Permite mantener conversaciones en modo texto con alguien mediante mensajes escritos en tiempo real, para ello es preciso conectarse a un canal de un servidor de IRC.

Telnet (TELEcommunication NETwork): es el nombre de un navegador (y del programa informático que implementa el cliente), sirve para acceder mediante una red a otra máquina y manejarla como si estuviéramos sentados delante de ella. Fue una herramienta muy útil para arreglar fallos a distancia, sin necesidad de estar físicamente en el mismo sitio que la máquina que los tenía, también se usaba para consultar datos a distancia, como datos personales en máquinas accesibles por red, información bibliográfica y demás. Su mayor problema es de seguridad, ya que todos los nombres de usuario y contraseñas necesarios para entrar en las máquinas viajan por la red como texto plano

para lograr interactividad entre un usuario y una computadora, a partir de un hardware, p. ej., el monitor, el teclado y el mouse.

(cadenas de texto sin cifrar), facilitando que cualquiera espíe el tráfico de la red y pueda obtener dicha información.

Debido a lo anterior, se creó un protocolo (acompañado de su respectivo programa) denominado SSH (*Secure SHell*) que sirve para acceder a máquinas remotas a través de una red, nos permite copiar datos de forma segura (tanto ficheros sueltos como simular sesiones FTP cifradas), gestionar claves seguras de RSA (sistema criptográfico que se encarga por nosotros de generar claves, intercambiarlas, y usarlas cuando accedemos a una página automáticamente) para no escribir claves al conectar a las máquinas y pasar los datos de cualquier otra aplicación por un canal seguro tunelizado mediante SSH, que usa una técnicas de cifrado de texto o datos.

Videoconferencia: es la comunicación simultánea bidireccional de audio y video, permitiendo mantener reuniones con grupos de personas situadas en lugares alejados entre sí. Adicionalmente, pueden ofrecerse facilidades telemáticas o de otro tipo como el intercambio de informaciones gráficas, imágenes fijas, transmisión de ficheros desde la computadora.

Este servicio proporciona importantes beneficios para los teletrabajadores, que se encuentran geográficamente distantes y lograr así, una mayor integración entre grupos de trabajo.

2.1.2.2.5. Intranet

Hace referencia al empleo de la tecnología de Internet para el uso interno de las empresas en sus sistemas de información; es una red de ordenadores dentro de una red de área local (LAN) privada empresarial o educativa. Tiene como función principal enlazar los recursos informativos de una organización para aplicaciones de captura, informes y consultas, con el fin de facilitar la producción de dichos grupos de trabajo; es también un importante medio de difusión de información interna a nivel de grupo de trabajo, pueden incluir

sistemas de seguridad para la red, tableros de anuncios y motores de búsqueda.

Algunas de las **aplicaciones de Intranet** son las siguientes⁷⁷:

Publicación de documentos de la empresa: como especificaciones de productos, información sobre precios, hojas de noticias, informes anuales, mapas, servicios de la empresa y cualquier documento que tenga valor en la empresa, incluso se puede usar como repositorio documental, convirtiéndose en un factor determinante para conseguir el objetivo de la oficina sin papeles. Se trata de un área donde puede lograr un significativo control de los costes al mismo tiempo que la comunicación en toda la organización se hace más eficiente, oportuna y precisa, consiguiendo que los empleados estén permanentemente informados con las últimas novedades y datos de la organización

Acceso directo a opciones de búsqueda: como el acceso rápido a las guías de teléfono de la empresa o a datos de clientes. Esta información puede estar en otras aplicaciones, pero la forma de acceder será siempre la misma, a través de *gateways* (equipo que permite interconectar redes con protocolos y arquitecturas completamente diferentes a todos los niveles de comunicación) en el servidor⁷⁸ *web*.

Páginas corporativas, de departamentos y de individuos: en las grandes empresas los diferentes departamentos tienen sus propios códigos de conducta y la tecnología de Internet puede ser el medio ideal para comunicar información actual a cada departamento o individuo. Con las herramientas de búsqueda los empleados o las personas en general, tienen el medio para encontrar las respuestas a las preguntas que se plantean en su trabajo diario.

⁷⁷ PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 112-114.

⁷⁸ En informática, servidor es una computadora que, formando parte de una red, provee servicios a otras aplicaciones informática denominadas clientes, éstas lo utilizan para acceder a ciertos servicios, p. ej. de archivos (que permiten a los usuarios almacenar y acceder a los archivos de una computadora) y, de aplicaciones (o programas), que realizan tareas en beneficio directo del usuario final.

Aplicaciones simples de Groupware: el programa informático colaborativo o *Groupware* se refiere a los programas informáticos que integran el trabajo en un sólo proyecto, con muchos usuarios concurrentes que se encuentran en diversas estaciones de trabajo, conectadas a través de una red (Internet o Intranet). Con el soporte en las formas HTML se puede proveer de elementos para trabajar en grupo, tales como hojas de fichas, mediciones y planificación simple.

Distribución de software: con Intranet los administradores internos puedes distribuir *software*, y actualizaciones bajo demanda en toda la organización.

Correo: Intranet aporta métodos estándares y simples para subir documentos, sonido, graficas y otros elementos multimedia en el correo electrónico; convirtiéndolo en un método de comunicación simple en la práctica.

Interfaz de usuario: Intranet aporta, con la herramienta HTML fundamentalmente, el que los usuarios puedan construir su Interfaz con la máquina como deseen, con la única limitación de la imaginación. Se puede aplicar el HTML para emplear una única forma, contextual y uniforme, en la utilización de todos los recursos informatizado.

Por otro lado, la empresa puede aprovechar las TIC de otras formas, como el acceso a bancos de datos y a servicios de información electrónica (teleinformación), la formación continua de los recursos humanos de la empresa, basada en las TIC (teleeducación) y su empleo en las decisiones de mercadotecnia (*telemarketing*); áreas de conocimiento que por su amplitud y orientación se apartan del objeto de estudio de esta investigación por lo que sólo las menciono.

2.1.2.3. Organización

Únicamente con lo visto en los apartados anteriores, se puede concluir que el teletrabajo no es tan reciente y novedoso, se trata sólo de trabajo fuera de la oficina y empleando las telecomunicaciones. Siguiendo este criterio, resultaría que cualquier persona que encajara en estos supuestos como el policía o el taxista, quienes se comunican por radio con la central, podrían entrar dentro de esta figura, sin embargo no es así, toda vez que el policía cumple con la función de brindar seguridad a los ciudadanos y el taxista de manejar para transportar a quien lo solicite.

Ahora bien, en el supuesto de un agente de ventas que está equipado con una *laptop* para capturar los pedidos, los cuales envía a la oficina a través de las redes de telecomunicaciones, sí utiliza el correo electrónico como medio de comunicación con su empresa y recibe las listas de precios y productos a través de un modem, se considerará un teletrabajador; de lo contrario, es decir ocupa su bloc de notas y bolígrafo desempeña un trabajo tradicional.

En algunas de las anteriores definiciones, se estableció que teletrabajar implica una modificación en la forma de hacer el trabajo, de tal suerte que si no se agrega un valor añadido a la información que se procesa, envía o modifica, en la que se observa un uso habitual y preponderante de medios informáticos de las telecomunicaciones, no se está hablando de teletrabajo. Por ello, es pertinente que se distinga claramente a partir de qué momento se genera un cambio en el modo de organizar la actividad, toda vez que el teletrabajo es una forma de organización y realización del trabajo distinta y no una profesión.

El teletrabajo supone para las empresas, estar más cerca de sus clientes, servirlos mejor y más rápido, induce a revisar toda la cadena de valor, la reingeniería de sus procesos, establecer nuevos modos de relaciones con proveedores, socios y clientes e involucrar fuertemente a cada uno de los colaboradores y empleados, todo lo cual concluye en una ventaja excepcional: la flexibilidad en sentido amplio.

En palabras de Aranda Thibault, “teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo diferente. Por consiguiente, no es teletrabajador todo aquél que emplea las herramientas propias del teletrabajo (p. ej., el ordenador que se emplea como máquina de escribir), sino sólo aquél que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo”⁷⁹.

A pesar de lo anterior, los doctrinarios se cuestionan sobre el momento en que se convierte un empleado ordinario en teletrabajador, su línea divisoria no es precisa. Por ejemplo, un trabajador que ocupa un puesto administrativo que en ocasiones decide terminar su reporte o informe en su domicilio y lo envía por correo electrónico a su superior; este acto simple y aislado impide que haya un cambio en la organización del trabajo, o su forma de hacer, con la intensidad que se requiere. Sin olvidar que hay teletrabajadores por tiempo parcial que de vez en cuando trabajan en telecentros, en su domicilio e incluso en la empresa, preservando el criterio de que mientras use intensivamente los medios telemáticos para realizar su trabajo y sea la mayor parte del tiempo fuera de la empresa será teletrabajador.

Por otra parte, expone Rosario Gallardo que en cuanto a organización se refiere, la mayoría de los autores coincide en destacar que éste es, ante todo, una forma flexible de organización del trabajo, que permite exteriorizar ciertas actividades que habitualmente se desarrollaban en el centro de producción⁸⁰.

Para finalizar, hacemos hincapié en que otro tipo de características contempladas en las definiciones de apartado anterior, como que la actividad se realice a tiempo parcial o que sea subordinado, nos sirven para caracterizar la relación de trabajo y no para configurar una relación de teletrabajo.

⁷⁹ THIBAUT ARANA, Javier. *Op. cit.*, p. 29.

⁸⁰ GALLARDO MOYA, Rosario. *Op. cit.*, p. 57.

2.2. Modalidades del teletrabajo

El teletrabajo tiene diversas modalidades, hasta la fecha no existe una clasificación unánime aceptada; la más común hace referencia al lugar en que se trabaja; así, las personas pueden trabajar desde sus casas, un telecentro o en el avión, el tren, la oficina del cliente o cualquier parte.

Existen otros criterios que hacen referencia al tipo de conexión entre el lugar en que se teletrabaja y a donde van dirigidos los resultados, cabe aclarar que tanto un profesional independiente como un subordinado pueden teletrabajar, pero para fines de esta investigación estaremos siempre bajo el supuesto de una persona que trabaja de forma subordinada, salvo aclaración en contrario. Enseguida veamos los criterios para clasificar las modalidades del teletrabajo.

2.2.1. Criterio locativo

Este criterio divide al teletrabajo dependiendo del lugar en dónde se realiza, ya sea en el domicilio, un telecentro o un lugar indeterminado. La actividad de teletrabajo puede realizarse de manera alternativa en alguno o algunos de estos lugares y en los locales de la empresa.

2.2.1.1. Teletrabajo en el domicilio

Esta modalidad es la más usual, podemos decir que fue la primera en implantarse en las empresas, es una renovación del antiguo trabajo a domicilio, por tanto, presenta pequeñas diferencias y es la más compatible con la legislación actual.

El teletrabajo en el domicilio o *electronix home work*, como su nombre lo indica se realiza en el propio hogar. Es la forma más intuitiva y genuina del teletrabajo, hasta el punto de que a menudo se confunda el género con la

especie, considerando al teletrabajo como una mera y nueva modalidad de trabajo a domicilio⁸¹.

Dentro del teletrabajo a domicilio, existen otras modalidades como:

- Teletrabajo en el domicilio después del horario normal: se trata de empleados normales de la empresa que realizan tareas habituales de su trabajo en terminales de computador ubicados en sus domicilios como complemento a su jornada en la oficina.

- Trabajo en el domicilio como autoempleado: se trata de personas que trabajan desde su casa como autónomos, a veces por la necesidad de flexibilidad para acomodar las responsabilidades no laborales y vende sus servicios a diversas empresas.

- Trabajo en el domicilio ocasional: son individuos que trabajan a tiempo completo en una organización, pero que ocasionalmente, cuando han de terminar un trabajo determinado, lo hacen en el domicilio empleando una conexión telemática con la empresa.

- Trabajo regular en el domicilio para empleados a tiempo completo: los empleados pueden trabajar en el domicilio de uno a cinco días a la semana y recibir un salario completo, o bien ser clasificados como a tiempo parcial y ser pagados con una base horaria o por trabajo terminado. Se trata de empleados que trabajan en el domicilio todo el tiempo, normalmente por acuerdos establecidos de forma regular y formal con la empresa⁸².

Como lo anotamos anteriormente, el teletrabajo en otras partes del mundo se encuentra más desarrollado. Un estudio empírico de Jean Tansey en el que participaron Alemania, Dinamarca, Grecia, Irlanda y los Países Bajos sobre el teletrabajo en el domicilio y las mujeres, pretendió comprobar las

⁸¹ THIBAUT ARANA, Javier. *Op. cit.*, p. 33 y 34.

⁸² PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 130 y 131.

distintas motivaciones que consideraban para adherirse a esta forma de trabajo en comparación con las de los hombres, arrojó los siguientes resultados:

MUJERES	HOMBRES
EL TELETRABAJADOR	
Tiempo parcial o tiempo completo, con base en el hogar.	Teletrabajo a tiempo parcial, con empleo fuera.
26-45 años, casada y con niños en el hogar.	26-45 años, casado y con niños en el hogar.
Razones para teletrabajar, especialmente los niños.	Razones para teletrabajar variadas, especialmente tecnológicas.
Incremento de estima para la mayoría, decremento para algunas.	Incremento de estima para la mayoría.
Mejora deseada: condiciones de vida.	Mejora deseada: en tecnología.
EL EMPLEO	
Variado, especialmente procesamiento de textos.	Variado, especialmente programación y análisis de sistemas.
Horario irregular.	Horario irregular, pero menor que el de las mujeres.
Más repetitivo.	Menos repetitivo.
Satisface y es variado, pero aislado.	Satisface y es variado.
Comentan más desventajas.	Comentan menos desventajas.
Perciben riesgos para la salud.	
Principal problema, aislamiento en el trabajo.	Más contacto por trabajo.
Menos contacto con amigos.	Menos contacto con amigos.
Relaciones con los niños: efectos mezclados.	Relaciones con los niños: fundamentalmente mejorado.
Mucho menos tiempo libre.	Menos tiempo libre.
ESFERA DEL HOGAR	
Habitación de trabajo: oficina o espacio habitado.	Habitación de trabajo: oficina o espacio habitado.
Mayor nivel de distracción.	Menor nivel de distracción.
Más integración con la familia.	Más separación de la familia.
Responsabilidad para el trabajo doméstico y cuidado de niños: leve decremento desde que teletrabaja.	Pequeña responsabilidad para el trabajo doméstico y cuidado de niños: leve incremento desde que teletrabaja.
Percepción del hogar desmejorada: menos casera, más estrecha.	Percepción del hogar mejorada: más casero, menos estresante.

Fuente: Padilla Meléndez, Antonio⁸³.

Se puede apreciar en el caso de las mujeres teletrabajadoras a domicilio que desarrollan una gran actividad, con una presión constante de las demandas familiares, del trabajo, cuentan con poco tiempo para ellas o para actividades de ocio, en comparación con el desempeño del hombre que es un poco más relajado.

Quizá una de las patologías que son susceptibles de afectar a este tipo de teletrabajador es que puedan utilizar su empleo como una manera de

⁸³ *Ibidem*, p. 129 y 130.

escapar de lo temido y rebasar notoriamente sus horas de convivencia social o familiar para convertirlas en horas de oficina, esto es, generar una adicción al trabajo o *workaholic*, palabra en inglés como se le denominó en un principio.

Las actividades más proclives en esta modalidad son, de manera enunciativa y no limitativa, la programación de sistemas computacionales, captura de datos, diseño asistido por computadora, trabajos de contabilidad, traducciones, edición de textos; en general aquellos trabajos en los que no se requiera de equipos muy sofisticados o caros, que las especificaciones para hacerlo sean claras, concretas, inequívocas, simple y que posibilite mayor autonomía para quién lo realiza.

2.2.1.2. Teletrabajo en telecentros

Esta modalidad recibe varias denominaciones, dependiendo de su funcionamiento, servicios y el objetivo que persiguen; en la presente investigación denominaremos telecentro al género, mientras que su subclasificación será analizada en este espacio.

En términos generales podemos definir un telecentro como un centro comunal equipado con suficientes sistemas telemáticos como para facilitar el trabajo a distancia, en este caso el Teletrabajo, la formación, el acceso a la información sobre mercados y tecnologías, y la provisión de servicios avanzados de telecomunicación para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) locales⁸⁴.

De forma más clara, pero menos amplia, es la que propone Remigio Carrasco, al establecer que un centro de recursos compartidos (para nosotros telecentro) es un lugar donde existe un gran equipamiento de tecnologías de la información y de la comunicación, con fuerte grado de integración entre las

⁸⁴ BARRERA, citado por PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 147.

mismas, que permanecen a disposición de los usuarios del servicio a través de las líneas de comunicación⁸⁵.

Esta modalidad es quizá la que hoy en día esta presentando mayor impulso por parte de la iniciativa privada y pública. El cambio del panorama tecnológico mundial y la necesidad de adaptabilidad de las PYMES, para ser competentes en esta economía globalizada, les permite utilizar las modernas herramientas de diseño y producción con costes moderados.

Se pretende la disminución de los desplazamientos, mediante la concentración de las TIC en centros especializados cercanos al usuario, generalmente ubicados en la periferia de las grandes ciudades –para rebajar el coste del metro cuadrado de oficina y reducir los trayectos hasta el lugar de trabajo–, repercutiendo en la forma de prestación de servicios y el desarrollo de la comunidad local.

El telecentro, como lo dije anteriormente, puede constituirse de diferentes formas, entre las que tenemos⁸⁶:

- Centros de teletrabajo urbanos de varios empleadores o centros vecinales (*Neighbourhood Work Centres*, en inglés): son centros de varios empleadores arrendatarios, del sector privado, público o de ambos; donde sus empleados viven a la redonda. Permite disminuir las migraciones al trabajo que se producen los días laborales. Dispone de un número comprendido entre 6 y 100 puestos de trabajo que pueden ser ocupados a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Centro de teletrabajo urbano de un único empleador u oficina satélite (*satellite office* o *back office*): la diferencia con el anterior estriba en que el empleador es una única organización. Suele proveer de 15 a 20 puestos para trabajar.

⁸⁵ CARRASCO PÉREZ, Remigio. *Op. cit.*, p. 21.

⁸⁶ PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 150-153.

- Centros rurales de teletrabajo o telecabañas (*telecottages*): el objetivo de estos centros rurales es promover el crecimiento económico en áreas alejadas de los centros urbanos. Normalmente ofrecen algo más que puestos para trabajar, mediante servicios auxiliares como formación para el trabajo remoto y la teleeducación. Las telecabañas son pequeños centros ubicados en una zona rural que proveen un espacio con telecomunicaciones avanzadas y conexiones de datos para uso de la población local. Los *telecottages* se originan en Escandinavia y es la denominación europea de los telecentros rurales.

- Telecentro o central de teleservicios (*teleservice centre*): es una central de prestaciones de servicios empresariales especializados, producidos a distancia, o teleservicios, tales como: tele secretariado, telemarketing, teletraducción y demás. Este sería un centro de teletrabajo en sentido estricto, al prestarse todas sus actividades mediante teletrabajo.

- Hotel de empresas o centro de teleservicios a la comunidad (*community teleservice centre o telecottages*). Es un centro de trabajo remoto e informático que conecta a otras regiones para promover el empleo y el desarrollo económico local. También se conoce como hotel de empresas (*hotel d'entreprises o maison des entreprises*), se constituye en un centro de servicios empresariales y prestaciones especializadas para las personas y empresas residentes.

- Oficinas urbanas para ejecutivos (*urban executive office suites*): son empresas que ponen a disposición de sus clientes facilidades de oficina. Se diferencian de los telecentros urbanos para varios empleadores en lo siguiente: no se ubican en zonas residenciales, sino en zonas comerciales de primer orden; y sus servicios van más bien dirigidos a directivos de nivel medio-alto, más que al personal administrativo. Se utiliza en el sector privado y tiende a ofrecer servicios a una clientela de nivel alto, como ejecutivos que viajan, personal de ventas y empleadores más que empleados de nivel base.

- Urbanizaciones residenciales y de uso mixto. Se trata de complejos de apartamentos que experimentan con la provisión de un pequeño centro de negocios. Puede proveer servicios a un usuario ocasional de paso o servicios empresariales de soporte a los residentes que teletrabajan desde el hogar. En su consideración en régimen de alquiler, los franceses lo denominan *Résidence bureau* (oficina-residencia), y es una especie de motel para hombres de negocio.
- Oficina creativa (*creativ office*). Es una incubadora de pequeños negocios centrados en las artes creativas. La utilizan individuos emprendedores con objetivos personales y no grandes organizaciones, de alguna forma facilita el empleo de recursos humanos, que de lo contrario se perderían; ciudadanos de la tercera edad, creadores caseros y discapacitados. Actualmente esta forma se da únicamente en Japón.
- Oficina vacacional (*resort office*). Es una oficina localizada en un área vacacional con uniones vía telecomunicaciones con la oficina primaria, esté donde esté. Los usuarios visitan la oficina vacacional por cortos períodos de tiempo o algunos días a la semana, ya sea solos o con un equipo de trabajo, los miembros de la familia también pueden acompañarles.

El desarrollo de los telecentros ha sido imparable desde sus inicios, sin seguir un modelo estático, con continuas innovaciones y un gran potencial de desarrollo. Así, el Presidente de *Telecottages Intemational*, Henning Albrechtsen, afirma que en un futuro próximo el mundo se poblará de telecentros, y que el vídeo interactivo, la educación a distancia, las nuevas redes de comunicación y los modernos sistemas informáticos mostrarán el

potencial de los telecentros para aglutinar países, continentes y, finalmente, al mundo entero⁸⁷.

En México existen varios telecentros como el de Tlayacapan, Talnepantla en el Estado de México, también los hay en Durango, Morelos, entre otros estados. Durante 1997 se crearon 7 telecentros aledaños al Distrito Federal, y 16 Telecentros en cabeceras municipales del estado de Michoacán y la región de la mariposa monarca del estado de México⁸⁸, sin embargo su difusión no ha sido la esperada debido a que la mayoría de la población mexicana es analfabeta informático. El Gobierno ha implementado programas y designado áreas, centros comunitarios digitales, para contrarrestar los rezagos que en materia de TIC tenemos⁸⁹.

2.2.1.3. Teletrabajo móvil

Esta modalidad de teletrabajo también conocida como teletrabajo nómada o itinerante, telenómada o personal nómada. Engloba aquellos servicios que permiten agilizar el trabajo de las personas que han de desplazarse continuamente, que pasan toda o parte de la semana laboral fuera de la oficina, generalmente visitando clientes, generando gran cantidad de información que posteriormente debe fluir hacia los sistemas informáticos de la empresa, apoyándose en mayor o menor grado de los de servicios de telecomunicación que ahorran al trabajador desplazamientos adicionales.

El acercamiento a los clientes, en esta forma de trabajo, da la oportunidad a la empresa de crear estrategias de mercado, orientadas a la diversificación de los bienes o servicios que ofrece o a su expansión, como

⁸⁷ RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, citado por PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 155.

⁸⁸ ROBINSON S., Scott, "Telecentros en México: desafíos y posibilidades carta abierta a la Comisión Federal de Telecomunicaciones", *Razón y palabra*, Primera revista electrónica en América Latina, especializada en tópicos de comunicación, número 14, año 4, mayo-julio 1999 [En línea]. Disponible: <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n14/telec14.html>. 23 octubre 2007 15:23 PM.

⁸⁹ Para mayor información consulte el portal de Internet: Sistema nacional e-México, www.e-mexico.gob.mx. 28 de abril de 2009.

consecuencia de la facilidad que tienen sus empleados para trabajar en cualquier lugar y momento; son ellos, quienes representan a la empresa y adquiere mayor flexibilidad y responsabilidad en el desempeño de su labor.

Al implementar la empresa esta modalidad tiene entre otros objetivos reducir errores en el trabajo, disminuyendo las operaciones de copia y volcado de información entre el trabajador y la oficina central, además de lograr su inmediata disponibilidad, como consecuencia de la continuidad del flujo de la misma entre el teletrabajador y la empresa; que puede ser inmediata o con menores intervalos de tiempo, acelerando en tal medida la respuesta a las consultas o problemas que se puedan suscitar con el cliente.

Cualquiera de las modalidades de teletrabajo, con mayor relevancia esta última, requieren de oficinas destinadas a los teletrabajadores dentro de la empresa, en dónde ocasionalmente se presentarán para reuniones, entrevistas con clientes, cursos, etc.

Padilla indica que estos espacios designados reciben denominaciones como oficinas flotante (*floating office*), sin territorio o sin asignar (*unassigned office*), oficinas compartidas (*shared offices*) y a veces se conoce como *hoteling*⁹⁰.

La oficina flotante, sin territorio o sin asignar son prácticamente sinónimos, incluye una serie de prácticas en las cuales un empleador no tiene un espacio de oficina permanente asignado para todos los trabajadores, son oficinas que no están asignadas de forma individual para un largo período de tiempo.

El *hoteling* es una modalidad en la que las sedes sociales de las empresas son como hoteles donde no existen espacios fijos destinados a un trabajador. Los empleados teletrabajan y van eventualmente a la oficina, fichan con una tarjeta electrónica que les asigna un despacho, una secretaria, una conexión de

⁹⁰ PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 172.

teléfono, fax y el material necesario para trabajar durante el tiempo que requieran. Cuando terminan, el puesto queda libre para otro teletrabajador. Puede ser una forma de acomodar, en los días en que se desplacen a la oficina, a teletrabajadores que trabajan la mayor parte del tiempo en el domicilio, en un telecentro, o sin localización fija, pero que necesitan un espacio de trabajo adecuado cuando van a la oficina central.

Para finalizar, la comunicación que se entabla en el teletrabajo móvil, puede ser unidireccional y bidireccional. En la primera los mensajes se envía por red telefónica mediante un receptor de radio-avisos a un centro de control y éste, luego de traducirla a un código acústico u óptico, los envía a su destinatario; esto es, los servicios mesnafónicos. El último se puede realizar en ambos sentidos, mediante telefonía móvil.

2.2.2. Otros criterios

Por la diversidad de autores que han estudiado el teletrabajo existen varios criterios, cuya división es menos usual y un poco más ambigua, sin embargo para fines ilustrativos, los mencionamos a continuación:

2.2.2.1. Criterio comunicativo

Depende de su conexión con la empresa:

- *Off line* o desconectado: cuando el teletrabajador, tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, la que sólo le hace llegar los datos. El teletrabajador recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería, las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo.
- *On line* o conectado: cuando el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, realizarlo o enviar el resultado del mismo. Esto no implica que el teletrabajador

necesariamente esté conectado todo el tiempo, normalmente éste 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. La comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional.

Estos diferentes tipos de conexión del teletrabajador con la empresa inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección y el control de la prestación⁹¹. Por ello, el modo en que se establece el enlace comunicativo no determina el estatus jurídico del teletrabajador, pero es importante conocerlos:

- *One way line* o en un sólo sentido: el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal 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 terminal externo: se trata de una conexión en sentido único.
- *Two way line* o interactivo: es la forma más típica, el teletrabajador trabaja con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real⁹².

2.2.2.2. Según los sujetos interesados

Ya sea que teletrabajo se desarrolle por un solo trabajador, por un grupo familiar o por varios trabajadores en un local distinto de la empresa.

⁹¹ Desde una escasa presencia en el momento final e inicial de la misma hasta un control absoluto en tiempo real.

⁹² THIBAUT ARANA, Javier. *Op. cit.*, p. 38.

2.2.2.3. Según el momento cuantitativo de la prestación

Teletrabajador que trabaja exclusivamente en el domicilio o a distancia y teletrabajador que también trabaja en la empresa⁹³ a tiempo parcial.

2.2.2.4. Según el régimen jurídico aplicable

Que se encuadre dentro del Derecho Laboral, mediante una relación de trabajo, o por medio de una prestación de servicios de carácter civil o mercantil.

2.3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en sus consideraciones generales, manifiesta que los interlocutores sociales ven al teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas e instituciones de servicios públicos; permite que los trabajadores reconcilien su vida profesional y social, al darles mayor autonomía en la realización de sus tareas.

Esta nueva forma de trabajo puede contraer grandes beneficios, siempre que se logre un justo medio entre la flexibilidad (que abarca no sólo el entorno organizativo, sino en general el administrativo y el laboral) y la seguridad social, mejorando continuamente las condiciones de empleo y abriendo oportunidades a personas con “capacidades diferentes” para que accedan, con mayor facilidad, al mercado de trabajo.

El teletrabajo tiene implicaciones en diversos campos, los más trascendentes se enfocan en el teletrabajador (como individuo), en la empresa y la sociedad, a continuación haremos un estudio exhaustivo de las ventajas e inconvenientes de ellos.

2.3.1. Ventajas

⁹³ L. GAETA, citado por THIBAUT ARANA, Javier. *Op. cit.*, p. 33.

En primer lugar, entraremos al estudio de las ventajas que supone el teletrabajo para el individuo, siguiendo con la empresa y finalmente la sociedad.

2.3.1.1. Para el teletrabajador

Algunas de las ventajas del teletrabajo para quien lo realiza son:

- Flexibilidad en el horario de trabajo. Es el trabajador quién generalmente determinará las horas en las que estará a disposición del patrón, permite que las personas elijan la franja horaria más adecuada para trabajar y prestar atención a sus demás actividades, inclusive si es de madrugada, a altas horas de la noche o durante segmentos del día, en otras palabras, pueda vincular su trabajo y su forma de vida con mayor libertad.

No siempre se tiene esta ventaja, no todo tipo de teletrabajo es compatible, al existir la obligación de cumplir con un horario preestablecido, verbigracia, la atención a clientes.

- Aumenta la libertad. Vuelve a los trabajadores la sensación de independencia y de control sobre su vida. Es el teletrabajador quien en un momento dado, decide dónde vivir sin que sea necesario cambiar de residencia a causa del trabajo. También tiene la oportunidad de elegir, sí laborar en un telecentro, con quién relacionarse, ya con colegas de otras empresas o crear un área de trabajo con distintos compañeros o amigos, no necesariamente con los que trabajen en el mismo departamento, despacho o consultoría.

- Aumenta la satisfacción en el trabajo. Al saber el trabajador que la empresa ha depositado en él su confianza y que sólo será evaluado por sus méritos⁹⁴, brinda mayor satisfacción al trabajador al saber que sus resultados son aceptables, observando un aumento en su productividad.

⁹⁴ Queremos recalcar que la mayoría de las veces es el trabajador quien voluntariamente decide adaptarse a alguna de las modalidades de teletrabajo, generando mayor compromiso con la empresa.

– Disminución en tiempo de desplazamiento y gastos en general. Tanto el teletrabajador a domicilio como el del telecentro aprecian un ahorro temporal, al no tener que desplazarse diariamente a la empresa, así como económico, invirtiendo menos en pasajes, vestimenta y alimentación. Esta ventaja se ve mermada cuando hablamos de teletrabajadores móviles, ahora ya no invertirán tiempo en desplazarse a las instalaciones de la empresa, pero deberán acudir personalmente con los clientes, al lugar en que lo requieran y ajustándose a los protocolos de vestimenta apropiados para cada ocasión.

– Aumenta la disponibilidad del tiempo. Aunado al punto anterior, el teletrabajador al no invertir tanto tiempo en el recorrido a la empresa y gozar de flexibilidad horaria –dependiendo de la naturaleza de su trabajo–, puede invertirlo en actividades necesarias, como el cuidado de los hijos, de algún enfermo, recreativas o de ocio; que en un trabajo convencional es más complicado cumplirlas.

– Disminución del estrés y mejoramiento de la calidad de vida. Al incrementar el tiempo libre del teletrabajador por disminuir el tiempo de desplazamiento y no exponerse a las tediosas horas –más si son pico– o minutos de traslado, el trabajador se encuentra más despejado y libre de tensión, propiciando un equilibrio entre sus relaciones sociales y su actividad laboral, en la que se apreciará un aumento de su productividad.

– Se incrementa la vida familiar y en comunidad. Como consecuencia de la reducción de tiempos muertos, su vida familiar se ve enriquecida por tener la oportunidad de contar con más tiempo para relacionarse, basta con pocos minutos después de cumplir su jornada de trabajo para integrarse a la convivencia familiar o de su comunidad.

En el caso de los teletrabajadores en el domicilio, este hecho se acentúa, aunque es importante comentar que al principio puede ser problemático, la dinámica del hogar cambia de forma radical y deben redefinirse los roles de cada uno de los miembros, concientizándolos de que aunque parezca que el teletrabajador este disponible a todas horas, por el hecho de encontrarse en casa, sigue teniendo que trabajar y concentrarse en su actividad.

- Disminuyen los problemas por roces con compañeros de trabajo. Es normal que entre algunos de los trabajadores de la empresa existan fricciones, a veces intolerantes, y se acentúan con la necesidad de compartir las oficinas. Al momento en que el tiempo y el espacio compartido con los compañeros de trabajo se reduce, también se reducen los roces, facilitando un mejor ambiente de trabajo y un mayor grado de cooperación entre ellos.

- Aumentan las posibilidades laborales de algunos colectivos que tienen difícil acceso al mercado de trabajo, como los discapacitados o las mujeres. Las nuevas tecnologías permiten la inserción de los discapacitados físicos en el mercado de trabajo, al eliminar barreras físicas y desaparecer la necesidad empresarial de adaptar el centro de trabajo a las limitaciones de los minusválidos. Mientras que las mujeres tienen mayor oportunidad de ingresar al trabajo, aún teniendo hijos pequeños y responsabilidades domésticas.

- Aumentan las posibilidades de incrementar el nivel de ingresos para los teletrabajadores cualificados. En el caso de profesionales liberales o autónomos permite compaginar mejor el tiempo entre los diferentes clientes y a su vez, incrementar su campo de trabajo a escala geográfica hasta abarcar el mercado mundial, es decir tiene la posibilidad del autoempleo.

- Disminuye el riesgo de sufrir accidentes. Se reduce la exposición a padecer accidentes, tanto de tráfico como de violencia urbana, al disminuir considerablemente los desplazamientos al trabajo.

2.3.1.2. Para la empresa

Se establece que la empresa es el motor del teletrabajo, sin la iniciativa del empresario no se podría adaptar la infraestructura para su implantación, de tal suerte que con una buena administración se tiene el potencial de contar con una estrategia idónea (por objetivos) para competir en el mercado actual. Son ventajas para la empresa las siguientes:

- Obliga a la implantación del sistema de dirección por objetivos. La dirección por objetivos⁹⁵ se basa en valoración de resultados del trabajador y no por su presencia en algún lugar, oficina o fábrica. Esta técnica de dirección se centra en el qué, el resultado, dejando el cómo, la forma en que se ejecutará la actividad, al propio trabajador. El teletrabajo, por ser trabajo a distancia, carece de control directo e inmediato, siendo la dirección por objetivos el mecanismo idóneo para su realización.

- Aumenta la productividad. Las diversas experiencias de empresas que han implantado el teletrabajo, aprecian un incremento en la productividad de los teletrabajadores. El que se explica por las ventajas señaladas con anterioridad, p. ej., la flexibilidad horaria (al ser el trabajador quien escoja la franja del día con mayor rendimiento), así como el aumento de la motivación –implícita en la dirección por objetivos–, disminución de las interrupciones de oficina, e incluso en caso de interrupciones de trabajo no previstas por causa de fuerza mayor, como incidentes climáticos, huelgas de transporte.

- Aumenta la calidad del trabajo y la eficiencia. Estrechamente vinculado con el aumento de productividad; el trabajador efectivamente motivado y con menores distracciones cuenta con factores que propiciarán mayor concentración para hacer su trabajo, además de descubrir y demostrar su talento a la empresa, lo que se refleja en la calidad de los resultados obtenidos.

⁹⁵ Hoy por hoy, este sistema comienza a predominar en los sistemas económicos del mundo para generar productividad en la empresa, considerando al taylorismo como arcaico.

– Disminuyen los costes de oficinas. Quizá sea una de las ventajas más provechosas, aún sí las oficinas de la empresa se encuentran en el centro de la ciudad (donde la renta del metro cuadrado es muy caro), ya que ocupará un espacio menor, en todo caso si la empresa desea ampliar su personal destinará menores recursos para la renta de oficinas, consecuentemente ahorrará gastos.

– Mejor atención al cliente. Este punto se enfoca básicamente en el teletrabajo móvil, permitiéndole al teletrabajador desplazarse hasta las oficinas o instalaciones del cliente. Igualmente en el domicilio, cuando se da atención al cliente por vía telefónica; se presume que la persona se encuentra en un ambiente amable y relajado, con lo que puede atender de la mejor manera a quien lo requiera. Además, se reducen costes de gestión de clientes (menos intermediarios) y le permite a la empresa tal acercamiento, que tiene la oportunidad de conocer los hábitos de sus clientes.

– Descentralización de las actividades de la empresa. Permite la expansión espacial de la empresa (inclusive rebasando barreras fronterizas), distribuyéndose en zonas económicas estratégicas, que le propicien un mayor consumo o un menor costo de producción, sin olvidar que tiene la posibilidad de crecer con costes fijos más bajos. La empresa adquiere un estado de multilocalización geográfica y fortalece su presencia en el mercado.

– Mejora la comunicación de la empresa. De conformidad con el concepto de teletrabajo, el uso de medios de comunicación es elemental, estableciéndose un vínculo estrecho entre la empresa y el trabajador. Al adaptarse la primera a la dirección por objetivos adquiere mayor flexibilidad, debe tener mayor control en las especificaciones y los resultados del trabajo, en consecuencia necesita de un mayor contacto con el empleado, lo cual provoca que su estructura sea más sólida con canales de comunicación bien definidos.

- Posibilidad de disponer de empleados más calificados que requieren flexibilidad. El teletrabajo, por ser trabajo a distancia, permite a la empresa no prescindir de algún elemento humano con cualidades específicas que, por diversas circunstancias, requiere de condiciones especiales (p. ej. movilidad constante de horario) o se ve en la necesidad de cambiar de residencia y no pueda continuar laborando para ella. La cual, a fin de no perderlo, opta por flexibilizar dicha relación adquiriendo mayor estabilidad en la platilla labora.

- Dota a la empresa de un esquema inicial de informática distribuida. Permite el acceso remoto a los sistemas y a las bases de datos de la empresa; en este caso, la empresa tiene la necesidad de crear redes de telecomunicación que, entre otras cosas, le permite introducirse al mundo digital en el que estamos inmersos, propiciando su adaptación y aumentado su competitividad.

2.3.1.3. Para la sociedad

El teletrabajo es producto de la transición a la denominada sociedad de la información, dicho cambio conlleva alteraciones, no sólo en las herramientas de trabajo sino, en nuestro *modus vivendi*, incluido nuestro entorno. A continuación expongo las principales ventajas del teletrabajo para la sociedad:

- Nueva distribución de la población. Rompe con el esquema que durante siglos ha perdurado desde la época industrial; la gente no requiere desplazarse a la fábrica para trabajar. Propicia la desconcentración de la población en los centros urbanos muy conglomerados, como en la ciudad de México. Es un hecho que por ser el teletrabajo trabajo a distancia, facilita la movilización a diversas zonas geográficas de los teletrabajadores y su familia, aún a zonas rurales.

- Permite el desarrollo local en zonas de depresión económica. Posibilita la realización del trabajo en zonas deprimidas, rurales o urbanas, mediante la construcción de telecentros. Además de que evita su despoblación, toda vez

que en ellas no existen empresas de ningún tipo e impiden la concentración de la población en ciudades.

– Alternativa al despido masivo. Genera la oportunidad de recolocar a los trabajadores en otras partes del territorio y conservar puestos de trabajo que se verían amenazados por la creciente presión competitiva del mercado globalizado o, las crisis económicas nacionales o mundiales.

– Facilita el acceso a discapacitados físicos y a personas que necesitan flexibilidad. Las personas que padecen alguna discapacidad física generalmente son discriminados y, aunque tengan todo el potencial para ser productivos, son eliminados de la lista de candidatos a ocupar algún puesto, se les niega la contratación de un seguro de vida o de gastos médicos, entre muchas otras cosas. Lo mismo ocurre en el caso de que a un empleado le sobrevenga una discapacidad, en la que peligra su estabilidad en el empleo.

El INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática) señala, según estadísticas del año 2000, que existen un promedio de 1.8 millones de personas con discapacidad, ya sea motriz, visual, mental, auditiva o de lenguaje. Los que están en condiciones de ser productivos son el 74%, sin embargo carecen de una fuente de empleo. Finalmente del 26% restante que labora, el 31% dedican menos de 34 horas a la semana a su empleo, 39% trabajan entre 35 y 48 horas y el 30% laboran más de 48 horas⁹⁶.

Por otra parte, el consultor de la Agencia de Cooperación Internacional de Japón en México en el 2005, Andrés Balcázar estableció que “el 83% de las personas con discapacidad, se consideran discriminadas en su condición, y se

⁹⁶ Cfr. Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática [En línea]. Disponible: <http://www.inegi.gob.mx>. 28 de septiembre de 2007. 21:30 PM.

asocia con menores oportunidades de empleo, casi 40% ha recibido un salario menor y a un 42% le han negado el trabajo por su discapacidad"⁹⁷.

El teletrabajo da la oportunidad de disminuir el grado de discriminación, permite al discapacitado físico equipararse laboralmente con el resto de la población activa, sólo necesitará de buena movilidad en sus miembros superiores, buena locución y una visión adecuada para estar frente al monitor⁹⁸.

No sólo supone su ingreso, reingreso o permanencia en el mercado laboral, la flexibilidad horaria les da la oportunidad de organizar sus actividades para atender su deficiencia con tratamientos médicos o procesos de rehabilitación. Además, aumenta su autoestima por sentirse útiles y les brinda confianza en atención a sus posibilidades y actitudes.

Otras ventajas, con referencia a teletrabajadores discapacitados que laboran en su domicilio, son la posibilidad de trabajar sin interrupción, ser y sentirse su propio jefe, de hacer su entorno de trabajo más familiar, el hecho de no tener que depender del transporte público, la inexistencia de problemas de acceso a edificios y la despreocupación en cuanto al clima.

– Es un modo de fomentar el autoempleo. El campo de acción del teletrabajador autónomo o no es a escala mundial. El alto margen de desempleo que existe en diversos países, entre ellos el nuestro, provoca que el Gobierno idee estrategias para contrarrestar los efectos que ello implica (crisis económica). Una de las mejores formulas, en este mundo capitalista, para disminuir la tasa de desempleo es mediante el autoempleo. El teletrabajo se presenta como una alternativa para rebasar ese escollo; programas gubernamentales pueden integrarlo en sus planes económicos a mediano y largo plazo, incentivando aquellos proyectos de profesionales independientes que ven en el teletrabajo la opción para su desarrollo personal y profesional.

⁹⁷LÓPEZ PEÑA, Susana. México discrimina a los discapacitados, a 27 de julio de 2005 [En línea]. Disponible: <http://www.esmas.com/noticierotelevisa/mexico/463554.html>. 28 de septiembre de 2007. 20:19 PM.

⁹⁸ CIVIT ALAMINOS, Cristina. *Op. cit.*, p. 76.

– Disminuye el tráfico. Fenómeno que se percibe especialmente en las áreas urbanas, es una consecuencia directa de la disminución de desplazamientos diarios a la oficina.

– Se reduce el consumo de energía. Esta ventaja fue destacada desde los 70's, con la crisis mundial del petróleo⁹⁹, en el que algunas empresas determinan implantarlo y así reducir costos, especialmente en el consumo gasolina, beneficiándose no sólo los particulares sino también el Gobierno, quien reduce el presupuesto que destina para el mantenimiento del transporte público y vías de circulación. Igual que la anterior, se deriva de la reducción del traslado diario al lugar de trabajo.

– Disminuye la contaminación, los accidentes y el impacto medioambiental. El teletrabajo y la reducción de los desplazamientos, contribuyen al descenso de los niveles de contaminación atmosférica, de accidentes viales, etc.

– Tecnologías del futuro. En este sentido, el teletrabajo no sólo provoca que se desarrollen las TIC para crear nuevas formas de trabajo, sino que éstas poco a poco se vayan introduciendo en la vida cotidiana de todas las personas, quienes accederán, presumiblemente, a una vida más cómoda.

2.3.2. Inconvenientes

Como es de suponer, todo cambio conlleva efectos positivos y negativos, ahora bien, la penetración del teletrabajo, como la forma ideal del trabajo futuro, presenta los siguientes inconvenientes:

2.3.2.1. Para el teletrabajador

⁹⁹ Para mayor referencia V. capítulo 1 punto 1.2.1.

Esta forma de trabajo genera al teletrabajador condiciones negativas, repercutiendo en su vida familiar y profesional, como las que veremos a continuación:

- Aislamiento. De acuerdo con estudios realizados el teletrabajador, por lo general el que labora en su domicilio, tiende a encontrarse en un ambiente de soledad, falta de apoyo y escasa comunicación, no tan sólo con la empresa sino con sus compañeros de trabajo. Se desliga de la organización informal de la empresa, puede dejar de compartir el sentimiento de pertenencia e inclusive, sentir que pierde oportunidad de crecimiento en la misma, sin olvidar los trastornos psicológicos a los que es propenso, de los que incluso necesitará de tratamiento médico como es el caso de la depresión.

Por otro lado, son los jóvenes generalmente los que ven en el trabajo la opción para salir de casa cada día, su necesidad de socialización se ve frustrada si se adhieren a la modalidad de teletrabajo a domicilio, de lo contrario (que laboren en telecentros o sean móviles) no resentirán dicho inconveniente.

En el caso de los teletrabajadores que presenten alguna discapacidad el aislamiento es agravado por sus propias dificultades.

Este inconveniente puede contrarrestarse cuando se envía a los teletrabajadores a telecentros; se recomienda a la empresa mantener una constante comunicación y un contacto personal en reuniones o actos sociales.

- Toma de decisiones más complicada. El teletrabajador debe adaptarse a la toma rápida de decisiones ante las dudas que le aparezcan en su trabajo. Ahora ya no tiene al jefe o a un compañero cerca a quien preguntar. El teletrabajador debe poseer una mentalidad de empresario, condición difícil para la mayoría de las personas que son sumamente dependientes e inseguras.

- Inseguridad económica, social y profesional. El proceso de globalización económica acentúa el riesgo, tanto para trabajadores autónomos como para los

dependientes, de conservar su empleo y condiciones de vida. En el caso de los teletrabajadores, a causa de lineamientos administrativos y de gestión de recursos humanos, se ven en la necesidad de adherirse a contratos en los que la remuneración se calculará por objetivos, situación a la que muchas personas no están acostumbradas y pueden ser injustas.

- Podría aumentar el estrés. El grado de responsabilidad real a la que se enfrentan estos trabajadores, en la toma de decisiones y al ser valorados únicamente por sus resultados, puede generar un estado de alta tensión. Por lo que se recomienda, hacer un estudio sensato y se convenga claramente con el teletrabajador sobre el tiempo y la forma de entrega del trabajo.

- Sometimiento a una doble jornada. Este supuesto se enfoca básicamente a las amas de casa, que al adquirir una responsabilidad laboral, en su domicilio o no, deben cumplir no tan sólo con ella, sino también con el sostenimiento del hogar.

- Aumentan las distracciones del teletrabajador. Si la persona no ha adaptado adecuadamente su lugar de trabajo y establecido límites, puede generar un ambiente inadecuado que lo distraiga constantemente en horas laborales. Se recomienda a la empresa confiar en la capacidad de los teletrabajadores para organizarse, mientras más se confíe en él, mayores serán los resultados obtenidos.

- Invasión de la vida familiar o privada. Aparece generalmente con el teletrabajo a domicilio, puede generar confusión a la hora de separar el trabajo de la vida familiar. Por lo que se considera adecuado que una vez seleccionada la franja del día de mayor rendimiento por el teletrabajador intente ser constante y respetarla, además de ubicar su oficina en un lugar cercano a la entrada principal, de tal forma que impida una visualización general del entorno hogareño por alguna persona ajena al hogar.

– Gastos de acondicionamiento en los hogares. Existen legislaciones que establecen que aunque el trabajo se realice en el hogar, éste debe cumplir con los mínimos lineamientos de seguridad e higiene. Por ello, algunas empresas piden como requisito que en la casa habitación del teletrabajador haya extintores, alarmas contra incendios, etcétera¹⁰⁰, esto es, se requieren modificaciones para acondicionarla, gastos que correrán por cuenta del teletrabajador y/o por la empresa.

– Facilita la explotación del teletrabajadores por parte del empresario. Este factor está muy relacionado con la falta de legislación sobre el tema de la contratación. Lo que cierto es que los teletrabajadores tienen más problemas para unirse en coaliciones o afiliarse a sindicatos que los trabajadores convencionales, lo cual dificulta la creación de un posible frente común. En cambio, para los teletrabajadores independientes este inconveniente se ve disminuido, ya que tienen mayor libertad para escoger a quien brindar sus servicios y ampliar su campo laboral.

– Protección social y laboral más complicada. Uno de los principales obstáculos presentes en el teletrabajo dentro del marco laboral, se debe a la facilidad que tienen los empleadores para ocultar la relación laboral. El tema de la salud laboral y de los riesgos en el teletrabajo esta pendiente en la legislación, la cual protege al trabajador en sus derechos mínimos indispensables, al acogerlos en las disposiciones de carácter general contempladas en la LFT y demás leyes relativas.

2.3.2.2. Para la empresa

Implantar el teletrabajo en la empresa no es simple, el conocimiento insuficiente entre los directivos sobre cómo planificar, organizar y gestionarlo

¹⁰⁰ THIBAUT ARANDA, Javier. *Op. cit.*, p. 168.

día a día¹⁰¹, éste es quizá el principal obstáculo que se presente. Otros inconvenientes no tan significativos, pero no por ello menos problemáticos son:

– No puede aplicarse en todas las empresas. Para que una empresa pueda implementar una estrategia de teletrabajo debe cumplir tres requisitos: uso intensivo de las tecnologías de la información para la producción del valor añadido; sistema de control de gestión altamente formalizado; y sistemas de trabajo basados en la dirección por objetivos o en el trabajo por proyectos¹⁰².

– Necesidad de introducir cambios organizativos. La mayoría de las empresas tienen un sistema de dirección y organización que se ha transmitido por generaciones; la necesidad de adaptarse a un sistema nuevo, como lo es la dirección por objetivos, la flexibilización de la estructura organizativa de la empresa y de sus relaciones laborales se dificulta, pues con la dispersión de los trabajadores las líneas de poder también se difuminan.

– Costes de equipamiento y líneas de telecomunicación. En la actualidad, las TIC han disminuido notoriamente sus costos en los medios más básicos y accesibles para las personas en general, no obstante los programas y equipos que tienen cierto grado de especialización, son muy costosos.

Debido a su acelerado desarrollo, se proyecta que en un futuro los costos sea menores, las empresas tengan la posibilidad de actualizarse y mantener su competitividad, mientras esto ocurre, se tiene como alternativa para acceder con mayor facilidad a las TIC que ellas acudan a un telecentro, y específicamente a un centro de recursos compartidos.

– Imposibilidad de controlar al trabajador físicamente. Este inconveniente sólo se presenta cuando la dirección por objetivos no ha sido efectiva, de lo contrario, sería vana su puntualización.

¹⁰¹ Esta limitación se atempera en el caso de empresas de nueva creación que implementan el teletrabajo desde su constitución.

¹⁰² PADILLA MELENDEZ, Antonio. *Op. cit.*, p. 64.

– Difícil motivación de los trabajadores. Producto de una mala dirección, la distancia, la falta de contacto con los compañeros, la disminución de la comunicación informal y los demás inconvenientes citados, pueden llevar al teletrabajador a un estado de baja motivación y por tanto, a una reducción de su productividad.

– Dificultad para trabajar en equipo. Propiciado por el aislamiento de la persona, quien puede tener dificultades para interactuar con sus compañeros, lo cual se evita con una constante comunicación, por medio de fax, teléfono o correo electrónico.

– Disminuye la confidencialidad y la seguridad de la información. El teletrabajador, por su distanciamiento físico de la oficina, puede propiciar o permitir que los informes, procedimientos, listas de clientes y demás información, usados en su trabajo pasen a terceras personas quienes se pueden aprovechar y generar una competencia desleal. Si ha concientizado adecuadamente al trabajador, éste se identificará con los objetivos de la empresa y será más responsable con el manejo de información.

– Disminuye la comunicación informal. Puede ocurrir que en ocasiones la comunicación informal, que corre por los pasillos de boca en boca, sea a veces tanto o más importante que la que circula en los informes o publicaciones de la empresa, generando desconcierto e inquietud en los teletrabajadores que se encuentran aislados. La manera de contrarrestar ésta es fomentando reuniones informales y mantener una constante comunicación entre sus empleados.

– Pérdida del aprendizaje informal. Esta forma de aprender se basa en la imitación de los compañeros de trabajo que hacen la misma o semejante actividad; con el teletrabajo disminuye drásticamente.

- Dificultad de solucionar problemas técnicos. El teletrabajo requiere que quien lo realice tenga un grado de cualificación (en atención a la preparación técnica especializada de la persona) mayor al común, ahora bien, en el supuesto de que el teletrabajador se encuentre aislado o ignore la solución del problema que se le presenta, la empresa debe disponer de elementos humanos e informáticos que los arreglen o por lo menos, brindar una capacitación plena para que sepan la ruta a seguir, en caso de algún incidente de esta naturaleza.

- Dificultad para la selección de personal. No todas las personas pueden ser teletrabajadores, debido a la dificultad de adaptación a esta forma de trabajo, lo que hace necesario un proceso de selección eficiente.

2.3.2.3. Para la sociedad

El desarrollo tecnológico repercute en varios segmentos de la vida cotidiana, no sólo en una forma de trabajar o la maleabilidad de los procesos productivos, sino también en la sociedad; el teletrabajo presenta inconvenientes al trabajador, a la empresa y, como es de suponerse, a la sociedad, entre las que tenemos:

- Barreras sociales hacia el teletrabajo. Por sus características, especialmente en el domicilio, ocurre que las personas entorno al teletrabajador no tienen una noción clara de esta forma de trabajo y se conducen en la idea de que la persona no está trabajando.

- Inconvenientes tecnológicos. A pesar de que las TIC se han desarrollado aceleradamente, existen dificultades para teletrabajar a altos niveles, toda vez que puede resultar cara su implementación, sin olvidar que algunos servicios como videoconferencias requieren de equipo especial que, hoy por hoy, no cualquier persona cuenta con él. Independientemente de ello, hay quienes indican que sale más barato una transmisión por esta vía que, ir directamente al lugar en el que se genera la información.

Con ello damos por terminado lo referente a las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, en cuanto a los últimos se pueden minimizar siempre que se tenga un conocimiento pleno de lo que implica su implantación, independientemente de su modalidad, ya sea móvil, en telecentros o a domicilio. Es quizá este último el que presenta menores problemas para su regulación, al vincularse más estrechamente con la legislación vigente.

Para finalizar este capítulo, queremos puntualizar que este es sólo un humilde esfuerzo para entender lo que es el teletrabajo, en el que sólo se mostró un bosquejo general, entendiéndolo como una forma de trabajo a distancia haciendo uso de las TIC, que conlleva cambios en la organización estructural de la empresa y en la forma de hacer el trabajo; los elementos que lo caracterizan son el trabajo a distancia, un uso continuo de las TIC que desencadenará en un resultado, como procesamiento de información con valor añadido.

CAPÍTULO 3

Marco jurídico del trabajo a domicilio

Con todo lo anterior podemos establecer que el teletrabajo es de reciente creación, sin embargo algunos países como Italia, España y E.U ya cuentan con regulación laboral al respecto.

No es así en el caso de México, quien solo da la protección mínima que es otorgada, primeramente por la CPEUM junto con sus leyes reglamentarias, en específico la ya mencionada LFT que en sus artículos 1°, 5°, 6° y 17 eleva su protección a todo tipo de trabajo que se pueda realizar, y el art. 311 se hace extensivo a los trabajos a domicilio semejantes.

Justamente, es donde se encuadraría con mayor precisión una de las modalidades, es decir, el teletrabajo a domicilio. Por ello, analizaremos el trabajo a domicilio para dar una perspectiva general del marco jurídico con el que puede coincidir, pasando por los principios generales hasta las condiciones de trabajo.

3.1. Derecho del trabajo

En el capítulo primero, hicimos referencia al desarrollo histórico del trabajo a domicilio, sin entrar al estudio técnico jurídico de la institución. Tal análisis tiene el propósito de brindarnos una amplia visión del teletrabajo, debido al estrecho vínculo que mantiene con éste. No obstante, no podemos introducirnos plenamente en este punto sin abordar las bases fundamentales del Derecho del Trabajo.

En primer lugar especificaremos el concepto de trabajo que es aquella actividad humana destinada a la creación de satisfactores (ya de bienes o servicios).

El Estado se encarga de protegerlo mediante un conjunto de normas jurídicas, entre las que encontramos la CPEUM, la LFT y disposiciones reglamentarias, tendientes a salvaguardar una condición jurídica, de hecho o de derecho, ya sea de una relación de subordinación o de carácter autónomo.

De conformidad con nuestra legislación, a nadie se le podrá impedir que se dedique al trabajo que le acomode siendo lícito (5° CPEUM). Éste es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (art. 3° LFT). Procurando preservar la integridad de una persona no sólo como sujeto de derecho, sino como parte de la humanidad.

Por otro lado, la palabra Derecho hace referencia a la idea de rectitud o a aquello que se mueve directamente hacia un punto. Etimológicamente proviene del latín *directum*, el cual deriva de *dirigere*: enderezar, dirigir, encaminar; a su vez de *regere, rexí, retum* que quiere decir conducir, guiar, conducir rectamente, bien¹⁰³.

Hay un sin fin de conceptos en torno al significado de la palabra Derecho, ha sido empleado por varios juristas atribuyéndole diversas acepciones como: “a) el conjunto de reglas o preceptos de conducta de observancia obligatoria que el Estado impone a sus súbditos; b) se refiere también a la disciplina científica que tiene por objeto el conocimiento y la aplicación de esas reglas de conducta, ciencia a la cual los romanos llamaron jurisprudencia; ésta hace referencia al análisis sistemático de la norma jurídica emitida por el Estado, quien entre otras cosas, pretende preservar el orden y la justicia social; c) alude, en fin, al conjunto de facultades que un individuo tiene y que le permiten

¹⁰³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, Tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Porrúa, México, 2002, p. 177.

hacer o dejar de hacer algo frente a los demás y frente al Estado mismo; se habla entonces de mi derecho de propiedad mi derecho a la libertad, etc.”¹⁰⁴.

Podemos incluir como significado de derecho, al complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad estatal, es decir, al orden o sistema jurídico, en el que su observancia puede depender de un acto coactivo del Estado, siempre que los actos jurídicos no se ejecuten con apego a las disposiciones normativas señaladas.

También hace referencia a las permisiones o facultades, así como exigencias o reclamos que se consideran jurídicamente justificados, en otras palabras, al derecho objetivo y subjetivo¹⁰⁵, esto es, al conjunto de normas o preceptos jurídicos destinados a reglar la conducta de los individuos en sociedad (generalmente conformado por leyes y códigos), y la facultad que posee la persona para reclamar el cumplimiento de determinado derecho. El primero es la norma que da la facultad y el segundo es la facultad reconocida por la norma.

Independientemente de lo anterior, en este trabajo entenderemos al Derecho como el conjunto de normas (impero atributivas, heterónomas y coercibles), impuestas por el Estado para regular la conducta del hombre en sociedad, pretendiendo la realización de la justicia social.

El Derecho se solía clasificar por los romanos en dos grandes ramas; el Público y el Privado; Ulpiano estableció que el primero se refiere a la República, mientras que el privado a los intereses de los particulares¹⁰⁶ (comprendiendo este último solamente al civil y mercantil). Con el paso del tiempo esta división se ha ido modificando, en atención a las reformas estructurales de la sociedad y a sus necesidades, de tal suerte que en la actualidad varios autores contemplan

¹⁰⁴ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil, Décima Sexta Edición, Porrúa, México 1997, p22.

¹⁰⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Op. cit.*, p. 181.

¹⁰⁶ MARGADANT S., Guillermo Floris. *Op. cit.*, p. 102.

la existencia de una tercera rama; la del Derecho Social; que comprende al Derecho Agrario, de la Seguridad Social, del Trabajo, entre otros.

Ahora bien, Derecho del Trabajo es, de acuerdo con Mario de la Cueva, “la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”¹⁰⁷. Algunos autores sostienen que es parca tal definición, al no contemplar las relaciones que no son entre el trabajador y el capital p. ej., los trabajadores domésticos.

Para Alberto Briceño, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor¹⁰⁸. Se hace de nueva cuenta referencia al equilibrio entre el trabajo y el capital, garantizando los derechos a favor del trabajador.

El Derecho del Trabajo responde a la aparición de grupos vulnerables y a la toma de conciencia de clase que, “como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho”¹⁰⁹, ocupando un lugar especial ante la defensa del derecho individual y protector de los intereses materiales, permitiendo el desarrollo de legislación que promueve la tutela de los derechos de los trabajadores.

En conclusión, el Derecho del Trabajo o Laboral es una rama del Derecho Social cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la justicia social, encaminada a la protección de los trabajadores frente a los patrones, empleadores o empresarios, respetando su dignidad y brindándole un mínimo de beneficios, limitando su explotación y pretendiendo elevar su nivel de vida y el de sus familias a una existencia decorosa.

¹⁰⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 85.

¹⁰⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985, 68

¹⁰⁹ Vid. LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de derecho del trabajo. Porrúa, México, 2001, p. 274.

Desde una perspectiva general, ésta rama contempla las siguientes disciplinas: a) El derecho individual del trabajo, que abarca la autonomía privada en las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo, y los regímenes especiales de trabajo; b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el de los menores, el derecho de habitación, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo; c) El derecho colectivo, donde encontramos organizaciones profesionales, como coaliciones y sindicatos, contratos colectivos de trabajo y el derecho de huelga; d) La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo; y, e) Finalmente el derecho procesal del trabajo¹¹⁰.

Esta rama del derecho consagra diversos principios (varios contrarios a los principios del Derecho Civil y aplicados de manera supletoria a la ley), algunos de ellos se encuentran explícitamente en la CPEUM y la LFT, otros son enunciados por la Declaración Universal de los Derechos del Hombre¹¹¹ y la doctrina, entre los que tenemos:

➤ La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. La CPEUM consagra este principio en el art. 123 al establecer que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, su trascendencia es evidente al considerar un vínculo recíproco entre la sociedad y la persona humana trabajadora, en el que la primera crea la expectativa de que la actividad ejecutada sea honesta y útil, mientras que el sujeto al prestar su fuerza de trabajo debe corresponder a tal, aprovechando las condiciones adecuadas (de las que se obliga la sociedad a proporcionar) que le aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para sí y su familia. Mario de la Cueva lo explica de la siguiente forma:

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 68.

¹¹¹ Aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948 por las Naciones Unidas, la que en sus artículos 4, 23, 24 y 25 enuncia la prohibición de la esclavitud, al derecho al trabajo libre equitativo e igualitario, al disfrute de un descanso con vacaciones pagadas y seguro de desempleo, así como a la libertad de sindicalización, asegurando una existencia decorosa.

“La concepción moderna de la sociedad y del 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 a reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de una persona humana.

“El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir; obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes...

“La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombre el desarrollo de sus actividades”¹¹².

➤ Principio de libertad de trabajo. De nueva cuenta consagrado en la CPEUM, ahora en su art. 5°, que establece como garantía individual la libertad que poseen todas las personas de dedicarse a cualquier trabajo siempre que sean lícitos, y el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial. El Estado está obligado a impedir que un contrato, pacto o convenio tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

La LFT en su art. 3° señala que el trabajo no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta “por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad, mejor aún; deberá hacerlo, porque quien no la reclama, principia a adquirir alma de esclavo”¹¹³. El art. 134 frac. III lo reitera, al establecer que el trabajador tiene la obligación de

¹¹² CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 108 y 109.

¹¹³ *Ibidem*, p.111.

desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, a quien se subordina en todo lo concerniente al trabajo; de lo que se desprende que si las ordenes están destinadas a observar algo que no sea directamente relacionado con la naturaleza del trabajo desempeñado el trabajador no está obligado a acatarlo, pues su persona y su libertad son intocables.

➤ Principio de igualdad en el trabajo. El tratadista Mozart Víctor Russomano, citado por José Dávalos, dice que “el principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada mas injusto que el distinguir o clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo”¹¹⁴.

Este principio hace referencia a la igualdad entre los trabajadores, independientemente de la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (LFT art. 3°) e impone a los patrones la prohibición de negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo (LFT art. 133). No resta agregar, que las Instituciones más protegidas por la ley son salario y condiciones de trabajo, debido a su vulnerabilidad.

La CPEUM art. 123 apartado A, frac. VII establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. El art. 5 frac. XI de la LFT señala la imposibilidad de generar efecto legal de cualquier estipulación que establezca un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

¹¹⁴ DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p.21.

Por cuanto a condiciones de trabajo se refiere, la LFT en su art. 56 determina que tales en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. Desafortunadamente no se puede afirmar que en nuestro país se apege a este principio que es desde nuestro punto de vista uno de los más importantes.

El principio de libertad como el de igualdad van de la mano, de tal forma que, en palabras de Mario de la Cueva, la igualdad sin libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella.

➤ Principio de estabilidad en el empleo. Este principio hace referencia a dos situaciones directamente ligadas entre sí, por un lado brinda la seguridad de que el trabajador goce de los satisfactores mínimos de vida presentes y futuros, y del otro, la duración, que consagra el derecho de cada persona a permanecer en su trabajo.

Otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación¹¹⁵.

Los artículos 35 y 39 de la LFT exponen lo siguiente:

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

¹¹⁵ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 219.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

“La reconducción de la facultad del despido a los límites de la justa causa, otorgando así seguridad en el mantenimiento del empleo frente al arbitrio empresarial. Constituye el otro pilar básico, y primigenio, de la estabilidad en el empleo que representa, entonces, una noción según la cual la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que viene a satisfacer sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra justa causa”¹¹⁶; dando lugar, a elección del trabajador, a la reinstalación o a la indemnización.

3.2. Relación especial jurídica laboral

De acuerdo con Mario de la Cueva, las relaciones laborales [generalmente] son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. La LFT en su art. 20, la entiende como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario y se presume independientemente del acto que le dio origen, entre la persona que presta un trabajo y el que lo recibe.

De lo anterior se desprende que la relación laboral se genera desde el momento en que se presenta la subordinación, a diferencia del Derecho Civil; que para surtir efectos no requiere el acuerdo de voluntades exclusivamente, si bien, el contrato de trabajo es sólo una forma de darle nacimiento, también lo es la existencia de una situación jurídica objetiva, perfeccionándose en ambos casos, hasta que se presta el servicio.

La relación de trabajo se conforma de dos elementos: objetivo y subjetivo. Éste se compone de quien aporta el trabajo, es decir, el trabajador y

¹¹⁶ PÉREZ REY, Joaquín. Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid, 2004, p. 21.

quien aporta el capital, conocido como patrón, patrono o empresario. El elemento objetivo está constituido por la prestación de un trabajo personal subordinado y una debida remuneración, producto de la contraprestación que otorga el patrón al trabajador por su servicio, también conocida como salario.

Ahora bien, hay relaciones de trabajo sujetas a condiciones que modifican las reglas generales impuestas por la ley (incluyendo la normatividad de carácter colectivo¹¹⁷) en beneficio de un sector de trabajadores, aplicándoseles un conjunto de disposiciones que, sin apartarse de las reglas comunes o generales, requieren de determinados requisitos que le dan vida y objetividad.

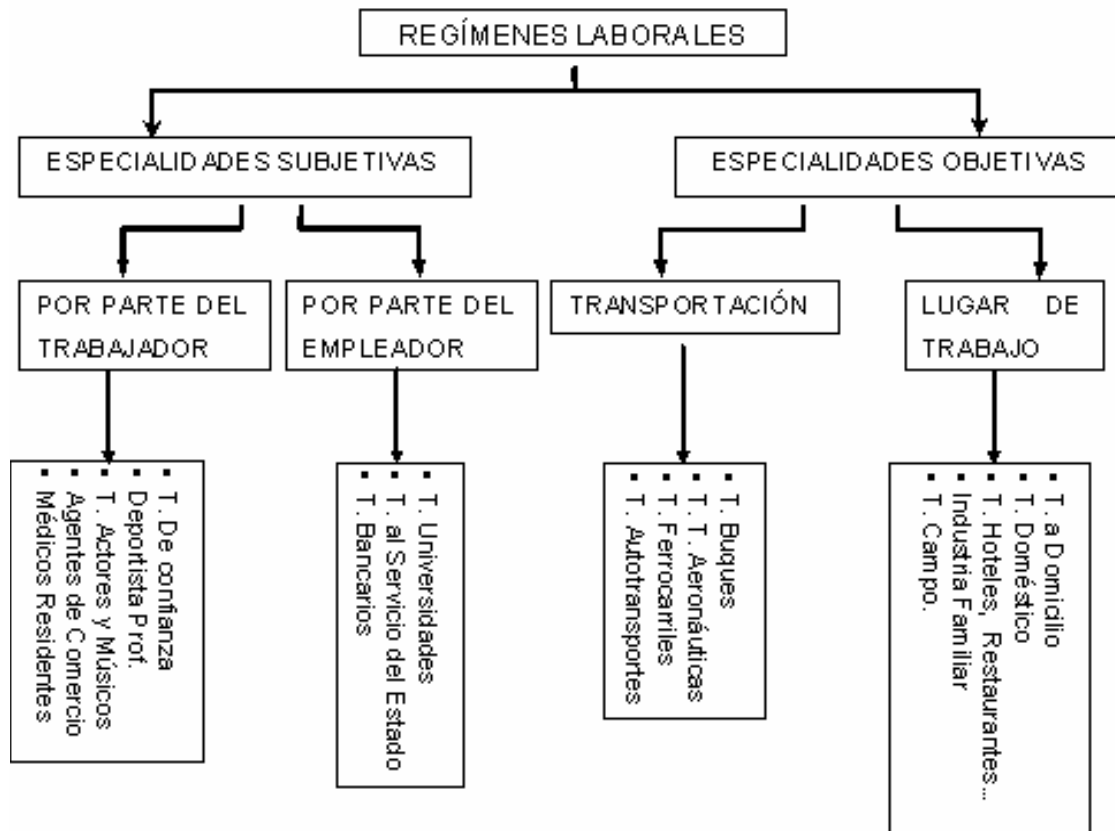
En las relaciones de trabajo especiales el patrón debe conceder al trabajador un cierto grado de libertad y confiabilidad para lograr un mejor rendimiento, por otra parte, la modificación de las facultades otorgadas al trabajador y la concesión de autoridad en el desempeño del empleo provocan en el trabajador un sentimiento de independencia y responsabilidad¹¹⁸ que va ligado a la flexibilidad de su contrato o relación.

Lo anterior, no debe implicar un abandono absoluto de los principios generales del derecho del trabajo, o de la relación tradicional de trabajo, sino que por las características específicas determinan su modificación. A continuación presento un esquema de dichas relaciones especiales¹¹⁹, a fin de ubicar al objeto de estudio analizado en el presente capítulo.

¹¹⁷ En el presente trabajo sólo se le dedica un pequeño apartado, pues entrar al estudio de cuestiones colectivas excedería de los límites planteados.

¹¹⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano, "Derecho del Trabajo", Mc Graw Hill, México, 1997, p. 25 y 26.

¹¹⁹ En un estudio interesante que hace el Lic. Santiago Barajas analiza los contratos especiales; tiene presente que la gran movilidad social produce una evolución de diversas instituciones jurídicas, consecuentemente, se requiere la adaptación de las normas a la realidad actual, incluyendo la regulación de otras, quizá nuevas, relaciones especiales de trabajo, como el trabajo subterráneo, de maniobras, el indígena y tribal, teletrabajo. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los contratos especiales del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1992. <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=953>.



Fuente: REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los regímenes laborales especiales, Colección Libros de Texto, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992.

Como podemos apreciar, la característica fundamental que distingue al trabajo a domicilio es el lugar en donde se desempeña la actividad, lo cual implica que tanto la vigilancia como la dirección son mediatas en relación con el patrono y se enfocan generalmente en la evaluación de resultados.

La LFT en su art. 311 estipula como trabajo a domicilio aquel 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.

De lo anterior se desprende la existencia de cuatro elementos fundamentales a considerar:

1) Que el trabajo se ejecute de manera habitual y no ocasional, de ser así, no se constituiría una relación de trabajo de esta naturaleza. Al respecto, Mario de la Cueva comenta que la palabra “habitual” en la LFT puede generar confusiones; sí el trabajador a domicilio labora en la empresa una sola vez, cada tantos meses, o por temporada, no podría hablarse de trabajo habitual en sentido estricto, sino que el criterio a seguir habrá de usarse dentro del espíritu del derecho del trabajo, a fin de resolver a favor del trabajador los casos dudosos o de frontera¹²⁰. Esta característica determina que dicha prestación no debe ser accidental.

2) Se realiza para un patrón, a beneficio de éste o de un tercero, sin importar quien proporcione las herramientas o materiales para ello, como se desprende del art. 312 al prescribir que “el convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio”. No obstante, Néstor de Buen agrega que “el trabajo a domicilio puede realizarse también en propio beneficio y no por encargo de un tercero [...]. En este caso el operario decide el número y la calidad de los productos que después vende en el mercado, libremente”¹²¹, consecuentemente, se trataría a este trabajador como autónomo.

3) El lugar de trabajo puede ser el domicilio del trabajador o un lugar escogido por éste, si trabajare en las instalaciones de la empresa o local del patrón, se convierte automáticamente en trabajador ordinario o interno. Desafortunadamente la realidad se impone ante los propósitos de la ley, muy frecuentemente se pueden organizar fraudes en los que se recreen lugares que a simple vista son casas habitación o se establezca sin serlo, además de alegar que fue el trabajador, quien en uso de su “libre albedrío”, eligió su lugar de

¹²⁰ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p.561.

¹²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, décimo octava edición, Porrúa, México, 2003, p. 508.

trabajo. Los patrones se benefician directamente de eso, so pretexto de lo anterior, evitan complicaciones sanitarias, rehúyen a la protección de la seguridad social, y se modifican las condiciones de trabajo.

Se realiza sin dirección ni vigilancia inmediata del patrón, este elemento es fundamental para distinguir la especificidad de este tipo de trabajo. Contrario *sensu*, la vigilancia y dirección que ejerce el patrón sobre el trabajador es mediata y se enfoca a los resultados o al trabajo concluido.

La existencia de un patrono y un trabajador al igual que el principio legal de dirección y dependencia del trabajador, quedan condicionados a la relación jurídica; y como elemento complementario se contempla el hecho de realizarse el trabajo en el domicilio del trabajador.

En la última parte del artículo 311 del ordenamiento jurídico citado, se aclara que “de ejecutarse el trabajo en condiciones distintas de las señaladas, regirán entonces las disposiciones generales de la ley”. En suma, la realidad social y jurídica de la relación que se establece es la que rige la especialidad del contrato, no los requisitos de subordinación, con lo que se demuestra nuevamente que los motivos de la misma son para la protección y resguardo de toda persona que trabaje dentro del marco de una relación jurídica laboral, independientemente de que los elementos, que consideramos fundamentales, sufran alguna modificación o alteración, tal es el caso del trabajo a domicilio.

3.2.1. Trabajador a domicilio

Para comprender con claridad el concepto de trabajador es conveniente estudiar, en primer lugar, lo que se entiende por trabajo. En cuanto a la historia del trabajo solo resta decir que “el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma, y no sin razón, que la historia del trabajo es la historia de la

humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia”¹²².

El art. 8° de la LFT define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La Real Academia Española (desde ahora RAE) lo define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.

De lo anterior se desprende, que todo trabajo requiere del esfuerzo de quien lo ejecuta (el humano) y tiene por finalidad la creación de satisfactores, ya sea la elaboración de bienes o la prestación de servicios; independientemente de que en la labor a realizar predomine una mayor actividad mecánica o, por el contrario, sea necesaria una de carácter eminentemente intelectual, a final de cuentas, toda actividad requiere, en mayor o menor medida, de ambas.

Suele denominársele también al trabajador como obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, entre otros, las cuales sólo se refieren a un segmento muy específico de la población económicamente activa.

El trabajador es el sujeto primario del Derecho del Trabajo, de la noción jurídica se distinguen tres elementos:

a) Debe ser realizado por una persona física. De tal suerte que en materia laboral son inexistentes los trabajadores como persona jurídica, por lo que la celebración del un contrato de equipo queda al margen de la ley, esta figura propiciaba su manipulación y encubrimiento, a más de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores.

¹²² Vid. DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. *Op. cit.*, p. 275.

b) La prestación del servicio es de carácter personal. Dicha se brinda a otra persona física o moral y no puede satisfacerse por otra persona, es personalísima e intransmisible, salvo que el patrón lo consienta —en este caso, los efectos del contrato se suspenden en relación al trabajador substituido, para hacerse producir en la persona del substituto—, por lo tanto, la muerte del trabajador contrae la disolución del contrato¹²³.

Por otro lado, la LFT art. 313 es una excepción a la regla general, al establecer que el trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia. Desafortunadamente la ley es parca e imprecisa, por no pecar de indiferente, en relación a los miembros de la familia, ajustándose únicamente a la realidad social en que vivimos, dejándolos en un indiscutible estado de indefensión al no aclarar cuál es la situación jurídica de estas personas. Se podría aseverar que es una excepción a los art. 8° y 10 de la LFT, sin embargo no es inclusive al art. 181 del mismo ordenamiento, que a la letra dice “los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”.

Los autores que buscan particularizar el trabajo a domicilio del que se presta en directa dependencia del empresario, señalan la posibilidad de que “el trabajador a domicilio contratado substituya su prestación con otro; tanto que, en el genuino contrato de trabajo, la prestación es personal, y no puede ser delegada en otra persona”¹²⁴.

c) La existencia de una subordinación al patrón. La presencia de este elemento es característico de la relación de trabajo y los distingue de los contratos afines. Debe entenderse por tal, “que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón “a cuya autoridad estarán subordinados” los

¹²³ GOMES GOTTSCHALK, Elso, *et. al.* Curso de Derecho del Trabajo I, Tr. Miguel Bermúdez Cisneros, Cardenas, México 1979, p.115.

¹²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral y legislación iberoamericana, Tomo II, Vol. IV, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988, p. 179.

trabajadores “en todo lo concerniente al trabajo”... implica por parte del patrón o de su representante la facultad jurídica de mando y por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia”¹²⁵.

La LFT la refiere en el art. 134 frac. III que es obligación del trabajador desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, en todo lo concerniente al trabajo y el 47 frac. XI, del mismo ordenamiento, indica como causal de rescisión de la relación del trabajo, la desobediencia injustificada del trabajador. Al respecto agrego la siguiente tesis:

No. Registro: 210,655. Tesis aislada. Materia: Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XIV, Septiembre de 1994. Tesis: V. 2o. 169 L. Página: 440. SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García. Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

No obstante, en el caso muy particular del trabajo a domicilio, la subordinación se encuentra disminuida y para algunos autores no existe, es decir, no es trabajo subordinado.

Este tipo de trabajo se encuentra “frente a una modalidad de trabajo salariado dependiente en que el trabajador no se halla en estado de subordinación jurídica, pero sí en relación de dependencia económica y técnica, ya que se debe a la retribución que percibe y está obligado a ejecutar el trabajo de acuerdo con las instrucciones que se dan por el empresario o patrón”¹²⁶.

¹²⁵ DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p. 87 – 88.

¹²⁶ CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 170.

En palabras de Guillermo Cabanellas, “no haya en el trabajo a domicilio subordinación total y efectiva; la subordinación que en él subsiste resulta sólo parcial, referida al deber de fidelidad y, en ocasiones, al de rendimiento, cuando se exige cierta cantidad de obra en un tiempo determinado. Sin embargo, la subordinación económica existe, ya que los trabajadores a domicilio se encuentran apremiados por la necesidad de conseguir un ingreso; esto es, se hallan sometidos económicamente al patrón, por el carácter alimentario que la retribución tiene”¹²⁷.

Al respecto, compartimos la idea de Santiago Barajas, al establecer la imposibilidad de considerársele trabajador libre por tres razones: primera, el obrero no dispone del producto de su esfuerzo; segunda, al ser entregado el producto a quien ordena el trabajo, tal hecho impide al trabajador toda intervención en su comercialización y; tercera, el valor fijado al producto es el salario recibido a la entrega de cada pieza o unidad terminada, en la proporción del valor que a esta se asigne, en consecuencia, el patrono es quien impone un precio tanto al trabajador como al producto en el momento en que éste entra al mercado, mientras que el trabajador podrá aceptar o rechazar el trabajo según su conveniencia, pero hasta ahí su manifestación de voluntad¹²⁸.

El ya mencionado art. 311, señala que el trabajo se realizará sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, por lo que no se excluye la facultad del patrón de ejercer su derecho de supervisión sobre el trabajo terminado, inclusive la LFT en su art. 326 A, frac. II lo presume al establecer como obligación para el trabajador “elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada”.

3.2.2. Patrón a domicilio

La palabra patrón, proviene el latín *patronus* es la forma aumentativa de *patrem*, acusativo de *pater*, padre; en español se refiere al titular de un derecho

¹²⁷ *Ibidem*, p. 178.

¹²⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. <http://www.bibliojuridica.org>, *Op. cit.*, p. 158.

o cargo de patrón; esto es, derecho, poder o facultad que tiene el patrón o poseen los patronos¹²⁹.

En Derecho Romano se llamaba al trabajador *locator operarum*; y al patrón, *conductor*. Algunos autores comentan que la denominación de patrón es inusual, es un término arcaico, cuyo empleo es raro en la legislación positiva actual, salvo algunos países del Caribe y de habla hispana, entre ellos México.

Otros, prefieren la expresión “acreedor de trabajo, para indicar al que tiene el derecho de pretender del otro contratante la prestación del trabajo; y deudor de trabajo, para referirse al que tiene la obligación de prestarlo. Los anglosajones recurren al vocablo *employer* para nombrar al patrono y a la voz *employé* o *employee* para designar al empleado”¹³⁰.

También suele designársele equívocamente como principal o capitalista, el primero quiere decir superior, jefe o encargado de un establecimiento mercantil o industrial (puede ser el dueño o uno de sus empleados, sin carácter patronal alguno); el segundo se refiere a la persona que promueve con su dinero actividades para obtener algún lucro; dentro de la empresa, el dueño del capital es quien tiene la gestión de ésta y dispone de ella como rector (puede no ser la persona que la dirija, ni aquélla con la cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores).

Finalmente, en México la LFT en su art. 10 denomina a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores como patrón, aunque en el uso común, se le suele relacionar o ser ocupado como sinónimo de empleador o empresario, incluyendo esta investigación.

De lo anterior se desprende que el patrón es: la persona física o moral, en el último caso, puede ostentar cualquier forma de constitución, es decir, ser

¹²⁹ CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 258.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 259.

una sociedad civil o mercantil; y como segundo elemento, es quien recibe los servicios subordinados de un trabajador.

En este contexto, empresario, es aquella persona titular propietaria o directiva de una industria, negocio o empresa. Cabe agregar que la ley entiende por ésta a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, agregando que aquélla unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa será reputada como establecimiento (art. 16 LFT).

Una vez acotado lo anterior y con fundamento en el art. 314 los patrones a domicilio, son las personas que dan trabajo a domicilio, suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración. De lo anterior se desprenden los siguientes elementos:

a) El patrono a domicilio es la persona que da trabajo a domicilio. Sin introducirnos nuevamente al concepto de trabajador a domicilio conviene destacar que el legislador quiso ser amplio en cuanto al significado de dar; la RAE la define como: donar, entregar, ofrecer materia para algo, conferir (proveer en alguien un empleo u oficio), ordenar, conceder, convenir en una proposición¹³¹.

Frecuentemente es el trabajador, que a más de dar su fuerza de trabajo, pone los instrumentos o la materia prima, para la elaboración del producto. Desde antaño, es una de las formas de evadir responsabilidad laboral por parte de los patrones, los cuales argumentan que por no entregar los materiales de trabajo no sostienen con la persona una relación laboral, sino una civil o mercantil, en consecuencia habrá de buscar los elementos apropiados para demostrarla.

¹³¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española, 2001. [En línea]. Disponible: http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=dar. 27 de mayo de 2008. 18:50 P.M.

b) Los patronos a domicilio conservan la categoría independientemente de que suministren o no los útiles o materiales de trabajo. Situación comentada en el párrafo anterior, por lo que se aprecia de nueva cuenta, el sentido protector de la Ley a favor del trabajador, tratando de comprender las condiciones reales de trabajo.

c) La naturaleza del trabajo a domicilio no cambia, independientemente de la forma de remuneración. Esta prescripción se encamina a evitar simulaciones, con lo cual, el nombre que reciba la forma de pago o remuneración que se idee no es determinante.

Ahora bien, la ley contempla la figura del intermediario. Mario de la Cueva comparte la opinión con trabajadores, sociólogos y juristas de buena voluntad, al establecer que la intermediación es “una de las formas más viles de los métodos de explotación de los trabajadores”¹³², figura jurídica que trataré posteriormente con mayor detenimiento.

3.3. Las defensas especiales

Los intentos de la ley por dar un trato equitativo y análogo de los trabajadores a domicilio, en relación con los trabajadores tradicionales, presenta varios obstáculos, p. ej., los fraudes a la ley (por parte de los empresarios que ocultan este tipo de relaciones para liberarse de cargas de seguridad social, administrativas, fiscales), el menosprecio por los legisladores y el ejecutivo para brindares mayor protección jurídica y la instauración de programas gubernamentales mas objetivos, sin olvidar que existen trabajadores a domicilio y trabajadores que laboran en su domicilio de forma independiente, generando confusión en torno a los derechos, las condiciones y beneficios de los que son acreedores. A continuación estudiaremos algunas de las defensas especiales

¹³² CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 563.

de la LFT a las que es sujeta dicha institución, apoyándonos en la obra de Mario de la Cueva para ilustrarlas.

3.3.1. Contra simulaciones

Etimológicamente la palabra simulación proviene del latín *simul* y *actio*, palabras que indican alteración de la verdad; su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto¹³³.

Un ejemplo de simulación que emplean los patrones, para deslindarse de la responsabilidad consiste en vender las materias y utensilios necesarios para la elaboración de un objeto y posteriormente, una vez terminado por el trabajador, comprárselos a precios módicos e inferiores a los de valor comercial.

Previendo esta situación, el art. 312 de la LFT estipula que cualquier convenio, por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, o cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio; el legislador abrió lo más posible el marco de protección de la ley para prevenir que los patrones no se deslinden de sus cargas jurídicas, sin importar los mecanismos que ideen.

3.3.2. Simultaneidad de patrones

La RAE determina que la palabra simultaneidad indica la cualidad de simultáneo, que es referente a una cosa (en nuestro caso particular al trabajador a domicilio), que se hace u ocurre al mismo tiempo que otra (es decir hay una pluralidad de patrones).

La libertad de trabajo imperante en este tipo de contrato debe ser básica; por eso el trabajador puede comprometerse al mismo tiempo con diferentes

¹³³ CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, T. VII, décimo quinta edición, Heliasta, Argentina, 1985, p. 429.

patronos, no es el factor tiempo de jornada sino tiempo de entrega del producto lo que da fuerza a las condiciones de trabajo que se establezcan. El art. 315 de la ley en comento, reconoce que un trabajador de este tipo puede tener patronos simultáneos, de tal suerte que adquiere con diversas empresas la obligación de entregar el producto de su trabajo.

Ninguna obligación puede imponerse al trabajador en el sentido de que únicamente laborará para determinada persona física o moral, toda vez que una de las cualidades atribuidas al contrato es la necesidad y la oportunidad, es decir, al patrón le interesa recibir el producto en fecha fija y al trabajador cumplir con el encargo hecho dentro del término convenido para obtener su valor lo más pronto posible¹³⁴. Situación que les permite a ambas partes mantener ciertos beneficios; el trabajador no quedará en desamparo una vez que haya concluido el trabajo, tendrá otras fuentes de ingreso, mientras que el patrón tiene la libertad de contratar a diversas personas para la manufactura de distintos productos. A continuación anotamos la siguiente tesis aislada:

Registro No. 251293. Localización: Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 139-144 Sexta Parte. Página: 163. Tesis Aislada. Materia: laboral. TRABAJADOR A DOMICILIO. Ni la discontinuidad en la prestación del trabajo personal a cargo del trabajador a favor del patrón, ni la simultaneidad de patronos es suficiente, *per se*, para llegar a la conclusión de que no existe relación obrero-patronal entre el actor y el reo, puesto que no debe perderse de vista, por una parte, lo que dispone el Capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en especial sus artículos 311, 314 y 315, por la otra, que según lo admitió el propio reo al contestar la demanda, era habitual, esto es, acostumbrado, que el acto laboral en forma irregular para él. Por tanto si una persona presta servicios a una negociación mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre ella y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 526/80. Benjamín Díaz. 18 de septiembre de 1980. Unanimidad de

¹³⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Op. cit.*, <http://www.bibliojuridica.org>, p. 161.

votos. Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Francisco Javier Villegas Hernández. Genealogía: Informe 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 15, página 221.

3.3.3. Prohibición de la intermediación

El intermediario es una figura del Derecho del Trabajo que tiene lugar al principio de la relación de trabajo o del contrato, entendiéndolo en términos generales como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios en beneficio de un tercero, o sea al patrón.

El intermediario existe y se mueve en el ámbito de las relaciones de trabajo y cobra validez en cuanto presta un servicio inestimable a los contratantes, aun cuando en muchas ocasiones se utiliza como un medio para evitar la responsabilidad patronal, perjudicando definitivamente al trabajador.

“Situado el intermediario entre el patrono y el trabajador, el beneficio real de su actividad derivaba sólo de la diferencia de salarios existentes entre el convenio por él con los trabajadores y el que obtenía del patrono [...], quien [el intermediario] por carecer de alguna otra fuente de utilidad en este sentido, ejercía verdadera explotación sobre sus contratados”¹³⁵. En consecuencia, además de los inconvenientes que sobrevenían para el trabajador en los casos comunes de la insolvencia, sufrían daños inmediatos como salarios bajos.

Esta figura ha representado grandes dificultades, en ocasiones algunos patronos, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y negarles las prestaciones adicionales correspondientes¹³⁶.

A fin de resguardar la integridad del trabajador en relación con su trabajo frente a las empresas, que no sólo son insolventes sino además irresponsables,

¹³⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. T. XVI, Bibliográfica OMEBA, Argentina, 1975, p. 463.

¹³⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, décima segunda edición, Porrúa, México 2003, p. 51.

la LFT en su art. 13 establece 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 serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con respecto al trabajo a domicilio, el art. 316 de la ley en comento, establece que queda prohibida la utilización de intermediarios, seguramente para evitar la confusión que en algún momento pudiera suscitarse, además, de la existencia de un sin fin de atropellos contrarios a los derechos de los trabajadores y en su perjuicio.

Ese mismo artículo indica que en el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13 de la LFT. De lo anterior se desprende que bastará con que el trabajador a domicilio demuestre que quien materialmente le da el trabajo no cuenta con elementos propios y suficientes para satisfacer sus obligaciones laborales, en consecuencia, la empresa beneficiaria será acreditada como el verdadero patrono; siendo solidariamente responsable la primera.

Cabe puntualizar que los trabajadores que presente servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias, situación que resulta técnicamente imposible, lamentablemente, en el trabajo a domicilio.

3.3.4. Defensa de la estabilidad

De acuerdo con la RAE, la palabra estabilidad se refiere a la calidad de estable, que a su vez es aquello que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer, que permanece en un lugar durante mucho tiempo o que

mantiene o recupera el equilibrio¹³⁷. A la fecha, la estabilidad en el empleo sufre un debate doctrinal, tanto por lo que se refiere a su denominación como por lo que toca a su contenido, en sentidos muy dispersos.

La estabilidad en el empleo, dice Mario de la Cueva, “apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en una adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro... [dicha] dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con interés de su familia... otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones... de ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro”¹³⁸.

En consecuencia, la estabilidad se debe apreciar desde ambas perspectivas: la que garantiza en cierto grado la duración presente de una relación de trabajo para atender las necesidades y vicisitudes mediatas e inmediatas y, la certeza jurídica que posee el trabajador para defenderse en caso de un despido, proferido por el patrón, injustificado o sin justa causa.

Ahora bien, la estabilidad se puede apreciar desde distintas perspectivas, así Joaquín Pérez nos expone lo que denomina “gammas de la estabilidad” de la siguiente forma:

¹³⁷ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. [En línea] Disponible: <http://www.rae.es/rae.html>. 03 de septiembre de 2008.

¹³⁸ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 219 y 120.

a) E. en el trabajo o en actividad. Constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuar en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa. Esta forma es la más común, quedando referida al trabajo sin adjetivos, abarca al trabajo dependiente y por cuenta ajena y al autónomo.

b) E. en la empresa. Ésta asegura al trabajador su permanencia en una concreta organización productiva. Se trata de la versión más extendida de la estabilidad y sobre la que siguen reposando la mayoría de los ordenamientos laborales.

c) E. en el puesto de trabajo. Viene a ser una concreción de la anterior y según la cual el trabajador tiene derecho a no sólo permanecer en la empresa sino en su concreto puesto de trabajo. Constituye la versión más rígida de la estabilidad¹³⁹. Esta clasificación, con la que estamos de acuerdo, nos da una perspectiva de lo general a lo particular de la estabilidad atendiendo únicamente a la duración de la relación de trabajo.

Por otra parte, Néstor de Buen establece que la estabilidad en el empleo “debe entenderse como un derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo u obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente”¹⁴⁰. En consecuencia, la relación laboral podrá darse por concluida si existe causa justificada para un despido o, como dice este autor, hasta su terminación natural, mientras que la responsabilidad de las partes será determinada por la Ley.

¹³⁹ PÉREZ REY, Joaquín. *Op. cit.*, p. 22 – 24.

¹⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, décimo octava edición, Porrúa, México, 2003, p. 42.

En nuestra legislación, la estabilidad en el empleo se relaciona con los art. 35 y siguientes de la LFT referentes a la duración de la relación de trabajo; éstas pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado¹⁴¹, a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado y la carga de la prueba es para el patrón.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lamentablemente, algunos trabajadores han manifestado el “recurso sistemático a la contratación por tiempo determinado en este tipo de labores, lo cual excluye, en la mayoría de los casos, la posible aplicación de las normas relativas al despido¹⁴².”

No podría dar por terminada la perspectiva general de la estabilidad sin abordar la distinción que se hace entre la absoluta y la relativa. Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada; que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral mediante el pago de una indemnización¹⁴³.

La configuración de ambas formas de estabilidad se presentan con mayor claridad al momento en que el patrón decide dar por terminada la relación de trabajo, cuyas excepciones las encontramos en los art. 47 a 50 del la LFT, tema muy basto que por la extensión y objetivo de este capítulo no desarrollaremos.

¹⁴¹ El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y los casos previstos en la LFT.

¹⁴² REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los regímenes laborales especiales, Colección Libros de Texto, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, p. 217.

¹⁴³ DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p. 135.

Entrando en materia, en la relación del patrón y el trabajador a domicilio resaltan dos momentos, al recoger los materiales y útiles de trabajo y al entregar los objetos ya elaborados.

Si bien es cierto, el capítulo especial de la ley mexicana sobre trabajador a domicilio no establece una serie de causas por las cuales se autoriza al empleador a despedir a un trabajador, éstas podrían evocarse si se hace una lectura *contrario-sensu* del art. 326, el cual señala las obligaciones especiales de los trabajadores a domicilio o, en su defecto, el incumplimiento de las obligaciones del patrón consignadas en el art. 324 p. ej., la frac. II que impone al patrón la obligación de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos.

De tal suerte, que el comentado incumplimiento da derecho al trabajador de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, su reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o una indemnización por el importe de tres meses de salario, modesta cantidad que en caso de comprobarse el despido injustificado se le sumarán los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo (art. 324, 48 y 89 LFT).

Lo anterior es sumamente importante, la norma cerró el cuadro de la relación de trabajo al consignar su estabilidad y el derecho, idéntico en todos los trabajadores, de intentar las acciones de reinstalación o pago de una indemnización¹⁴⁴.

3.4. Condiciones de trabajo

La palabra condición “proviene del latín *conditio-onis*, que significa calidad o circunstancia con que se hace o promete una cosa o circunstancia

¹⁴⁴ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 565.

con que se hace algo”¹⁴⁵. De manera general, podemos establecer que las condiciones de trabajo son el conjunto de obligaciones y derechos de los sujetos que conforman una relación de trabajo.

Mario de la Cueva indica que se entienden por éstas “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”¹⁴⁶.

El mismo autor categoriza las condiciones en atención a las funciones y finalidades de las normas que las contienen. En consecuencia, se puede hablar de las que poseen una naturaleza individual, aplicadas a cada trabajador en lo particular p. ej., la jornada máxima de trabajo, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, salario, a fin de proveer un nivel económico decoroso para el trabajador; y, las de naturaleza colectiva, que tiene dos objetivos principales, el primero se refiere a la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado y el segundo comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta por todos los trabajadores en general, como un centro social.

De nueva cuenta, nos asomamos al principio de igualdad, al establecer la LFT que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las fijadas por ella y deberán ser proporcionales al servicio prestado, en el que para trabajos iguales corresponden condiciones iguales, independientemente de la raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política a la que el trabajador pertenezca, salvo disposición legal en contrario¹⁴⁷ (art. 56).

¹⁴⁵ EL NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo I, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Porrúa, 2001, p. 584.

¹⁴⁶ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 266.

¹⁴⁷ Tal es el caso de los trabajos especiales, p. ej., los de tripulación aeronáutica, deportistas profesionales, actores y músicos, ya que no se viola el principio de igualdad en el salario, al ocurrir que los trabajadores perciben salarios distintos por trabajo igual.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo es muy difícil observarlo en la realidad; procesalmente se le han puesto obstáculos para su cabal aplicación, p. ej., la Suprema Corte de Justicia de la Nación (desde ahora SCJN) impone al trabajador que ejercita la acción de nivelación de condiciones de trabajo la carga de la prueba; de hecho niega ese derecho al trabajador por la dificultad que éste tiene para probar su acción¹⁴⁸, al respecto anoto las siguientes tesis:

Registro No. 276781. Localización: Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XXI. Página: 235. Tesis Aislada Materia: laboral. TRABAJO, CAMBIO DE LAS CONDICIONES DEL. CARGA DE LA PRUEBA. Ante la negativa de la empresa de haber cambiado las condiciones de trabajo de los actores, corresponde a éstos probar que sí había existido cambio en las condiciones de trabajo, que se tradujeron en una reducción en los salarios de los mismos. Amparo directo 6412/58. Eduardo Hernández Govantes y coagraviado. 13 de marzo de 1959. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

Registro No. 276697. Localización: Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XXII. Página: 133. Tesis Aislada Materia: laboral. TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON OTROS TRABAJADORES, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Habiendo negado el demandado en su contestación que el trabajo desempeñado por el ahora quejoso fuera el mismo que realizaban otros trabajadores que eran ajustadores de primera, en tanto que el agraviado lo era de tercera, correspondía a éste y no al patrón la prueba de su afirmación, para lo cual debió justificar con los medios de convicción pertinentes, que efectivamente desempeñaba las mismas labores que aquéllos, en igualdad de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, como lo dispone el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, pues no existía razón alguna que hiciera inaplicable en la especie la norma procesal de que el actor debe probar su acción si se basa en un hecho positivo susceptible de ser acreditado, como lo es la prestación de servicios en igualdad de condiciones que los otros trabajadores con quienes se pretendió la nivelación. Por lo mismo, si el quejoso no acreditó ese extremo en que fundo su reclamación, ya que ni siquiera ofreció la prueba pericial, indispensable dada la naturaleza del trabajo, para que la responsable pudiese formarse criterio acerca de la cuestión controvertida, el laudo reclamado tuvo que ser forzosamente absolutorio en ese aspecto del conflicto, sin que por ello pueda estimarse violatorio

¹⁴⁸ Vid. DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p., 178.

de los preceptos de la Ley del Trabajo y de las garantías del agraviado. Amparo directo 665/58. Herón Muñoz Franco. 8 de abril de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Por otro lado, las condiciones de trabajo se pueden fijar por tres vías: mediante la celebración de contratos colectivos, por sentencias colectivas –una vez que el procedimiento de huelga ha resultado infructuoso para los trabajadores, quienes solicitan a las juntas fijen las condiciones futuras que se observarán en el entorno laboral– y finalmente (la más común) al establecerse por convenio entre el trabajador y el patrón.

Esta última vía es la que se aprecia en el caso de los trabajadores a domicilio, debido a que en México aún se carece de un Contrato Colectivo de Trabajo especial y mucho menos existe un sindicato gremial de tal naturaleza.

Como consecuencia del constante abuso de los patrones a los trabajadores a domicilio, la LFT consigna la facultad de la Inspección del Trabajo de revisar el documento que contenga las condiciones de trabajo y si existe alguna deficiencia legal, lo hará de conocimiento a las partes para que lo modifiquen. De tal suerte que una vez celebrado el contrato de trabajo, en donde se especifiquen dichas condiciones, previo registro del patrón a domicilio ante la autoridad en comento, tendrán un lapso de tres días hábiles cada una de las partes mencionadas (patrón, trabajador e Inspección) para entregarlo, valorarlo y si es necesario modificarlo.

El art. 318 determina que las condiciones de trabajo deberán constar por escrito, el patrón, el trabajador y la Inspección poseerán una copia de dicho documento que contendrá:

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

Lamentablemente, en la vida cotidiana, este precepto cae en letra muerta, muchas autoridades mexicanas incumplen sus deberes y el inspector de trabajo no es la excepción, sin olvidar que los patrones buscan a toda costa desligarse de cualquier tipo de responsabilidad y se dan frecuentemente a prácticas maliciosas.

Para concluir hacemos hincapié en lo que Mario de la Cueva señala al introducirnos al estudio de las condiciones de trabajo: “Si se indaga acerca de sus fuentes y sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consisten en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura”¹⁴⁹.

3.4.1. Jornada de trabajo

La palabra jornada refiere distintos conceptos; la RAE indica que es el camino que se anda regularmente en un día de viaje, período de tiempo que equivale a 24 horas, expedición militar, reunión o congreso (normalmente monográfico y de corta duración), o el tiempo de duración del trabajo diario.

Los primeros antecedentes que se tienen de la jornada de trabajo los encontramos en las Leyes de Manú (año 1280 a. C.), fijándola a partir del momento en que “el sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; el días, para el trabajo”. Durante la Edad Media y principios de la Moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los períodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores.

El advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo, haciéndose más intensivas justificando la desmedida explotación al considerar que la máquina sustituía el esfuerzo del trabajador

¹⁴⁹ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 266.

de tal forma, que no se le exigía gasto de energía. Por ello durante la Revolución Industrial las jornadas llegaban a 14, 16 horas y ocasionalmente un poco más. El movimiento obrero, la innovación tecnológica y el intervencionismo estatal tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada de trabajo a menos horas¹⁵⁰.

Existieron un conjunto de factores que provocaron la disminución de la jornada. Por ejemplo, las luchas y movimientos sociales; el progreso tecnológico, al evidenciar que una jornada prudente rinde mas que una larga y así conseguir mayor calidad e intensidad en el trabajo realizado; aspectos fisiológicos, debido a que el cansancio acumulado, la extenuación o la fatiga prolongada en demasía tienden a elevar el número de accidentes de trabajo; como su secuela de enfermedades profesionales, el trabajador quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares, está sumamente agotado, merman sus condiciones morales, disminuye considerablemente o anula su rendimiento y puede provocar una co-dependencia de algún estimulante como el alcohol o el tabaco; el orden económico; finalmente, la manifestación de algunas recomendaciones por parte de organismo internacionales como la OIT, la emisión de algunos documentos de gran trascendencia como la encíclica papal *Rerum Novarum* del León XIII, el manifiesto comunista de Marx y Engels, disposiciones emitidas por la Comuna de Paris, entre otros.

A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral en cuanto a jornada lo constituía Inglaterra, que en 1847 había implantado la de 10 hrs., siguiendo Francia estableciendo su duración de 12 hrs. En América, dejando a un lado el antecedente de las Leyes de Indias (que contemplaba ya la jornada de 8 hrs.) se encuentra Chile que en 1908 decreta que la jornada de trabajo durará 8 hrs. o 48 semanales¹⁵¹.

¹⁵⁰ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. *Op. cit.*, Tomo V, p. 9.

¹⁵¹ *Ibidem*, p.10.

En México, la constitución de 1917 declaró en su art. 123 apartado A, frac. I y II que la duración de la jornada máxima será de 8 hrs. en el día y 7 en la noche, mientras que el art. 59 de la LFT señala que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales, mas no existe algún impedimento para disminuirla, p. ej. a 40 hrs. semanales.

Una vez acotado lo anterior, resulta pertinente concretar el concepto de jornada de trabajo, la LFT en su art. 58 establece que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. A diferencia de lo que establecía el art. 111 de la Ley de 1931 al considerarla como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas¹⁵², de tal suerte que si el trabajador se encontraba imposibilitado para realizar su trabajo por culpa no atribuible al patrón, éste no tenía la obligación de retribuirle las horas perdidas o la jornada completa.

Debido a que es una disposición de orden público, cualquier estipulación que fije jornadas mayores a la máxima permitida (art. 59 LFT) no produce efecto alguno ni impide el goce o ejercicio de cualquier derecho.

Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico regula varios tipos de jornadas, entre las que encontramos:

a) Diurna: cuya duración máxima no podrá exceder de 8 hrs. diarias y queda comprendida entre las 7:00 y las 20:00 (art. 60 y 61 LFT).

b) Nocturna: cuya máxima duración no podrá sobrepasar 7 hrs. diarias y queda comprendida entre las 20:00 y las 06:00 hrs. (art. 60 y 61 LFT).

c) Mixta: su duración máxima será de 7 horas y media, que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último

¹⁵² DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p. 181.

sea menor de tres horas y media; de comprender un periodo mayor, se considerará jornada nocturna (art. 60 y 61 LFT).

Algunos autores contemplan a la jornada de trabajo con otros tipos, no obstante, no compartimos dicha visión, al sólo tratarse de ciertas modalidades o circunstancias especiales por la que jurídicamente se tiene un trato distinto con el trabajador; así se habla de las siguientes jornadas:

a) Reducida: la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora (art. 177 LFT).

b) Especial: la acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, a fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente¹⁵³. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73 LFT, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado.

c) Indeterminada: la aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (art. 333 LFT). También se contempla a los trabajadores a domicilio, quienes generalmente tienen la libertad de escoger la franja horaria mas conveniente para cumplir con su trabajo, desgraciadamente las exigencias a estos trabajadores los someten a jornadas excesivas, mayores a 10 horas diarias, a fin de entregar a tiempo el producto terminado.

d) Continua: no la especifica concretamente la LFT, sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de

¹⁵³ Se cuestiona la constitucionalidad de la jornada que va más allá del máximo legal (Art. 59 de la Ley Federal del Trabajo).

trabajo, o sea la comprendida desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (art. 63 LFT).

e) Discontinua: es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; supone dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (art. 64 LFT).

f) De emergencia. La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65 LFT).

g) Extraordinaria: es aquélla prolongada por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo. En ella se puede incluir toda tarea encomendada al trabajador fuera del horario ordinario de labores, siempre que la producción lo exija o cuando no pueda ser suspendida una actividad p. ej. el suministro de agua, de energía eléctrica, labores continuas durante las veinticuatro horas del día, etc. (art. 66 LFT).

h) Humanitaria: aquella que debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que, de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana (art. 123 apartado A, frac. XXVIII, inciso a, CPEUM junto con el 5° LFT).

3.4.2. Días de descanso

Toda jornada de trabajo es susceptible de ser suspendida o interrumpida. En el primer caso se habla de la ausencia de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario correspondiente, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, siempre que se cumplan las condiciones o disposiciones legales (Título

II, capítulo II de la LFT). En caso de que se interrumpa, los derechos y obligaciones de las partes surten efecto.

Las causas de interrupción de la jornada de trabajo se pueden clasificar en legales, voluntarias y convencionales. Éstas son las pactadas por los sujetos de la relación laboral o el sindicato y la empresa; las voluntarias, son las concedidas unilateralmente por el patrón y; las legales, como su nombre lo indica, son las consignadas por la ley, entre las que tenemos la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, entre otros.

Con respecto al descanso semanal, “la tendencia universal adoptada desde la fundación de la OIT ha sido la de otorgar por seis días de trabajo un día de descanso con goce de salario íntegro. Se ha aceptado asimismo que sea el día domingo el de descanso semanal, sin perjuicio, desde luego, de que si una tarea exige la presencia del trabajador en ese día, sea cualquiera otro de la semana el que tome como día de descanso”¹⁵⁴.

Tal situación nuestra ley la contempla en los art. 69, 70 y 71, con la salvedad de que en caso de que su día de descanso sea diferente al domingo, el patrón está obligado a pagar una prima dominical equivalente, por lo menos, al 25% del salario ordinario. Mientras la SCJN, ha autorizado cualquier variante en el tiempo jornada semanal, siempre que sea en beneficio del trabajador, a efecto de otorgarle un descanso por tiempo mayor al señalado en la ley.

Ahora bien, el art. 74 de la LFT señala los días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;

¹⁵⁴ MONTES DE OCA, Santiago. *Op. cit.*, p. 12 y 13.

- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanal u obligatorio, sin embargo, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble sí llegare a laborar ese día.

Una variante de los días de descanso son las vacaciones, entendidas como la temporada, en que cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades durante varios días consecutivos, semanas y algunos meses en el año; a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador físico y mental, entregarse a ocupaciones personales precisas o a distracciones, en ocasiones debido a las condiciones climáticas, en algunos lugares extremas¹⁵⁵. Las encontramos reguladas en el Título III, Capítulo IV, Arts. 76 a 81 del de la ley en comento, que a grandes rasgos establece lo siguiente.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas; sí la relación de trabajo termina antes de que se cumpla dicho término, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados; en el caso de que éstos sean discontinuos o por temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

¹⁵⁵. CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, Tomo VIII, p. 295.

Deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios¹⁵⁶, disfrutando en forma continua no menos de seis días, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentes de servicios, después de los cuales aumentarán en dos días por cada cinco de servicios.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, sin embargo, el patrón tiene la obligación de proporcionar una prima que no será menor al 25% sobre los salarios que les correspondan durante ese período.

No podemos menospreciar el esfuerzo hecho por los sindicatos al lograr, mediante negociación, mayor número de días de descanso obligatorio y periodos más largos de vacaciones al año. Así sucede en algunas empresas en las que los primeros han aumentado hasta diez y doce días por año, y las segundas de quince a treinta días, con el agregado de ser hábiles, sin contar sábados y domingos¹⁵⁷.

Con respecto a los días de descanso y vacaciones de los trabajadores a domicilio, la LFT en los art. 327 y 328 reconoce sus derechos, por lo que podrán gozar del pago del día de descanso obligatorio y el derecho relativo a vacaciones anuales, su monto se determinará tomando en consideración, del salario diario integrado, el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, sin embargo, “no deja de ser una prestación cuya aplicación resulta particularmente difícil en razón de la forma como este tipo de trabajo se realiza”¹⁵⁸.

3.4.3. Salario

La palabra salario proviene del latín *salarium*, que significa sal; en la

¹⁵⁶ Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. Correspondiéndoles, consecuentemente, la carga de la prueba en caso de conflicto ante las Juntas.

¹⁵⁷ MONTES DE OCA, Santiago. *Op. cit.*, p. 14.

¹⁵⁸ Vid. REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Op. cit.*, p. 213.

antigüedad se acostumbraba retribuir a los domésticos con cantidades de este producto¹⁵⁹.

De acuerdo con Mario de la Cueva “el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”¹⁶⁰.

Algunos autores establecen que la remuneración percibida por el trabajador constituye un elemento fundamental de la relación de trabajo, sin embargo, hay quienes afirman que el salario se debe proporcionar por el simple hecho de que se configura una relación de subordinación entre dos personas y la reconocen como un derecho implícito al trabajo, criterio con el que estoy de acuerdo.

En consecuencia, el salario abarca más que una simple remuneración, implica la satisfacción de necesidades alimenticias, de habitación, vestido, educación, culturales y recreativas o de ocio. En muchos países, el avance tecnológico de la manufactura, en cuanto a la remuneración, ya no se basa en la cantidad producida, sino en la calidad del trabajo, de tal forma que si el producto terminado es de alta calidad resulta mejor remunerado.

El salario se puede componer de los siguientes factores: a) el carácter remunerativo que le corresponda para permitir la atención de las necesidades básicas; b) el interés del trabajador en un pago justo por su trabajo al depender de ello su nivel de vida; c) promover el estado de bienestar familiar con base en el hecho de que no será posible obtener un nivel de vida más alto, si no se reciben servicios sociales complementarios u otro tipo de satisfactores¹⁶¹.

¹⁵⁹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XXVI. *Op. cit.*, p. 3409.

¹⁶⁰ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 297.

¹⁶¹ MONTES DE OCA, Santiago. *Op. cit.*, p. 15.

Independientemente de lo anterior, nuestra legislación contempla varias disposiciones relativas a este tópico. La CPEUM en su art. 5° consigna "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución..."; lamentablemente no especifica con claridad a qué se refiere con "justa retribución", cabe resaltar que la pretensión del legislador fue garantizar los mínimos derechos de los trabajadores, encaminándose a la preservación de una justicia social (v. art. 123).

La LFT al respecto, dedica tres capítulos que van de los art. 82 a 116. El primero determina que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el 84 regula la forma en que se integrará; contemplando los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación .

El salario debe ser remunerador¹⁶² y nunca menor al fijado como mínimo –que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (art. 90)–, suficiente para proveer a la educación obligatoria de los hijos y satisfacer, en primer lugar, las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social y cultural.

Un artículo de particular importancia es el 101 al determinar que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, esto a fin de garantizar la libertad del trabajador, sin olvidar las constantes injusticias que se suscitaron cuando existían las famosas "tiendas de raya", desafortunadamente la intención del legislador no ha perdurado, un ejemplo de ello es que en la

¹⁶² Este término apareció por primera vez en el Art. 123 apartado A, frac. XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de las cláusulas que no fijen un salario remunerador, ajucio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Debido a la naturaleza de dicho concepto resultaría imposible su especificación, posiblemente por que lo limitaría, por ello, la Constitución permite una apreciación subjetiva.

actualidad la mayoría de los patrones perciben ciertos beneficios al realizar el pago del salario mediante un depósito bancario.

Conviene aclarar que no está prohibido otorgar prestaciones en especie, como vales u otras bonificaciones, distintas al salario en efectivo; éstas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador, de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario pagado en efectivo (art. 102). De lo anterior se desprende la existencia de dos salarios, el que se hace en efectivo y el proporcionado en especie, los cuales se integran en uno.

El trabajador puede disponer libremente de su salario, no hay excepción alguna, es un derecho irrenunciable y su pago será personalísimo¹⁶³, en el lugar donde se presten los servicios, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación en día laborable, pagadero en un plazo no mayor a una semana para los obreros y de 15 días para los demás trabajadores.

De nueva cuenta la ley, protegiendo al trabajador, determina que sí no se cubre o paga conforme ésta lo determine, el patrón no podrá liberarse de su responsabilidad, dicha obligación de pago no se puede suspender, salvo excepciones legales, siendo nula la cesión de salarios a favor del patrón o de terceras personas.

El derecho a percibir un salario es imprescriptible e inembargable, no se admite excepción alguna, a más de prohibir la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Ahora bien, las compensaciones, reducciones o descuentos en los salarios están prohibidos, salvo que sea por el pago de deudas contraídas con antelación por pagos anticipados, exceso, errores, pérdida; por rentas de viviendas; abonos a créditos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda

¹⁶³ Salvo que se encuentre imposibilitado, puede designar a un apoderado mediante carta poder.

para los Trabajadores; tratándose de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente y el pago de cuotas sindicales, básicamente.

La LFT en su art. 83 señala que el salario se puede fijar por unidad de tiempo, por comisión, por unidad de obra o de cualquier otra modalidad. Mario de la Cueva los explica de la siguiente manera:

a) S. por unidad de tiempo. Se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, es decir, durante la jornada de trabajo.

b) S. por unidad de obra. También conocido como salario a destajo, la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que da el trabajador.

c) S. a comisión. El monto del pago es proporcional a la venta o colocación que logre el trabajador de los productos o servicios que ofrece la empresa para la que labora. El art. 286 indica que puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

d) S. a precio alzado. La retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar¹⁶⁴. Aunque ésta es inusual, se puede presentar en los trabajos de albañilería.

Por su lado, el trabajador a domicilio remunerado por unidad de obra o a destajo, percibirá una retribución tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos, además, no podrán ser menores de los pagados por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento donde se realice el trabajo (art. 323 LFT), sin olvidar el primer párrafo del ya citado art. 85 LFT, en el que la cantidad que llegare a percibir deberá ser remuneradora, atendiendo a las peculiaridades de la

¹⁶⁴ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 305 y 306.

naturaleza de su trabajo, su cantidad y calidad, mismo criterio que se observa en el teletrabajo, punto que abordaremos con mayor detenimiento en el siguiente capítulo.

Si analizamos con cuidado lo anterior, se descubre que el “legislador eludió el problema, porque la idea de la Ley consiste en que se fijen los salarios en función de los productos y no por unidad de tiempo, pues esta última forma del salario no se practica en el trabajo a domicilio”¹⁶⁵.

Ahora bien, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (desde ahora CONASAMI) fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración (de conformidad con el art. 322), las siguientes circunstancias:

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos;
- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Desafortunadamente la CONASAMI no se interesa lo suficiente para proteger a este tipo de trabajadores, a continuación presento una breve tabla de los salarios mínimos profesionales de los trabajadores a domicilio que contempla, vigente a partir del 2008¹⁶⁶.

	Área Geográfica		
	A	B	C
	Pesos diarios		
Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	69.90	67.93	65.74
Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	74.45	72.43	70.13
Sastrenía en trabajo a domicilio, oficial de	77.08	74.96	72.65

¹⁶⁵ Vid. *Ibidem*, p. 568.

¹⁶⁶ COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS. Salarios Mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2008. <http://www.conasami.gob.mx/Archivos/TABLA%20DE%20SALARIOS%20M%C3%8DNIMOS%20PROFESIONALES/2008.pdf>. 03 de septiembre de 2008.

Se logra apreciar que esta técnica es sumamente concreta e inflexible, dejando de lado el sin fin de labores que se pueden hacer en el domicilio, esos trabajadores sólo se limitan a aspirar que su salario no sea menor al general dependiendo de la zona A, B o C que va de 52.59, 50.96 y 49.50 pesos diarios respectivamente.

Lamentablemente la defensa de los salarios es un tema dejado de lado por nuestros legisladores, que no designan un órgano gubernamental para vigilar el cumplimiento cabal de esta norma.

El trabajo a domicilio representa un reto para los estudiosos y legisladores, a más de ser una relación especial, su parquedad e indeterminación son notorias. Por supuesto, la LFT sólo contempla algunas consideraciones especiales, dando lugar a que se apliquen las disposiciones generales en los casos que no se puedan ajustar a las normas expresas relativas a este Título (de trabajos especiales), situación en la que se encuentra, reitero, el teletrabajo.

Con todo lo anterior damos por terminado el presente capítulo, para introducirnos al estudio del Teletrabajo en si, no sin hacer la siguiente apreciación: si resulta difícil para el legislador solucionar el sin fin de problemas que se suscitan en torno a los trabajadores a domicilio, dedicados a la manufactura, ahora con los teletrabajadores, que se dedica básicamente a la información (término más abstracto), su regulación y entendimiento representa un gran desafío, incluso para los abogados litigantes.

CAPÍTULO 4

Perspectiva Jurídica del Teletrabajo en México

El análisis del teletrabajo enfrenta una serie de obstáculos cuyo origen se sitúa en las dificultades de su identificación. Se trata de un fenómeno cuyas dimensiones cuantitativas son difíciles de precisar, aunque su impacto sobre el empleo resulta innegable.

4.1. Relación jurídica del teletrabajo

Al tratar de comprender la naturaleza del teletrabajo, éste como el trabajo a domicilio, se encuentran en zonas indeterminadas o en una franja de difícil delimitación, toda vez que los teletrabajadores podrán ser considerados como trabajadores independientes, pequeños empresarios o trabajadores subordinados.

Es menester distinguir las diferencias que existen entre cada una de estas figuras, sin perder de vista que el teletrabajo no sólo implica un trabajo especial sino una forma de hacer el trabajo, tanto trabajadores internos como externos pueden ser teletrabajadores, no obstante recalamos, esta investigación se dirige básicamente a aquellos trabajadores jurídicamente subordinados.

Ahora bien, el trabajo interno se realiza en los locales de una empresa, cuando ésta tiene agentes que actúan también en la calle o destinados al contacto con la clientela, el mercado o la competencia; y se entiende por externo aquel en el que una empresa lo efectúa fuera de su local o establecimiento; como es característico en los corredores y comisionistas¹⁶⁷. Esto determina en ocasiones formas de remuneración peculiar, idealmente

¹⁶⁷ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. *Op. cit.*, p. 142 y 145.

proporcionales a su rendimiento, donde el patrón no les exige la observancia de un horario y su inspección es mediata destinada a evaluar los resultados arrojados.

Entrando en materia, en el teletrabajo se distingue con respecto al artesano o artesanado por la inexistencia de una subordinación, éste tiene la libertad de elaborar el producto, conforme a las especificaciones del cliente, como mejor le parezca y cuando mejor le acomode; a diferencia del primero que se encuentra bajo el poder jurídico de mando y el deber de obediencia. Desde nuestra perspectiva, es difícil que el teletrabajo pueda encajar en dicho supuesto, ya que un artesano realiza un oficio y el teletrabajo requiere de un grado de preparación técnica mayor.

Hoy por hoy, muchos profesionales ofrecen sus servicios al público en general, p. ej., abogados, ingenieros, contadores, quienes pueden visualizarse como “su propio jefe”, trabajar en el lugar que le apetezca y desarrollarse como mejor le parezca, poniendo en práctica la técnica que aprendió mediante el empleo cotidiano de las TIC.

Bajo ese supuesto, el profesionista no se vincula laboralmente con sus clientes, debido a la inexistencia de subordinación, sin embargo, si un patrón contrata los servicios de un profesional para que se los preste en tiempo fijo y mediante salario convenido se configura una relación de trabajo. Entonces, la actividad del profesional queda subordinada jurídicamente, el patrón dispone de ella y da las instrucciones pertinentes para la ejecución del trabajo, independientemente de que mientras sea mayor la especialidad técnica, será menor su intervención¹⁶⁸. Al respecto agregamos la siguiente tesis de la SCJN.

Registro No. 243872. Localización: Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 61 Quinta Parte. Página: 42. Tesis Aislada. Materia: laboral. PROFESIONISTAS. CASO DE INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL. La sola circunstancia

¹⁶⁸ GUERRERO, Euquerio. *Op. cit.*, p. 56.

de que un profesionista preste servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo contractual es necesaria la subordinación jurídica, "dirección y dependencia", que son las que lo distinguen de otro tipo de contratos. Consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para lo cual tienen un mandato de la empresa y que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden no son trabajadores. Séptima Época: Informe 1975, página 75. Amparo directo 4568/74. José Francisco Martínez Martínez. 2 de abril de 1975. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Otra institución que genera gran confusión es la comisión y mediación mercantil con respecto a los agentes de comercio (art. 285 a 291 y demás relativos de la LFT), todos ellos susceptibles de colocarse en una situación de hecho de teletrabajo; aunque el estudio de estas instituciones no constituyen propiamente nuestro objeto, no lo podemos pasar desapercibido y finalmente conviene apreciarlo como un ejemplo.

Existen criterios para distinguir las figuras anteriormente citadas. Atendiendo al ordenamiento jurídico que las regula, encontramos que el Código Comercio (desde ahora CCo) que en su art. 273 reputa a la comisión mercantil como un mandato aplicado a actos de comercio¹⁶⁹, en consecuencia el comitente (poderdante) tiene derecho a darle instrucciones al comisionista para la ejecución de los actos mencionados y exigir que le rinda cuentas periódicamente. Una variante de la comisión mercantil es la mediación mercantil, el mediador posee la función de relacionar al vendedor y al comprador, como una especie de intermediario, pero no actúa como apoderado del primero ni tampoco le está subordinado jurídicamente¹⁷⁰.

Finalmente, el agente de ventas (art. 285 a 291 LFT) está subordinado y debe ajustarse detalladamente a las instrucciones que reciba, pudiendo el patrón cambiarlas, e incluso ordenarle que no realice trabajo alguno, siempre y cuando su actividad sea permanente (salvo que no ejecute personalmente el

¹⁶⁹ V. art. 75 del CCo.

¹⁷⁰ GUERRERO, Euquerio. *Op. cit.*, p. 57 y 58.

trabajo o que únicamente intervenga en operaciones aisladas), si usa las TIC para ubicar a sus clientes, elaborar el pedido, atender las indicaciones o instrucciones del patrón, podremos considerarlo como un agente de ventas que teletrabaja o un *teleagente de ventas*.

Por otro lado, el salario que percibe un agente de comercio comprende una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas, bajo la condición de que se garantice, por lo menos, la percepción del salario mínimo. Esos pagos suelen llamarse "comisiones", misma denominación que recibe la retribución del comisionista por su trabajo, situación que provoca gran desconcierto, si ya tenemos dificultades para distinguir estas relaciones en condiciones reales, debido a las trampas y evasiones de los patrones, ahora se presentan mayores complicaciones al darles herramientas que suponen mas autonomía para sus trabajadores. En apoyo a esto anoto la siguiente tesis:

Registro No. 395521. Localización: Quinta Época. Instancia: Pleno. Fuente: Apéndice de 1954. Página: 408. Tesis: 219. Jurisprudencia. Materia: laboral. COMISION MERCANTIL, SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO. La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este último contrato, la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo. Quinta Época: Tomo XVII, pág. 1191. Amparo administrativo en revisión. Sánchez Severiano. 4 de noviembre de 1925. Mayoría de 7 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Lo que caracteriza una relación de trabajo es la subordinación jurídica, en el teletrabajo nos encontramos ante lo que se ha denominado

telesubordinación. Si el teletrabajador labora *on line* y usa las TIC para realizar su trabajo, puede implicar que en cualquier momento el patrón dirija, supervise y controle su desempeño, como si éste estuviera dentro de las instalaciones físicas de la empresa. Cuando trabaja *off line*, el poder de control que ejerce el patrón es enfocado en impartir instrucciones y evaluar los resultados, como en el trabajo a domicilio.

Con la instalación de un software especial el patrón accede a un conjunto de datos arrojados por el teletrabajador en el momento que ingresa al sistema, detectando errores, pausas, número de operaciones, registro de tiempo efectivo de trabajo y demás, dando lugar a un control superior al que se observa en el trabajo tradicional y seguramente a una mayor explotación.

Como establecimos previamente, el teletrabajo subordinado no lo encontramos regulado en nuestra LFT como tal, mucho menos hace referencia a la “telesubordinación” o “subordinación informática”, es indiscutible que se rompe con la clásica visión de tiempo de trabajo-lugar de trabajo, sin embargo, contamos con una serie de indicios tipificadores que la configuran, a fin de proteger a toda persona que labore con cierta autonomía, bajo esta u otra forma semejante.

El teletrabajador puede ejecutar su trabajo sin apego a un horario o lugar de trabajo, sin embargo, como indicio de subordinación, consideramos el lugar de trabajo; éste puede efectuarse en algún establecimiento de la empresa, como las oficinas satélite, en el domicilio particular del trabajador o, en su defecto en ninguno de los anteriores como es el caso del telecentro (no pertenece ni al patrón ni al trabajador); “la presunción de independencia [...] no puede ser considerada como elemento contrario a la condición subordinada, antes bien, constituye una característica típica del fenómeno”¹⁷¹.

¹⁷¹ GAUTHIER, Gustavo, Teletrabajo, “introducción al estudio del régimen laboral”, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2006, p. 36.

Por cuanto hace al horario del teletrabajador, debido a sus características, le da la posibilidad de elegir la franja horaria más cómoda para desempeñar sus actividades, el simple hecho de no ajustarse a un horario no significa la ausencia de dependencia, sin olvidar que los medios informáticos sirven como método de control a distancia¹⁷², los que registrarán todo movimiento hecho en el sistema, no obstante, si el patrón así lo determina podrá establecerle un horario, basta con que configure el programa o programe el servidor para dar acceso a determinadas horas y cierto tiempo.

Aparentemente el patrón se aleja físicamente de los trabajadores, sin embargo, tiene mayor presencia si deambula por la red, de tal suerte que la conexión por la que el teletrabajador se incorpora puede considerarse una prolongación de la empresa.

Como mero recordatorio, igual que en el trabajo a domicilio, el teletrabajador puede aportar las herramientas de trabajo –generando la obligación de dar una remuneración extra debido al desgaste del equipo o gastos que tiene el trabajador–, sin que ello signifique su independencia o autonomía, ello genera la necesidad de evaluar con atención y detenimiento la forma en la que se otorga el trabajo. Suele ocurrir que sea el patrón quien aporte el *software* y *hardware* para la realización del servicio, lo que evidencia de manera palpable el carácter laboral de la relación, más aún, si éste es el facultado para elegir o sustituirlos unilateralmente y en cualquier momento.

Si es el trabajador quien aporta las herramientas, puede servir como indicio la posibilidad de que ingrese a la red interna de la empresa. Si el teletrabajador no corre los riesgos que implica su trabajo, sólo es acreedor a una cantidad específica por concepto de salario, no obtiene un beneficio directo

¹⁷² Mediante el programa informático cada fase de la actividad del trabajador se vincula o está en gran parte determinada por las directivas insertas en el mismo, sustituyéndose de esa manera el ejercicio presencial del poder de dirección por un ejercicio virtual, y no por ello menos real e intenso, a través del programa. GAUTHIER, Gustavo. *Op. cit.*, p. 38.

por la comercialización del servicio y tiene la obligación de entregar cuentas o resultados periódicamente, denota una relación labora.

Otro indicio, se vislumbra al considerar el tipo de conexión; si hay una comunicación interactiva entre el patrón y el trabajador, es decir *on line* y bidireccional se refuerza el carácter laboral de la relación debido a que el poder de dirección y mando a distancia es mas directo y persistente, no obstante, no debemos excluir aquellos que por las características de su trabajo esta comunicación se torna irregular y hasta de mera formalidad, pues el producto de su trabajo se entregará de forma personal, por correo postal u otra, más no por algún medio telemático. Lo anterior se traduce en mayores dificultades para distinguir aquellos trabajadores autónomos de los que no.

También puede ocurrir que el teletrabajador tenga el deber de estar disponible en el momento en que el patrón lo necesite, ya por necesitar sus servicios urgentemente o aumente la carga de trabajo, se habla entonces de teledisponibilidad. “En este sentido, puede representar un indicio de laboralidad la existencia de una franja horaria diaria, fuera del horario normal de trabajo, prefijada en el contrato, durante el cual el trabajador debe estar localizable y listo para incorporarse al trabajo cuando así se le solicite”¹⁷³.

Otra serie de elementos que sirven de prueba para evidenciar una relación de trabajo, estrechamente vinculados con el grado de participación y confianza en la vida de la empresa, son p. ej., que el teletrabajador tenga acreditación de la empresa, participe en los foros electrónicos de discusión con el personal interno, figure en las listas de distribución interna de documentos y en los directorios electrónicos, aparezca su representación virtual en la pagina "*web*" de la misma, tenga obligación de ocurrir determinados días al centro de trabajo para reuniones coordinadas con otros teletrabajadores o asista a cursos de perfeccionamiento de su técnica (si el trabajo lo amerita), cuente con determinados despachos en la empresa para ser utilizados [ocasionalmente],

¹⁷³ *Ibidem.*, p. 41.

disponga de tarjeta de ingreso a las instalaciones y del código de acceso al sistema informático de la empresa¹⁷⁴, estos sin duda significan para el trabajador mayor seguridad en su empleo, y por supuesto le dan cierta confianza si en determinado caso se ve en la necesidad de ejercitar una acción laboral contra su patrón o quien resulte responsable de la fuente de trabajo.

El hecho de ubicar o reubicar al personal en su domicilio o un telecentro se justifica con una decisión meramente organizativa que busca aprovechar las ventajas que representa esta forma de empleo.

Cabe destacar que el teletrabajo debe llevarse a cabo por una persona física (sin importar si se trata de una relación laboral o autónoma), de lo contrario, si es prestado por una persona jurídica hablaríamos de teleservicios.

Las características especiales de subordinación y la realización personal del trabajo en una relación jurídica determinan la naturaleza de la misma, esto es, en ausencia de la prestación de un trabajo personal subordinado o telesubordinado, se encuadran dentro de aquellas actividades autónomas y no se rigen por lo establecido en nuestra LFT.

4.2. Contrato de trabajo

En el capítulo anterior analizamos la relación de trabajo a domicilio, en el caso del teletrabajo por lo general observamos algunas de sus peculiaridades. No obstante el desarrollo tecnológico da oportunidad a nuevas formas de contratación, como la virtual, donde las partes de la relación jurídica e incluso el intermediario no se encuentran físicamente.

El binomio trabajo subordinado/trabajo autónomo sigue siendo una constante y está todavía lejano el horizonte de un mundo compuesto sólo de

¹⁷⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. *Op. cit.*, p. 52 y 53.

teletrabajadores autónomos interconectados¹⁷⁵. La relación laboral de teletrabajo se crea independientemente del acto que le de origen, siendo la más común el contrato (muchas veces celebrado mediante las TIC y en forma virtual), sin descartar aquella que surgen de forma tácita, al ser constante la prestación de un servicio personal y telesubordinado.

El derecho del trabajo asume una función noble en cuanto a la formación de la relación laboral se refiere, pretende proteger la dignidad, integridad y salud del trabajador y su familia. Por ello, no necesariamente debe existir un contrato de trabajo, u otro que reciba tramposamente diferente nombre, para que se sujete a sus normas; basta con que las partes se ubiquen en una situación de hecho para que nazcan derechos, obligaciones y un deber de cumplimiento; Mario de la Cueva nos habla entonces, de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador.

El artículo 20 párrafo 2 de la LFT entiende por contrato de trabajo aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación, y produce los mismos efectos que una relación de trabajo. La palabra contrato proviene del latín *contratus*, derivada del verbo *contrahere* que significa reunir, lograr concertar¹⁷⁶; la RAE lo define como el pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

Los elementos de la relación de trabajo son, como ya vimos, el subjetivo, trabajador y patrón; y objetivo, la prestación de un servicio subordinado aparejado con una retribución por concepto de salario, distintos de los del contrato, que cuenta con elementos esenciales y requisitos de validez.

Son elementos esenciales el consentimiento y el objeto; éste será directo cuando tiene como propósito producir consecuencias jurídicas, consistente en

¹⁷⁵ *Ibidem*, p. 58.

¹⁷⁶ EL NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Op. cit.*, p. 691

la obligación de prestar un servicio personal y subordinado y el pago de un salario, e indirecto cuando se trate de una prestación (dar, hacer o no hacer), nos referimos a la retribución en sí. El primero (expreso o tácito), es considerado como la manifestación exterior de la voluntad, ya sea en documentos, medios electrónicos o signos inequívocos que la presupongan.

La falta de contrato no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y otras disposiciones relativas a los servicios prestados, tal ausencia u omisión es imputada al patrón (art. 26 LFT), presumiendo la existencia del contrato entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (art. 21 LFT).

Lamentablemente, la ley sólo establece los derechos y condiciones mínimos y puede no equipararse a los que en realidad disfruta el trabajador; resultando injusto para quienes gozan condiciones superiores a la ley, más no para aquellos que las reciben en igualdad o incluso menores a ésta. Por su parte, la SCJN no facilita su comprobación al verterles la carga de la prueba¹⁷⁷; el teletrabajador, a fin de comprobar el consentimiento, buscará como medios probatorios las constancias informáticas, entre otras.

Si el objeto no está claramente especificado hemos de recurrir a lo determinado en la LFT que considerar las aptitudes, fuerza, edad y condición del trabajador en relación al objeto de la empresa, lo mismo ocurre cuando tampoco se pacta el salario, de conformidad a lo dispuesto por los artículos 56 y 57 del ordenamiento jurídico en comento.

Los requisitos de validez del contrato son la capacidad, ausencia de vicios del consentimiento, licitud en el objeto y la forma. Toda persona desde el momento en que es concebida por el derecho (e incluso antes, para algunos autores), cuenta con una aptitud intrínseca para ser titular de derechos y obligaciones, se trata entonces de una capacidad de goce. Bajo determinados

¹⁷⁷ V. punto 3.4.

supuestos jurídicos la persona adquiere una capacidad de ejercicio, que lo faculta para hacer valer sus derechos y cumplir con sus obligaciones; dentro de la relación de trabajo, ésta depende de su condición en sí.

En el caso del patrón, la LFT art. 434 prescribe que la incapacidad física o mental o su muerte producen como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de la relación de trabajo

En cuanto a los trabajadores, la CPEUM y la LFT ponen especial interés al regular aquellas relaciones vinculadas con menores trabajadores, prohíbe el trabajo de los niños que tengan menos de 14 años y el de los mayores de esa edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (art. 23 frac. III CPEUM y 5°, 22 y 23 LFT).

“La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria”¹⁷⁸.

Un ejemplo de incapacidad para los menores es la contemplada en el art. 29 LFT al prohibir la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República¹⁷⁹.

El teletrabajo no es exclusivo de personas adultas, lo menores quizá más familiarizados con este tipo de herramientas informáticas y de comunicación, podrán ser sujetos de una relación laboral de esta naturaleza (incluso trabajar

¹⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 211

¹⁷⁹ Salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. Estamos ante el interés, desde aquel entonces del Estado, para proteger no sólo a los menores sino también a los trabajadores o braceros en general (Art. 28).

para empresas extranjeras o multinacionales); si bien los esfuerzos para protegerles no son del todo efectivos, ligándolos a esta forma de trabajo su situación se torna mas delicada, de ahí la importancia para su regulación.

Ahora bien, con fundamento en los art. 23 y 100 de la LFT, todo trabajador puede recibir directamente su salario y ejercer libremente las acciones de trabajo correspondientes, sin necesidad, en caso de los menores de autorización por alguna de las personas mencionadas anteriormente.

Por otro lado, la ausencia de vicios del consentimiento, a diferencia del derecho civil que contempla lesión, error, violencia y dolo¹⁸⁰, el derecho del trabajo sólo habla de dolo; a lugar cuando se engaña (los sujetos de la relación de trabajo, el sindicato o la agrupación patronal) sobre las referencias, aptitudes, facultades y condiciones de trabajo; cuando se hace patente, da lugar a la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón o el trabajador sin incurrir en responsabilidad, contando con treinta días para ejercer la acción rescisoria correspondiente (art. 47 frac. I y 51 frac. I LFT). No debemos olvidar la garantía constitucional consistente en que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento (art. 5° párrafo tercero CPEUM), a *contrario sensu*, todos tenemos derecho a brindar nuestro trabajo siempre que consintamos en ello, salvo las excepciones consignadas en la ley.

En cuanto a la licitud del contrato de trabajo, el artículo 5° CPEUM consagra la garantía de libertad de trabajo siempre que sea lícito y, como bien dice el Maestro Mario de la Cueva, si alguna persona se dedica a cierta actividad ilícita, como la venta de drogas o tráfico de menores, no es trabajador sino cómplice y está sometido a las disposiciones de carácter penal.

Por otra parte José Dávalos agrega que en el art. 5° de la LFT “se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el

¹⁸⁰ Con apego al art. 1815 del CC se entiende por dolo en los contratos, cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes.

objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente”¹⁸¹.

Finalmente, la forma esta regulada en los art. 24 a 27 de la LFT, referidos a las disposiciones generales de las condiciones de trabajo, debiendo constar por escrito las generales del trabajador y del patrón, el objeto directo del contrato, tiempo, lugar y modo de la prestación o de los servicios a realizar, forma de pago y monto del salario. Mario de la Cueva aclara que la presunción laboral del art. 21 del contrato y de la relación de trabajo (entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe) no depende directamente del escrito referido, “la primera no es una presunción que nazca por la falta de una formalidad, sino de un hecho real, en tanto la segunda es la ausencia de un documento cuya finalidad consiste en precisar las condiciones de trabajo y evitar controversias futuras”¹⁸².

Como vimos anteriormente, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos derivados al respecto, su ausencia es imputada al patrón además de ser sancionado, por la misma ley, al hacer presumir ciertos los hechos alegados por el trabajador (art. 784 LFT).

Ahora bien, el contrato de teletrabajo obedece a ciertas características que lo distinguen del contrato común, en atención a:

- La naturaleza de la profesión a desempeñar. El avance de las TIC y su empleo en el trabajo produce modificaciones en el trabajo ordinario, apoyada en la especialización del conocimiento y en los nuevos métodos de productividad, diversifica los sistemas de distribución y prestación de servicios.
- Necesidad de una distinta relación de trabajo. En atención al grado de especialización el patrón tiene la oportunidad de flexibilizar la relación de

¹⁸¹ DÁVALOS, José. *Op. cit.*, p. 106.

¹⁸² DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 217.

trabajo, mejorando la capacidad de adaptación a los cambios irregulares del mercado y concediendo al trabajador un cierto grado autonomía y confianza, a fin de que desarrolle sus capacidades y aumente su rendimiento.

- Condiciones particulares de trabajo. Sin abandono en los principios generales del derecho del trabajo, se imponen métodos de operación que obligan al distanciamiento de actividades ordinarias de la empresa¹⁸³. El teletrabajo se diferencia del trabajo ordinario debido al hecho de que la jerarquía y dependencia son susceptibles de distorsionarse e incluso desaparecer, variando la forma tradicional de trabajar y ciertas obligaciones.

Como cualquier otro tipo de relación, el contrato de teletrabajo es susceptible de celebrarse por tiempo indeterminado, a tiempo completo, parcial o con jornada fija; la informática permite registrar, momento a momento, la actividad del trabajador, independientemente de realizarse a distancia.

En el contrato de teletrabajo a domicilio el patrón tiene la obligación de dar por escrito las condiciones de trabajo, debiendo revestir todas aquellas formalidades con apego a las normas jurídicas (no sólo a las contempladas a lo largo de esta investigación, sino las demás aplicables al caso concreto), p. ej., el deber de entregar el contrato, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo (art. 319 LFT).

No obstante, “las peculiares circunstancias en que se desarrolla la prestación de teletrabajo aconsejan generalizar la forma escrita, no sólo por la deslocalización de la actividad o porque, frente a la homogeneidad del contrato en la fábrica, las condiciones de trabajo individuales adquieren aquí una mayor relevancia, sino, sobre todo, porque en estos supuestos se plantean cuestiones particulares cuya respuesta no se encuentra todavía en las leyes, reglamentos o convenios”¹⁸⁴, consideración que compartimos ya que tiene como objetivo no

¹⁸³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Op. cit.*, p. 26.

¹⁸⁴ *Vid.* ARANDA THIBAUT, Javier. *Op. cit.*, p. 206.

dejar al teletrabajador en un estado incierto con relación a su empleo, el contrato escrito sirve para proporcionar un mínimo de seguridad.

No es nuevo para la doctrina que el contrato se encuentre en crisis; producida por las nuevas formas de contratación, la intervención de la Ley para obligar a observar ciertas disposiciones y beneficios con el propósito de dejar a salvo la equidad de las contraprestaciones, la dudosa manifestación de la voluntad en donde sólo alcanza adherirse, son ejemplos de su decadencia, en consecuencia exhortamos a los legisladores para atender tales peculiaridades y procurar garantizar la seguridad jurídica a la que todos aspiramos y tenemos derecho.

Por regla general, en toda relación contractual estará presente esa exteriorización de la voluntad, incluso virtual, sin cuyo elemento no será posible concretar la relación jurídica, ya física o por medio de las TIC. Los contratos virtuales, además de la certeza otorgada por la tecnología cada vez más eficiente, la contratación por Internet u otro medio electrónico o sistema informático para la transmisión de datos, en el que su autenticación no presenta graves repercusiones (como en otras relaciones), requieren brindar credibilidad y confiabilidad a las partes, quienes deben tener como prioridad el cumplimiento de su palabra y la prosecución del bien común, no obstante, el consentimiento electrónico requiere de una previsión legal específica.

Esta forma de contratación es patente en varios países, debido a las ventajas que ofrece para la celebración de actos jurídicos, verbigracia de la contratación laboral. Así, el avance de la ciencia y la tecnología los impulsan a analizar y exponer, desde las perspectivas doctrinaria y dogmática, soluciones acordes con el propósito de permitir su afianzamiento, labor ardua que no sólo depende del derecho sino también de la informática.

A diferencia de otras relaciones, la contratación del teletrabajo requiere de un trato especial. Su insipiencia desmotiva a las empresas para lanzar

vacantes específicas de esta naturaleza, prefiriendo ocupar personal interno al implementarlo, dándoles la opción de que en determinado tiempo (de prueba dentro de la relación laboral) tengan la oportunidad, si no logran adaptarse, de regresar al espacio físico que ocupaban¹⁸⁵; el contrato debe ser flexible a fin de permitir dicha movilidad y la ley tendrá que idear el mecanismo apropiado para que en ese transe no se violen, restrinjan o vulneren los derechos de los trabajadores.

Es en este preciso momento cuando la legislación debe atender con cautela y minuciosidad esta forma de trabajo, de lo contrario cualquier esfuerzo que se haga en pos de una regulación “*ad hoc*” sería infructuoso, y estaríamos atentos a reformas dudosas, por error y acierto.

La movilidad y “autonomía” que caracteriza al teletrabajo supone alteraciones a la forma de relacionarse el patrón con el trabajador, no se parte únicamente del convenio o imposición que le da apertura¹⁸⁶, sino también, destacan las modificaciones a las condiciones de trabajo, en atención a su modalidad¹⁸⁷, aclarando que no son intrínsecas a toda transición.

Al respecto, no hay disposición alguna en la LFT que impida su modificación cuando se aprecien mejoras, en caso contrario, el artículo 57 señala que el trabajador la podrá solicitar –de la Junta de Conciliación y Arbitraje– cuando: *a)* el salario no sea remunerador; *b)* la jornada de trabajo sea excesiva o; *c)* concurren circunstancias económicas que la justifiquen. Si es el patrón el que pretende modificarlas, procederán siempre se sujeten a lo establecido en el inciso *c)*; lo cual no representa mayores dificultades puesto que la incorporación del teletrabajo en la empresa obedece a las ventajas que ofrece.

¹⁸⁵ En el caso de la empresa Bull en Francia, se prevé que la aplicación del trabajo a distancia será progresiva, primero se dará formación específica, luego habrá una simulación y después, trabajo progresivo fuera de la empresa con dos meses de prueba y posibilidad de que la decisión sea reversible, dando hasta un plazo de seis meses para adaptarse RAY, J. E., citado por ARANDA THIBAUT, Javier. *Ibidem*, p. 211.

¹⁸⁶ Es decir, que haya acuerdo entre las partes para teletrabajar o por el contrario, sea una decisión unilateral del patrón.

¹⁸⁷ V. punto 2.2.

Por otro lado, el régimen jurídico aplicable para la terminación del contrato no difiere en mucho con respecto al contrato común, dependiendo de las circunstancias a las que se sujete la relación del teletrabajo podrá concluirse cuando: exista mutuo consentimiento, muerte, incapacidad física o mental de las partes, terminación de la obra o vencimiento del término, inhabilidad manifiesta del trabajador y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si se resuelve el cierre definitivo de la empresa (art. 53, 36 y 434 LFT). Los efectos de dicha extinción serán los fijados en las reglas generales.

Suele ocurrir confusión cuando se habla de terminación y rescisión de la relación de trabajo. Mario de la Cueva los distingue de la siguiente manera: la terminación es la disolución por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación; la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones¹⁸⁸, en conclusión, la terminación se provoca al haber un acuerdo entre las partes o debido a acontecimientos invencibles que impidan la continuación de la relación jurídica laboral y la rescisión es producto de incumplimiento de obligaciones, las que enseguida estudiaremos.

4.2.1. Obligaciones de las partes

La función principal del contrato es plasmar las condiciones de trabajo, sin embargo, también puede contener las obligaciones a las que se sujetarán las partes, e igual que en el anterior, su falta no exime de responsabilidad y su incumplimiento produce una rescisión. En tanto, la ley contempla ciertas obligaciones generales a fin de subsanar ésta deficiencia.

4.2.1.1. Del trabajador

Con fundamento en diversos artículos de la LFT el trabajador tiene

¹⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 241y 242.

obligaciones generales como:

- Prestar un servicio personal y directo. Dicha obligación emana de la LFT art. 20, previamente estudiado. En el supuesto de que no fuera personal y éste ordenara a otro desempeñar su función nos atenemos a lo establecido en el art. 10 del ordenamiento en comento; si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

No obstante, si partimos de que el teletrabajador está especializado y sólo él sabe cómo hacerlo no sería loable, mucho menos prudente, que le encomendara su trabajo a otra persona.

A diferencia del trabajo a domicilio, donde el trabajador puede desempeñar su actividad con ayuda de sus familiares, el teletrabajo a domicilio no admite tal supuesto, debido al grado de especialización o capacitación técnica requerida, p. ej., la atención a clientes; comprometiéndose la imagen de la empresa si quien contesta no cuenta con conocimientos suficientes para brindar asesoría adecuada, por ende, si el trabajador no realiza su labor de forma personal incurriría en un supuesto de despido justificado y terminación del contrato.

- La obligación de eficiencia. Como vimos, desde que nace la relación laboral el patrón tiene la obligación de dar un salario remunerador, nunca menor al mínimo, equivalente a la eficiencia lograda por el teletrabajador en atención a la cantidad y calidad de trabajo. De acuerdo con Mario de la Cueva, existen dos criterios a considerar para valorarlos: el objetivo evalúa el rendimiento promedio de los trabajadores de la misma categoría y el subjetivo toma en cuenta las aptitudes de cada trabajador¹⁸⁹.

El art. 25 frac. III de la LFT señala que el escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá especificar, con la mayor precisión posible, el

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 393.

servicio o servicios a prestar, su ausencia obliga al trabajador a desempeñar el trabajo acorde a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos (LFT art. 27 y 134 frac. IV).

En cualquiera de las modalidades del teletrabajo y de conformidad con el art. 326 frac. II de la ley en comento, el teletrabajador está obligado a un deber de eficiencia, al elaborar los productos¹⁹⁰ de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada.

- Obligación de conducirse con probidad y honradez. Se deduce de la LFT art. 47 frac. II, entendiendo la primera como rectitud de ánimo o diligencia y honradez como integridad en el obrar, por lo tanto, el trabajador debe realizar su actividad laboral, inclusive en su vida privada, procurando no ocasionar perjuicios al patrón. A modo de aclaración anoto la siguiente tesis.

No. Registro: 195,548. Tesis aislada. Materia: Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. VIII, Septiembre de 1998. Tesis: XV.1o.8 L. Página: 1193. PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. La falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es

¹⁹⁰ La LFT entiende que el trabajo a domicilio es relativo a la manufactura de productos. Dado que el teletrabajo es relativo a la información o elaboración electrónica de "algo" con valor agregado, habremos de acoplarla a las nuevas formas de prestación de servicios, será prudente reformarla para agregarle las peculiaridades de esta forma de trabajo, no sólo contemplando productos, sino también información y quizá más específicamente hablar de bits.

claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 627/96. Comisión Federal de Electricidad. 8 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Luis Delgado Gaytán.

En el caso del teletrabajo, “se entenderá transgredida la buena fe contractual cuando el teletrabajador utilice el material, medios o instrumentos de la empresa en beneficio propio y sin conocimiento ni consentimiento de la empresa”¹⁹¹.

Estos conceptos (probidad y honradez) son tan difusos que llegan a abarcar otro tipo de obligaciones, tales como: guardar los secretos de la empresa y la abstención de realizar actos de competencia.

- Guardar los secretos de la empresa. Obligación a cargo de los trabajadores consistente en guardar celosamente los secretos relativos a la elaboración de productos o técnica a los que tiene acceso restringido por la naturaleza de su empleo, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- La obligación de no-concurrencia o de abstenerse de realizar actos de competencia. Si bien el art. 5° CPEUM otorga la libertad a toda persona de dedicarse a la profesión que le acomode, también señala que es susceptible de vedarse cuando ataque los derechos de terceros, mediante resolución judicial.

Nada impide al teletrabajador mantener simultáneamente varios tipos de relaciones jurídicas, es decir, que tenga un contrato de trabajo con una empresa y un vínculo de naturaleza civil o mercantil con otras, siendo al mismo tiempo trabajador independiente y subordinado o, incluso, se encuadre en un supuesto de pluriempleo. Estamos ante el supuesto de una prestación concomitante y sólo será

¹⁹¹ ARANDA THIBAUT, Javier. *Op. cit.*, p. 222.

sujeto a disolución de la relación laboral sí el trabajador, en uso de materiales, *software* o de revelación y/o práctica de los secretos de una empresa provoca intencionadamente menoscabo y detrimento para ésta en beneficio de la otra (art. 134 frac. XIII).

Este deber abarca sólo el momento en que existe la relación laboral, ya que después de su disolución resultaría absurdo que el teletrabajador no empleara su experiencia y conocimientos adquiridos para la ejecución de otro trabajo, en otras palabras, al disolverse la relación laboral nada impide que el trabajador desocupado al ser nuevamente contratado ocupe dichos conocimientos.

- Obligación de cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón. Resalta claramente el contenido de la obligación con su simple lectura, resta agregar que el trabajador debe abstenerse de: *a)* sustraer de la empresa o establecimiento (p. ej., de las oficinas satélite) los útiles o el producto de su trabajo; *b)* usarlos para objeto distinto de aquél a que están destinados; *c)* ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, equipo, software y demás objetos relacionados con el trabajo. Una vez disuelta la relación se obligará a devolverlos.

Deberá recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos, restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles asignados para la realización del trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso habitual, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción, además de obligarse a indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban (art. 134, 135, 47 y 326 LFT).

- Otras obligaciones. No menos importantes, pero por fines prácticos sólo las mencionamos son: las humanitarias, relativas al auxilio que deben dar los

trabajadores cuando peligre la vida de los demás y la existencia de la misma empresa; observar buenas costumbres durante la jornada de trabajo, así como las medidas de prevención e higiene (acordadas por las autoridades competentes, el reglamento interno de la empresa y en su defecto, las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de sus trabajadores); dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas; presentarse al trabajo estando bajo la influencia de algún psicotrópico, a menos que exista prescripción médica; abstenerse de realizar, en todo momento, contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, excepto cuando medie provocación u obre en defensa propia; cumplir las normas de trabajo aplicables (ver art. 134,135, 47 LFT).

4.2.1.2. Del patrón

Una característica de la relación jurídica laboral es la bilateralidad, por tanto, crea derechos y obligaciones para ambas partes, algunas de las obligaciones del patrón son las siguientes:

- Obligación de proporcionar el trabajo, útiles y herramientas. De conformidad con el art. 324 LFT, el patrón a domicilio tiene la obligación de entregar oportunamente, en la fecha y horas convenidas, las herramientas y útiles de trabajo, misma disposición aplicable al teletrabajo, sin importar su modalidad. El patrón debe brindar a su teletrabajador las condiciones y herramientas adecuadas e indispensables para el desempeño de su trabajo; si es omiso o incluso ordena a otro empleado hacer lo que al primero le correspondía (con la intención quizá de que renuncie), éste podrá acudir a las juntas a fin de prohibirle al patrón tal proceder malicioso.

- Obligación de recibir el producto del trabajo. Manifestada en el supuesto de aquellos que perciben un salario por unidad de obra, aplicable y específico del trabajo a domicilio, entregando el trabajador, después de cierto tiempo, resultados o productos terminados al patrón, quien está obligado a recibirlos; misma situación presente en el teletrabajador que trabaja por objetivos. El incumplimiento de ésta y la anterior obligación es sancionado por la LFT en el art. 325, dando derecho al trabajador a una indemnización por el tiempo perdido.

- Obligación de cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles propiedad del trabajador. Consignada en el art. 132 frac. IV en ella, el patrón debe proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que éstos permanezcan en el lugar donde presta sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro; obligación patente cuando se labora en oficinas satélite, más no en el caso de telecentros o teletrabajo móvil.

- Obligaciones educacionales. La capacitación constante de los trabajadores da oportunidad de crecimiento a la empresa, genera un sentimiento de confianza mutuo; por un lado el trabajador enriquece su currículum, adquiere más conocimientos y técnicas para desempeñar su trabajo (manufacturero o de servicios) y oportunidad de ascenso, mientras que la empresa encamina las actividades con mayor especificada, aumenta el rendimiento, la productividad, las utilidades, disminuye costos y errores (art. 132 frac. XV LFT).

Lamentablemente hay tanta competencia en el mercado de trabajo, que la empresa en vez de ver su oportunidad de desarrollo en la capacitación ve en ella una gran carga y un gasto innecesario. El art. 132 frac. XIII de la LFT señala que el patrón debe colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la

alfabetización de los trabajadores, en el caso del teletrabajo, estaría obligado a dar cursos, incluso destinados a los analfabetas informáticos en los centros comunitarios digitales comentados en el capítulo 2, sosteniendo cierto número de becarios en atención a la cantidad de empleados que tenga, quienes a su vez están obligados a trabajar por lo menos durante un año al patrón (132 frac. XIV LFT).

- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene. A fin de prevenir los riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades) a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, en los centros de trabajo o, en general, en los lugares en que ejecuten las labores. Deberá dar aviso a la autoridad competente de cada accidente ocurrido (132 frac. XVII LFT). Desafortunadamente, al constituir el trabajo en el domicilio del trabajador difícilmente se reúnen todas las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias, consecuentemente aumentando la inseguridad laboral por los riesgos mencionados.

- Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo. Practicadas en el establecimiento del patrón para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, éstos deberán proporcionarles los informes que a ese efecto sean indispensables, previa solicitud, además, podrán exigir de los inspectores o comisionados les muestren sus credenciales y den a conocer las instrucciones o recomendaciones que elaboren (132 frac. XXIV LFT).

- Obligación de informar datos relativos a la empresa de interés para los trabajadores. Dadas las particulares características del teletrabajo, debe establecerse expresamente la obligación de informar al teletrabajador sobre todas aquellas circunstancias que los demás trabajadores puedan conocer directamente en la empresa, tales como organigrama o representantes de la empresa, responsable del que depende, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse, dar a conocer las

tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcione o reciban el trabajo y en los medios informáticos confiables y de acceso restringido al personal (art. 324 frac. I LFT). En definitiva ésta deber cobra mayor relevancia al realizar el trabajador su prestación a distancia.

- Otras obligaciones. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra u obra; las de carácter cívico, consistentes en dar oportunidad de que sus empleados ejerciten su derecho al voto en las elecciones populares y les de oportunidad para que sean funcionarios, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo; permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de carácter sindical o del Estado (siempre que cumplan con las formalidades correspondientes); mantener el número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores, entre otras (ver art. 132 LFT).

- Obligaciones especiales. Desprendidas de las consignadas en los art. 320, 321 y 324 de la LFT, de tal suerte que los patrones están obligados a llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizados y a disposición de la Inspección del Trabajo permanentemente.

Por otro lado, los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y debidamente autorizada denominada “Libreta de trabajo a domicilio”, en la que se anotarán los datos referentes a las generales del trabajador, disposiciones relativas a jornada, entrega de productos, de resultados y salario, además, constarán las pérdidas o deficiencias que resulten. Finalmente la falta de la libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con la LFT.

Dichas obligaciones son susceptibles de ser aplicadas al teletrabajo, desafortunadamente no son observadas en el trabajo a domicilio y difícilmente lo serán para esta nueva forma, a menos que nos topemos con una sólida conciencia de los trabajadores al respecto.

- Obligaciones de previsión social. El campo de la seguridad social, muy vinculado con el derecho del trabajo y el de los riesgos de trabajo es muy vasto y su análisis rebasa el objeto de estudio de esta investigación, no por ello es menos importante. De conformidad con el art. 15 de la Ley del Seguro Social, los patrones tienen varias obligaciones como: registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles; llevar diversos registros relativos a la nómina y listas de raya (compuestas por el número de días trabajados y los salarios percibidos), conservándolos por lo menos cinco años; determinar y enterar el importe de las cuotas obrero-patronales; permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto; cumplir con las obligaciones relativas a la constitución de un seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; expedir y entregar constancias de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos, entre otras.

Los problemas en materia de salud y seguridad laborales presentes durante el desarrollo del teletrabajo, están vinculados al aislamiento social del teletrabajador a domicilio, al denominado estrés informático, a la utilización de pantallas de visualización, el diseño poco ergonómico del lugar de trabajo y a las dificultades de control. Éste y la inspección chocan con el derecho a la protección de la vida privada del teletrabajador, quedando mediatizada la adecuada protección de la seguridad y salud de los mismos.

4.2.2. Las defensas especiales

Resulta ocioso abordar nuevamente los temas vistos en el capítulo

tercero referente a las defensas especiales, en términos generales el teletrabajo sigue las mismas consideraciones. De tal suerte que, aunque sea el teletrabajador quien aporte las herramientas de trabajo, *hardware* y *software*, si el producto de su trabajo lo vende a quien de forma indirecta lo ordenó, independientemente de la denominación que éste reciba, se sujetará a las normas de la LFT, atendiendo al conjunto de indicios de laboralidad y a la defensa contra simulaciones.

Por lo que se refiere a la prestación de teletrabajo para varios empresarios, el hecho de que el teletrabajador tenga un compromiso de exclusividad por el que sólo puede prestar sus servicios a un único empresario, o necesita el permiso de éste para poder contratar con otra empresa, puede encuadrarse en una relación jurídico-laboral, salvo lo anterior, nada impide que el teletrabajador mantenga relaciones varias de naturaleza mixta, es decir, pueda tener al mismo tiempo un vínculo civil y otro laboral.

La estabilidad en el empleo no pierde su imperatividad en esta relación de trabajo, además de preservar o asegurar el empleo, da oportunidad al teletrabajador, en caso de despido injustificado, de elegir si desea continuar trabajando o recibir el importe de tres meses de salario, contemplado en la ley.

La intermediación juega, en esta figura, un papel singular, aunque no está permitida en el trabajo a domicilio, no ocurre lo mismo en el teletrabajo, el grado de intervención de la ley en este sentido resulta restringido, no sólo por tratarse de situaciones virtuales sino también porque la detección del intermediario se dificulta o pierde, además el patrón puede encontrarse en un país distinto de donde se labora, dando lugar a prácticas irregulares que disipan su individualidad y responsabilidad.

Las empresas acuden a estos mecanismos porque les confieren una flexibilidad desmesurada, p. ej., si llegan a requerir la reducción de la planta laboral simplemente actúan frente al intermediario, con quien mantienen un

trato de naturaleza civil, y se obvian las que pudieren surgir con los trabajadores, quienes por su condición difícilmente se afilian al sindicato de la empresa.

Cabe aclarar que estamos en presencia de la intermediación cuando ésta se limita a suministrar personal, el cual pasa a efectuar tareas dentro del local, con las herramientas, insumos y bajo la dirección, por lo general abierta y ostensible, de la usuaria; por ser el teletrabajo un trabajo a distancia nos atenemos a la posibilidad de que el teletrabajador ocupe la oficina satélite de la empresa, se rija con apego a los manuales e instrucciones de la empresa beneficiaria y no de la que directamente lo contrató, en estos casos, el intermediario no aporta nada a la creación de riqueza. Ahora bien, habremos de ser precavidos al distinguir la intermediación del *outsourcing*, que enseguida abordamos.

4.2.2.1. *Outsourcing* informático

Como apreciamos desde el capítulo primero, el vertiginoso desarrollo de las TIC y la pretensión de integrar una economía globalizada, orilla a las empresas u organizaciones a innovar formas que le permitan ser más competitivas (disminuyendo costos y aumentando su flexibilidad), encontrando en el *outsourcing* una alternativa.

Esta palabra proviene del inglés que traducido burdamente al español significa fuente externa, es una variedad de las formas de triangulación de empresas, consiste en la segmentación de actividades o funciones de la empresa sin la necesidad de crear u organizar departamentos propios, sino acudir a otras empresas independientes.

Las prácticas de externalización se iniciaron en Estados Unidos en la década de los 70's, explica el periodista Andrew Viví, con el traslado a lugares como Jamaica o las islas del Caribe y Barbados, de tareas rutinarias tales como el procesamiento de talones de billetes de avión y de solicitudes de tarjetas de

crédito. Se produjo luego la movilización de los *call centers*, centros para la atención a clientes o tramitación de pedidos laborales de *telemarketing*. Pero el abanico de trabajos se ha ido ampliado hasta alcanzar los más tecnificados: desde la programación de software a la gestión y mantenimiento de redes¹⁹².

En su versión auténtica no genera problemas jurídicos, económicos ni sociales; se trata de empresas formalmente constituidas, con oficinas y talleres propios, que asumen a plenitud sus obligaciones y son empleadores directos de sus propios trabajadores. No hay entre éstos y la empresa central ningún tipo de relación y ni siquiera contacto físico, porque operan en lugares distintos y distantes¹⁹³. No obstante, lo alarmante es que los patrones a sabiendas de las características de esta descentralización de la producción o exteriorización del empleo, se prestan a la maquinación de estrategias fraudulentas de simulación e incluso intermediación informática, directamente ligada con la subcontratación.

Es innegable que algunas actividades estrechamente vinculadas con el teletrabajo, como los servicios informáticos, *telemarketing* y tareas administrativas, pueden ser sujetas a un régimen de subcontratación encubierta con alguna relación civil entre empresas, por ende, si la que tiene directamente el vínculo laboral cuenta con elementos propios para cumplir con las obligaciones que de ésta deriven será patrón, de lo contrario nace una responsabilidad solidaria con la empresa beneficiaria, considerando que las actividades encargadas a la primera sean necesarias para el buen desarrollo empresarial y creación de riqueza, de lo contrario, si fueren accesorias al giro de la empresa beneficiaria se trataría del *outsourcing*.

¹⁹² DORAL, Alba. *El teletrabajo moderno*, Person Prentice Hall, España, 2004, p.128.

¹⁹³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Out sourcing, subcontratación e Intermediación laboral". Revista de la sala segunda, núm. 3°, [en línea] Disponible: http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo_10rev-3.htm. 10 de marzo de 2008. 24:30 PM.

4.2.3. Condiciones de trabajo

La finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, individual o colectivo, es procurar las mínimas condiciones de trabajo, éstas son las que se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador.

El cúmulo de lineamientos comprendidos en la LFT sobre las condiciones de trabajo son aplicables al teletrabajo, p. ej., lo referente a vacaciones, salario mínimo, viáticos (si son generados), gastos por adaptación del domicilio de los componentes mínimos de seguridad, con sus reservas y peculiaridades. No obstante, al señalar las notas características del trabajo a domicilio, Miguel Hernaín Márquez nos dice que, en virtud de ocuparse un local que no facilita el empresario, desaparecen las responsabilidades de condiciones de trabajo como son luz y limpieza. Por otra parte, a razón de la especial relación de dependencia que existe entre el empresario y el trabajador, éste queda ligado a aquél sólo por el resultado técnico y laboral de su función, y se borra todo contacto personal entre ellos. De ahí que desaparezcan las cuestiones relacionadas con jornadas, descansos, entre otras. Finalmente, y esto es ciertamente importante, da fisonomía propia al trabajo a domicilio el verificarse, casi sin excepción, a destajo y no a jornal¹⁹⁴.

Hemos destacado que uno de los criterios diferenciadores del teletrabajo respecto de las formas tradicionales de trabajo es la flexibilidad temporal en la organización de la prestación. Además de destruir el binomio de unidad de espacio y de trabajo, quebranta el de unidad de tiempo y de trabajo; estamos en presencia de un esquema verdaderamente flexible, si es bien aprovechado lograría armonizar momentos que a menudo resultan inconciliables, no supone un simple desplazamiento de horarios, sino el establecimiento de una nueva dimensión de la relación tiempo de trabajo/tiempo libre que puede comportar

¹⁹⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op. cit.*, p. 507.

profundas modificaciones en la manera misma de concebir la usual contraposición entre vida laboral y entorno social.

La flexibilidad en el empleo es otro tema muy basto e interesante, por la extensión de este trabajo no lo hemos de abordar mas que superficialmente. Ésta se entiende como una exigencia moderna de ofrecer mayor ocupación en una fase recesiva de la economía, pretende mantener a flote el esquema capitalista de producción, justificada en la no perdida del empleo¹⁹⁵; implica el acuerdo libre y voluntario de trabajadores y empleadores (propiciado por la necesidad de realizar un ajuste económico en la relación de trabajo siempre que se adopten medidas temporales), presentándose únicamente en situación de crisis empresarial para impedir su quiebra.

El teletrabajo se revela como un instrumento adecuado para responder a las nuevas exigencias en materia de tiempo de trabajo, no sólo del teletrabajador sino también de la empresa. La regulación del tiempo de trabajo (duración de la jornada, descansos, horario, turnos, etc.) adquiere un protagonismo creciente en los debates sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, formando parte de lo que se denomina flexibilidad interna, en íntima conexión con otros aspectos muy próximos, como la modificación de las condiciones de trabajo y la organización de la actividad en la empresa¹⁹⁶.

Estamos ante la mutación de una forma tradicional de producción (la denominada taylorista), adaptada a medidas horarias y estrategias organizativas, no exclusivas del teletrabajo, en la que el tiempo de trabajo deja de contabilizarse por bloques determinados para acogerlo por su distribución flexible, difuminándose las fronteras de tiempo de trabajo y descanso.

La flexibilidad se extiende no sólo a jornada y horario, sino también a las condiciones de trabajo; p. ej., el incremento salarial del trabajador es menor al inflacionario, quien auspiciado por sus necesidades lo acepta sin reproche, en

¹⁹⁵ DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. *Op. cit.*, p. 6.

¹⁹⁶ Vid. ARANA THIBAU, Javier. *Op. cit.*, p. 66.

algunos países para mediar la disparidad, proponen su estimulación mediante el implemento de primas de compensación, sin tomar en cuenta el poder adquisitivo del salario real que percibe y el principio de salario remunerador. También trasciende a la estabilidad en el empleo; referida a la contratación temporal (el contrato o la relación renovada periódicamente), empleada por el patrón como medida evasiva de responsabilidad, incluso las de seguridad social, a más de impedir al trabajador la afiliación a un sindicato por temor a la no renovación de su contrato.

El derecho del trabajo no es más que una superestructura de la estructura económica, está a la zaga de ésta, al grado de que cuando ha pretendido ignorarla, acaba por desintegrarse en una explosión atómica social; la flexibilidad y la desregulación (la desaparición de las normas protectoras) por más que sean dolorosas, pueden ser necesarias¹⁹⁷, en la medida que el desarrollo de la economía lo exija, permitiendo mayor movilidad del personal y eliminado, consecuentemente la rigidez de nuestro sistema, llegando al grado de dejar a la estabilidad en el empleo como un fantasma del pasado.

Aunque la tecnología en sí no crea o destruye empleo, sí transforma en profundidad la forma de trabajar y la organización de la producción. La reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental de trabajo: la individualización del trabajador en el proceso de trabajo.

La flexibilidad en términos de temporalidad en el trabajo, de salarios, de movilidad geográfica y de falta de seguridad contractual, se agrupan en una estrategia interesada para presentar como inevitable lo que en realidad es una decisión empresarial o política; las condiciones de trabajo empeoran y se anulan los contratos sociales establecidos entre empresas y trabajadores. Claro

¹⁹⁷ Vid. GUTIÉRREZ GARZA, Esthela (Coord), DE BUEN, Néstor (et. al.). La ocupación del futuro, Nueva sociedad, Venezuela, 1990, p. 123 y 124.

que no tanto para el grupo privilegiado de los “analistas simbólicos”, profesionales de la información altamente cualificados, sino para la mano de obra que puede ser automatizada o contratada, despedida, externalizada según la demanda del mercado y los costes laborales¹⁹⁸.

El papel de la flexibilidad en la relación de teletrabajo ostenta tanto ventajas como desventajas, dependiendo de la forma en que convergen los diferentes aspectos del trabajo (derechos, obligaciones, condiciones, sanciones), el legislador y el jurista deberán establecer limitaciones y criterios especiales dirigidos a impedir cualquier abuso del patrón; al menos idealmente.

4.2.3.1. Jornada de teletrabajo

La jornada de trabajo tiene una connotación distinta en el teletrabajo, no deja de buscar la protección de la salud del trabajador, pero presenta ciertas dificultades para su determinación. “Tres cuestiones parecen, no obstante, requerir la atención del iuslaboralista: la obligación o no de aplicar la regulación sobre jornada al teletrabajo, la posibilidad «técnica» de hacerlo y su «pertinencia» jurídica”¹⁹⁹.

La aplicación del régimen de jornada al que se somete depende de las circunstancias en la que se presta; ya porque exista expresamente en un contrato, el teletrabajador continúe regido por las normas internas de trabajo o sea teletrabajador a domicilio, a falta de disposición específica se rige por la reglas generales en lo que no la contravengan, toda vez que es difícil conciliar la flexibilidad inherente a ese tipo de contrato con las exigencias de dicha regulación. Ahora bien, dadas las características del teletrabajo y asumiendo que la jornada adquiere positividad da lugar a cuestionarnos cuál es su efectiva observancia.

¹⁹⁸ CASTELLS, Manuel, citado por Doral, Alba. *Op. cit.*, p. 105.

¹⁹⁹ ARANDA THIBAUT, Javier. *Op. cit.*, p. 71.

Debido a la autonomía del teletrabajador, cuando su actividad lo permite, puede ocurrir que caiga en excesos para obtener mayores ingresos, al tener una vigilancia mediata que dificulta su control; por ello, algunas tendencias se encaminan a proponer una desregulación en este campo, medida injustificada pues como dije, el apego a las normas laborales busca proteger la salud e integridad del trabajador, los teletrabajadores menos cualificados (aquéllos cuya actividad es más monótona) son quienes de no contar con una limitación de su jornada, podrían verse obligados a laborar en exceso.

Para contabilizar la jornada conviene aplicar un criterio porcentual, lo relevante no es fijar durante cuántos días presta su actividad a distancia, sino el tiempo de trabajo con relación a su jornada semanal mensual o anual.

La maleabilidad de la jornada de teletrabajo no necesariamente es contradictoria con la obligación del patrón de respetar los máximos legales, de tal suerte que su regulación de la jornada de teletrabajo es viable, no sólo de los que se sujetan a un medio informático para su control, sino para aquellos totalmente independientes donde es preciso marcar un máximo de resultados y, en dado caso, si el teletrabajador voluntariamente los excede no genera responsabilidad alguna al patrón.

El control a distancia puede realizarse por medios telemáticos, de ello depende el estudio de la jornada y su perfecta verificación, distinguiendo entre trabajadores *on line* y *off line*. Si el teletrabajador esta permanentemente conectado y con una comunicación bidireccional su control se facilita, más aún si cuenta con un *software* específico para ello, de lo contrario el control es mediato y en base a resultados; en el primer supuesto la jornada propicia su regulación, en el segundo es cuestionable.

Si se acopla plenamente el teletrabajo a la normatividad del trabajo a domicilio tendríamos que asumirla como jornada indeterminada. El nivel de preparación técnica y cualificación permite un elevado grado de autonomía,

reluciendo que el tiempo transcurrido durante la prestación no determina el parámetro de medición, en contraste con aquellos cuya labor es repetitiva, que por los medios informáticos cuenta con una jornada preestablecida, siendo posible asignar un valor por cada hora trabajada.

La reglamentación pertinente deberá contemplar no sólo disposiciones relativas a la flexibilidad, sino también encontrar alternativas para garantizar el respeto de los descansos mínimos, número de horas trabajadas frente a la pantalla, pausas reglamentarias, prestando especial atención a la obligación del patrón de comunicar cualquier variación del control de la actividad al trabajador, destinada a dar tiempos de descanso jurídicamente obligatorios.

La flexibilidad del horario del teletrabajador es una de las ventajas más codiciadas de esta forma de trabajo, en consecuencia, no se someterán a un horario laboral rígido, son libres de elegir a qué horas desean trabajar, por cuánto tiempo y cuándo quieren interrumpir su tarea; puede distribuirlo diariamente en atención a sus necesidades personales, laborales, a la duración o cantidad de trabajo. No todas las actividades de teletrabajo son susceptibles de gozar esta ventaja y se convierten realmente en una labor extremadamente rígida, dependiente del patrón o incluso del cliente. Habrá que destinar un apartado en la LTF que regularice, de carácter enunciativo no limitativo, esta forma de horario flexible ordenado diariamente.

Bajo tales circunstancias, puede ocurrir que el teletrabajador en uso de esta libertad genere un sentimiento de confianza, no cubra los objetivos diarios o simplemente no labore, presumiendo que los compensará con posterioridad, más aún si el teletrabajador es indisciplinado y piensa que con el tiempo se emparejará, en los hechos resulta muy difícil estar al día, y si lo logra será con menoscabo de su salud e incluso pelagra su estabilidad en el empleo.

La movilidad horaria no implica plena disposición de tiempo, habrá de considerar un periodo amplio y rígido o no, en el que deberá estar el

teletrabajador a disposición del patrón fuera de su horario habitual, me refiero a la teledisponibilidad, es decir, localizable, no significa que el teletrabajador sea inamovible, al contrario se extiende a todo momento y en todo lugar, acentuándose por la diversidad de medios de telecomunicación con los que contamos actualmente, situación delicada, pues podría excederse a la vida privada del teletrabajador, difuminándose la frontera entre el tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Cabe destacar que la LFT entiende por jornada el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, en contraste con lo anterior, se trataría de una extensión de la jornada de trabajo sin ser extraordinaria, a menos que se haga efectiva la teledisposición, es una obligación accesorio de carácter negativo, da lugar a una remuneración proporcional a la menor restricción de la libertad del trabajador y en menor cuantía al ser una carga en la que el teletrabajador debe estar atento a las órdenes de la empresa, para el intercambio de información o recepción de instrucciones.

Habría de restringirse el llamado del patrón en los días de descanso del trabajador salvo causa justificada, extraordinaria y excepcional, alcanzando diversos grados de intensidad, desde una disponibilidad limitada en el tiempo, que abarca un número determinado de horas, hasta una disponibilidad total, comprendiendo las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana; si el teletrabajador no responde o retrasa su respuesta acatará las sanciones disciplinarias correspondientes.

Por cuanto hace a las horas extraordinarias, debemos considerar las características de esta relación, su trato es evidentemente diferente al trabajo ordinario, de tal suerte que si el teletrabajador, en atención a la flexibilidad horaria, decide voluntariamente trabajar más no será reputado como de tiempo extra, no obstante, si ese exceso es imputado al patrón (porque el trabajo asignado requiere más tiempo que el propio de la jornada ordinaria) y el trabajador se ve obligado a laborar de noche o durante el fin de semana a fin de

cumplir con los plazos de entrega estipulados, deberán ser considerado como extraordinario y por ende da lugar a su remuneración²⁰⁰. A continuación anoto las siguientes tesis aisladas que disciernen este tópico:

No. Registro: 205,340. Tesis aislada. Materia: Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Abril de 1995. Tesis: IV.2o.1 L. Página: 157 HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE, TRATANDOSE DE TRABAJADORES QUE AUTOADMINISTRAN SU JORNADA. La procedencia del pago de tiempo extraordinario no está en función directa del desempeño efectivo de la actividad del trabajador durante el período extraordinario, sino más bien de la subordinación de éste respecto a su patrón, con las mismas obligaciones derivadas de la relación laboral y supeditado a las órdenes que pudieran emerger de este último. Por tanto, si el patrón prueba que el quejoso no estuvo sujeto a una jornada determinada, sino que como supervisor de ventas autoadministraba su tiempo para desarrollar sus labores, es de concluirse que no trabajó tiempo extraordinario. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 886/94. Moisés Guevara Guevara. 8 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Omar René Gutiérrez Arredondo.

No. Registro: 917,456. Tesis aislada. Materia: Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, P.R. TCC. Tesis: 1018. Página: 653. Genealogía: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo X, octubre de 1992, página 470, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.6o.T.468 L. TIEMPO EXTRAORDINARIO, INEXISTENCIA DEL, EN EL TRABAJO A DOMICILIO. Conforme al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo que se realiza en el domicilio del propio trabajador se ejecuta sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, lo que implica que es el propio trabajador quien decide y determina el horario que mejor le acomode para la realización del trabajo, de ahí que no pueda hablarse de una jornada extraordinaria de labores, pues por la naturaleza del trabajo la jornada está bajo la potestad del propio trabajador. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7926/92.-José Garduño Hernández.-13 de agosto de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.-Secretario: Pedro Arroyo Soto. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo X, octubre de 1992, página 470, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.6o.T.468 L. Véase: Semanario Judicial de la Federación

²⁰⁰ El teletrabajo nocturno observa las mismas consideraciones.

y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, abril de 1995, página 157, tesis IV.2o.1 L, de rubro: "HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE AUTOADMINISTRAN SU JORNADA."

4.2.3.2. Salario

No hay consideración alguna que establezca una retribución disminuida para los trabajadores a domicilio, al contrario, jurídicamente se equipara a la recibida por los trabajadores de la misma empresa con una actividad igual o semejante y a falta de ello se toma como parámetro la que perciben los de otras empresas en actividades semejantes. Mismo criterio admisible cuando hablamos de teletrabajadores.

Desafortunadamente la experiencia comparada, en base a los estudios realizados por cuenta de la Low Pay Unit en 1983, demostraron que los teletrabajadores a domicilio de la informática ganaban entre un 19 y un 29% menos de sus homónimos que desarrollaban sus actividades en los locales de la empresa²⁰¹, lo que cual se hace extensivo a la mayoría de los teletrabajadores, bajo el argumento de la reducción de sus gastos en transporte y alimentos, justificación reprochable en cualquier sentido; en todo caso habremos de particularizar la remuneración de cada trabajador, pagándole a unos una mayor cantidad en comparación con otros, toda vez que los primeros gastarían más en transporte.

Es innegable que la remuneración percibida por el teletrabajador está íntimamente ligada a su cualificación, mientras más especializado y ante un mercado poco competido ésta será mayor y tendrá oportunidad de imponer sus condiciones a la empresa, de lo contrario –si el teletrabajador tiene escasa capacitación o se ubica dentro de un campo donde hay un exceso de ofertas de trabajo– sus ingresos pueden ser menores y habrá de aceptar las condiciones que ofrece la empresa.

²⁰¹ THIBAUT ARANDA, Javier. *Op. cit.*, p. 102.

Ya hemos establecido que la forma de remuneración del trabajador a domicilio es la calculada por unidad de obra o a destajo, misma sugerida (con reservas) para el teletrabajador, bien porque la actividad no es cuantificable o simplemente ésta no interesa, existiendo el afán de aplicar viejos sistemas retributivos a las nuevas tecnologías.

Puede ocurrir que el empresario remunere la prestación por unidad de obra en atención a la cantidad de pulsaciones ejecutadas en un tiempo determinado o por módulos expresados en páginas, trozos u objetivos sin considerar el grado de cualificación que “por sus propias características de inmaterialidad no puede medirse cuantitativamente ni con el parámetro del tiempo de trabajo efectivo, ni con el parámetro del número de informaciones”²⁰²; esto lo apreciamos en áreas administrativas (cuyo trabajo es rutinario), en el procesamiento electrónico de datos, grabación de los mismos, en si actividades repetitivas de secuencias idénticas.

El tiempo no es el único factor a evaluar, existen otros como la intensidad, cualidad, cooperación, márgenes de responsabilidad asumida e incluso disponibilidad. De tal suerte que una parte de teletrabajadores serán remunerados en atención a la naturaleza de la misión confiada, la diligencia, competencia adecuada a su cometido o la perfección de la labor realizada, deberá deducirse a partir de la utilidad concreta e inmediata que interesa y beneficia a la empresa.

Sí ya existen problemas para que la remuneración asignada al trabajador a domicilio sea, valga la redundancia, remuneradora; ahora con el teletrabajo es más difícil su cálculo, si consideramos el grado de preparación técnica.

La retribución a destajo se ha prestado en el pasado y puede seguir prestándose en lo futuro a situaciones de sobreexplotación, máxime cuando se trata de trabajadores aislados, desindicalizados e imposibilitados para constituir

²⁰² *Ídem.*, p. 108.

coaliciones. La remuneración por unidad de obra puede ser utilizada en ocasiones para disminuir el salario real del trabajador, puesto que éste se halla necesariamente vinculado a la determinación de un rendimiento, medido bajo parámetros objetivos que permitan cuantificar el salario debido, atendiendo al número de piezas entregadas, encuestas realizadas, datos grabados o páginas traducidas, por ejemplo.

La dificultad para establecer una remuneración adecuada reside precisamente en el hecho de que no se hace referencia directa a los parámetros reales que han de servir para su cálculo, aunado a la actual tendencia de flexibilización del salario.

4.3. Control y privacidad

Otro de los problemas que plantea el teletrabajo, se vincula con la posibilidad de control ejercida por el patrón respecto del teletrabajador mediante el empleo de las TIC y cómo repercute sobre la vida privada de éste.

Aunque la informática carece en principio de las potencialidades lesivas de otras técnicas y la falta de vigilancia física puede hacer del control informático un control aparentemente menos intimidatorio, también representa una seria amenaza para la privacidad del teletrabajador.

El teletrabajo se encuentra estrechamente vinculado con la flexibilidad, donde los medios de control de la actividad juegan un papel importante, se caracteriza por una variación de la vigilancia del patrón, resumida en dos controles, uno al inicio y otro al término de la actividad, pero no un control intermedio, siempre que sea *of line*, de lo contrario, la vigilancia podrá estar presente en cualquier momento de la prestación del trabajo, como si éste estuviera en las instalaciones de la empresa.

Lo cierto es que llevado al extremo el control puede resultar más riguroso, constante, minucioso, opresivo e incluso intolerable, en el afán de favorecer una mayor exigencia empresarial y un rendimiento superior, repercutiendo no sólo en la salud del teletrabajador, sino en su privacidad.

En el teletrabajo, la falta de vigilancia no es ya por consiguiente sinónimo de distancia, sino es intrínseca a la manera en que se desarrolla la prestación en algunos supuestos o se caracteriza por la libertad concedida al teletrabajador, para organizar su actividad y disponer de su tiempo de trabajo (la organización por objetivos entiende ejercer no ya un control global del trabajador o un control sobre el proceso, más bien busca comprobar si un proyecto se realiza dentro de unos límites temporales determinados y responde a una calidad concreta). La falta de vigilancia es, en estos supuestos, un modo puntual de organización del trabajo que viene facilitada por una flexibilidad de localización y de tiempo de trabajo²⁰³.

Ya ha quedado claro que las TIC forman un elemento fundamental en la mayoría de nuestras actividades cotidianas: nos comunicamos por celular, usamos para pagar tarjetas bancarias, participamos en foros virtuales por Internet, ello implica que se obtengan de forma, a veces indirecta, un conjunto de datos inherentes a las personas que lo utilizan (incluyendo imágenes y sonido), p. ej., una empresa de tele-encuestas puede registrar a qué hora empieza el teletrabajador, cuándo termina, cuántas llamadas hace y su duración, cuántos se han colgado, se graba hasta su voz y en general todo el comportamiento de los teletrabajadores; el *software* de la computadora vigila todos sus pasos, las secuencias intermedias, el número de operaciones incorrectamente realizadas, el tiempo empleado, la memoria utilizada o la duración y frecuencia de las pausas realizadas, hasta los tiempos muertos cuando el trabajador descansa. Lo anterior implica, de una manera enunciativa no limitativa, el empleo de herramientas como computadoras, cámaras,

²⁰³ *Ídem*, p. 61 y 62.

diferentes aparatos que graban, teléfonos y otros equipos de comunicación, además de diversos métodos que permitan identificar, localizar y evaluar al teletrabajador.

Tradicionalmente, todo control sobre la actividad laboral se ha dirigido en un control sobre la persona, ahora con la implementación de la tecnología se puede prescindir de esta forma personalizada, enfocándose a la valoración de los datos arrojados.

Ese cúmulo de datos obtenidos e interrelacionados no sólo con los de un empresario sino contemplando los de varios, permite obtener un perfil completo del teletrabajador que sirva de base para ulteriores decisiones. A través de su tratamiento, puede relucir el rendimiento o ausencias del trabajador y de otros datos menos objetivos, como motivación en el trabajo o capacidad de improvisación, hace factible conocer de la forma más completa posible las aptitudes o deficiencias del trabajador o prever y estimular la mejor adecuación a los objetivos de la empresa, también propicia la identificación del perfil moral, ideológico o sindical del trabajador. Esa búsqueda de datos puede llegar más lejos de lo necesario y alcanzar aspectos de la vida del trabajador que son irrelevantes para la relación laboral.

El derecho del trabajo no ha establecido hasta el momento barreras normativas en esta materia, de tal suerte que para analizar los recursos legales que protegen la privacidad del teletrabajador habremos de recurrir a otras áreas del derecho como la penal y leyes o reglamentos relacionados.

Ahora bien, los principios bajo los que se rige la protección de datos son:

- a) De finalidad, se refiere al propósito de la obtención de datos;
- b) De pertinencia, delimita aún más sobre qué circunstancias personales por su número o naturaleza se puede recabar información, siendo estrictamente la necesaria;
- c) De licitud, prohíbe la obtención y tratamiento de datos por medios fraudulentos y que los conservados no atribuyan al teletrabajador

características que den lugar a un trato discriminatorio; d) Existencia de un derecho de información, de acceso de rectificación a los titulares que los generen, la creación de reglas especiales para proteger más los datos sensibles y a los consumidores; y, e) Derecho de cancelación, la posibilidad de estar facultado a pedir que se borren los datos.

El empresario deberá informar al trabajador de la existencia y recopilación de datos, su finalidad, tratamiento, contenido, procedencia de los mismos, de la identidad y dirección del responsable, o en su caso de su representante, los destinatarios de la información y la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición. La importancia de todos es innegable para el teletrabajador, conocer estos datos y comprobar que son exactos, completos y actualizados, tendrán como fin evitar incongruencias, falsedades o invasiones.

Dentro de lo que a nosotros nos incumbe, Internet e Intranet pueden convertirse en medios de control de los trabajadores. Es necesario hacer respetar las reglas relativas a la protección de la vida privada y el secreto de correspondencias, garantizado por la CPEUM art. 16 párrafos 9 y 12, que a la letra dicen:

Las comunicaciones privadas son inviolables. La ley sancionará penalmente cualquier acto que atente contra la libertad y privacidad de las mismas. Exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente, por escrito, deberá fundar y motivar las causas legales de la solicitud, expresando además, el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración. La autoridad judicial federal no podrá otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor. [...] La correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

Uno de los principales problemas, lo encontramos en el control y organización de la mensajería electrónica de los teletrabajadores, independientemente de las ventajas o inconvenientes que representa para las partes, en ocasiones nacerá la necesidad del patrón de acceder al contenido de los mensajes electrónicos cuando éstos se han realizado en un ámbito profesional –porque contengan muchos datos esenciales, con respecto a la conclusión de un contrato o las relaciones con los clientes o para protegerse de la intrusión de virus informáticos, p. ej.–; lo cierto es que no está autorizado jurídicamente para ello, de tal suerte que incurrirá en una falta sancionada por el derecho penal, no obstante, este sujeto puede agregar una cláusula en el contrato de trabajo donde se precise claramente cuáles son las posibilidades para que el trabajador utilice la mensajería electrónica de la empresa, así como los derechos que tienen el empresario para leer este tipo de correo profesional.

El control del patrón no sólo se ocupa de lo relativo al correo electrónico, debe verificar que sus empleados no abusen de los servicios otorgados o accedan a páginas pornográficas, independientemente de lo anterior, tiene la obligación de informar al trabajador de todas las medidas de control a que se sujetará, no sólo las de *software*, sino de video vigilancia e inspección, apegado a los principios mencionados y en especial al de pertinencia.

Por otro lado, la grabación continuada del trabajador en el lugar de trabajo permite supervisar el cumplimiento de la prestación, no obstante, expone al mismo en su privacidad (personalidad, identidad, relación familiar), inclusive repercute en su salud al sentirse constantemente vigilado. Su límite estará sólo cuando las circunstancias en que se encuentran los trabajadores lo justifique (p. ej. la protección de los bienes de la empresa), obedece a efectivas razones de seguridad y no al interés empresarial por controlar los movimientos de los teletrabajadores o ejercer una mayor presión en su conducta laboral.

En cuanto al teletrabajo donde el uso de una línea telefónica es indispensable para la prestación porque mediante ella se contacta a los

clientes, habrá que tenerle una consideración especial por su control, distinguiendo entre las comunicaciones privadas y las de trabajo, prohibiendo las primeras o facturándolas aparte.

El uso irresponsable de las líneas compromete la imagen de la empresa, en estos casos es obvio que la vigilancia sobre el modo en que se mantiene la conversación es el único medio que permite controlar el cumplimiento de esta peculiar prestación, así mejorar el nivel cualitativo del servicio ofrecido y asegurar la tutela del interés empresarial, sin invadir las comunicaciones privadas del teletrabajador. Comprobar que el número al que ha llamado el trabajador corresponde, p. ej., al de una organización sindical, un partido político, una asociación religiosa o su amante puede lesionar la intimidad, por una parte del trabajador y por otra, de la persona a la que se efectúa la llamada²⁰⁴.

La protección de la intimidad no pasa necesariamente por el reconocimiento del más absoluto deber de reserva (determinado por el principio de pertinencia) sino que puede protegerse también a través de la imposición de un deber de secreto, por consiguiente, este conflicto de intereses (a la intimidad y a la información) debe resolverse, atendiendo a su finalidad.

Con las técnicas de video vigilancia, acceso a los correos electrónicos de los empleados, el “rastreo” de algunos trabajadores viajantes para controlar la utilización de su tiempo, determinó a la OIT celebrara una Reunión de Expertos sobre la vida privada de los teletrabajadores (Ginebra el 7 de octubre de 1996) donde emitió un Informe para la protección de los datos personales relativos a los trabajadores que limita las técnicas de control y vigilancia durante su tiempo de trabajo en el lugar del trabajo²⁰⁵, aunque son meras recomendaciones siembran las bases para una regulación nacional.

²⁰⁴ *Ídem*, p. 155.

²⁰⁵ OVILLA BUENO, Rocío. La protección de los datos personales en México, Breviarios jurídicos, Porrúa, México 2005, p. 6 y 7.

Finalmente, es primordial proteger a las partes menos favorecidas en un contrato, como es el caso de los teletrabajadores frente a los patronos, sería oportuno reconocer la facultad de los representantes de los trabajadores a defender los intereses informáticos de sus agremiados.

4.4. Aspectos colectivos

Este espacio lo dedicamos a presentar un esbozo de la problemática con los sindicatos y el teletrabajo, no pretendemos ser exhaustivos, pues es tan basto que bien serviría para otro proyecto de investigación (ya sea en tesis o la elaboración de un libro), sin embargo no puede pasar desapercibido.

En primer lugar es necesario diferenciar a los sujetos de derecho laboral con los del contrato de trabajo, éstos son quienes, “sea como trabajadores o patronos [...] contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos; esto es, contratan trabajo, [mientras que] los sujetos del Derecho Laboral son aquellos a quienes se les aplica el derecho mismo, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él”²⁰⁶, esto es, los sujetos del contrato de trabajo, lo son también del derecho del trabajo, mientras que estos últimos en relación con aquellos no p. ej., coaliciones o sindicatos.

No todos los elementos personales que interviene en las relaciones laborales o que animan sus instituciones características, cabe catalogarlos como sujetos del derecho del trabajo. Por ejemplo, las autoridades administrativas que velan por el cumplimiento de las disposiciones en vigor, enfocadas a la investigación de las causas del malestar en la clase trabajadora o de su mejora posible, no pueden ser calificadas cual sujetos de esta

²⁰⁶ CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 249.

disciplina; en tales situaciones no se está ante sujetos, sino ante órganos²⁰⁷, pues las funciones que ejercen no son de orden público e imperativo en cuanto a titular de derechos y cumplimiento de obligaciones.

El artículo 123 apartado A, frac. XVI constitucional señala que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales. De conformidad con la LFT, se entiende por sindicato a la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (art. 356 LFT). Podrán ser: *a)* Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; *b)* De empresa, fundado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; *c)* Industriales, constituidos por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; *d)* Nacionales de industria, integrados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y, *e)* De oficios varios, establecido por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

En principio, la conformación de sindicatos de teletrabajadores fue cuestionada, quizá con mayor resistencia que el trabajo a domicilio. El ejercicio de los derechos colectivos se ve obstaculizado por las características mismas del trabajo; el aislamiento, su dispersión, desorganización, desconocimiento de su función y derechos en la empresa para la que labora, trato indirecto con los patronos (si lo hay) y la escasa interacción con los intermediarios, dificulta o torna imposible la vinculación entre los trabajadores, dejándolos en un estado de indefensión.

La distancia debilita la protección de los derechos de los mismos y mina su participación en la empresa, supone riesgo de quebrantamiento de la

²⁰⁷ *Ibidem*, p. 248.

organización sindical, “esa indiferencia sindicalista o desconocimiento de la potencia gremial [por los teletrabajadores] se aprovecha precisamente por determinados empresarios, deseosos de evitar conflictos o hábiles para descubrir sumisos”²⁰⁸. Sin embargo, puede significar todo lo contrario, que el teletrabajador en busca de un acercamiento con sus colegas procure una comunicación mas interactiva, facilitada por los medios telemáticos, misma que si es aprovechada por los sindicatos brindarán información variada a sus agremiados por medio de chats, *e-mail*, foros, publicación de anuncios (en la página *web* de la empresa), incluso difundir información sobre los procesos de elección interna, en base a ello, crear un frente común regido bajo las disposiciones generales de la Ley, de la negociación individual, la colectiva y, por qué no, de los convenios o tratados internacionales de los que México sea parte o los acuerdos que en dado caso se apegarían tanto las empresas nacionales como multinacionales.

Otro problema, distinto al devenido por la distancia, es la desconfianza, ignorancia o desinterés de ciertos sectores de trabajadores, como los que son a domicilio, debido al cúmulo de dificultades por las que ha atravesado la organización sindical, p. ej., las persecuciones políticas a sus dirigentes, coerción para ejercer sus mandatos²⁰⁹ o perdida del empleo por simple afiliación.

Investigadores del Instituto de Tecnologías de Massachusetts (MIT) dirigido por Thomas W. Malone desarrolló un modelo teórico según el cual el paradigma predominante en el futuro será la empresa temporal y descentralizada (también conocida como descartable), formada por colaboradores *freelance* o *e-lancers*²¹⁰, microempresarios y trabajadores

²⁰⁸ GUILLERMO CABANELLAS. *Op. cit.*, p. 173.

²⁰⁹ Centro internacional para el desarrollo del conocimiento para la formación profesional, *Género, formación y trabajo*, [en línea] Disponible: http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/sem_tec/vii/index.htm. 05 febrero de 2008 a 15:12.

²¹⁰ Profesionales independientes, expertos en el uso de las tecnologías de la información y que gracias a ello pueden ofrecer sus servicios a cualquier empresa, ubicada en cualquier punto del globo. Son trabajadores cuyos principales activos son el conocimiento y la creatividad.

temporales, interconectados electrónicamente para ejecutar un proyecto: el desarrollo de un bien o servicio, la producción del mismo, las tareas de mercadeo. Una vez terminado el trabajo, la empresa creada *ad hoc* se disuelve y los miembros de la red se implican en nuevos proyectos²¹¹, debilitando o imposibilitando la creación de sindicatos para dichos trabajadores.

El desarrollo incipiente del teletrabajo en México, impide que podamos exponer con claridad cuáles serían las propuestas de sindicalización, hemos de analizar cuidadosamente las situaciones de hecho y no sólo las comparadas, considerando que la versatilidad de esta forma de trabajo da cabida tanto a trabajadores más cualificados y mejor remunerados como a los menos preparados y con una remuneración mínima, donde el centro de trabajo ya no lo ubicamos en las instalaciones de la empresa, sino en el domicilio, telecentros o simplemente en la calle, dificultando su coordinación y organización.

Las organizaciones sindicales están ante un mundo nuevo, donde se modifican los protagonistas y las condiciones en que se desenvuelven, consecuentemente, debe adaptarse la morfología de la actividad sindical. Dichos cambios son concebidos porque la masa laboral es distinta: ni el obrero agrícola, ni siquiera el industrial, son ahora los más numerosos. El teletrabajador, en cuanto trabajador del conocimiento, es más independiente, tal rasgo no deja de ser un caldo de cultivo idóneo para la individualización de las relaciones laborales, producto del extrañamiento de los sindicatos y representantes en general²¹², aunado a lo anterior, la posibilidad de coordinar y enlazar tantos intereses resulta todavía más problemático.

Cabe destacar que el sistema de representación sindical se dirige a aquellos trabajadores que se encuentran agrupados en un lugar específico, ya sea la empresa o un establecimiento, y no considera el trabajo a distancia; a pesar de que la legislación mexicana en materia de sindicalización no establece

²¹¹ DORAL, Alba. *Op. cit.*, p. 102.

²¹² ARANDA THIBAU, Javier. *Op. cit.*, p. 239.

obstáculo alguno para que los trabajadores a domicilio, en nuestro caso teletrabajadores, se asocien (no existen muchos antecedentes sobre el particular, ni tampoco aparecen formando parte de algún sindicato ya constituido), a fin de preservar ese derecho constitucional.

Dependiendo la situación de hecho en la que encontramos a estos trabajadores podrán optar por alguna de las diferentes formas de constitución, debido a su escasa difusión en nuestro país, conviene en principio adoptar un sindicato de empresa, preferentemente si el teletrabajo se ha implementado en una ya constituida y no en una de nueva creación.

Su constitución se dificulta por los obstáculos que el mismo patrón opone, quien desea aprovechar la descentralización de las organizaciones y la flexibilización y provocar un empeoramiento en las condiciones de trabajo; mediante la subcontratación, para expulsar de los convenios colectivos a segmentos de trabajadores de su empresa, o bien situarlos en la condición de “autónomos dependientes”²¹³.

Entramos a un mundo en el que no hemos de hablar de asambleas, convenios o negociaciones directas, sino de teleasambleas, telenegociación, teleconvenios o voto electrónico; pues sus derechos serán ejercidos por medio de la red de comunicaciones de la propia empresa y con *software* específicos para el caso en concreto.

4.5. De la Inspección del Trabajo

Otro medio de control que contempla la LFT para la protección y

²¹³ Son profesionales que trabajan para una o más empresas y que tienen determinada capacidad de autonomía, pero en realidad están conectados a las redes de ordenación del trabajo de esas organizaciones, y tienen respecto a ellas un fuerte componente de dependencia respecto a la programación de sus tareas. Desde mi perspectiva sólo se trata de una relación de pluriempleo que mediante retórica crea una ficción jurídica.

observancia de los derechos del trabajador es la constitución de un órgano de vigilancia denominado Inspección del Trabajo. En consecuencia, no basta la celebración de un contrato de trabajo individual, de ser posible uno colectivo, se requiere además de éstos la intervención de tal autoridad, pues la constante violación de los derechos mencionados lo amerita.

En palabras de Reynoso Castillo este órgano administrativo pretende alcanzar ciertos objetivos: a) estableciendo obligaciones de los empleadores; b) señalando sus atribuciones, como las de hacer respetar las normas relativas a la seguridad e higiene y; c) estableciendo sanciones en caso de incumplimiento²¹⁴.

Son funciones de la Inspección de Trabajo: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, ya sea por medio de inspecciones programadas periódicamente o extraordinarias; II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, mediante la elaboración de sugerencias o recomendaciones para subsanar las deficiencias; III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones (p. ej., visitar a las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo); y V. Las demás que le confieran las leyes (art. 540 a 542 LFT).

Ahora bien, en materia de trabajo a domicilio, este órgano posee ciertas atribuciones que a continuación transcribo, denotando que a falta de regulación específica del teletrabajo pueden aplicarse análogamente.

²¹⁴ REYNOSO CASTOLLO, Carlos. *Op. cit.*, p. 215, 216.

Artículo 330.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;
- II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;
- III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;
- IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
- V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
- VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
- VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Dentro de este contexto los patrones deberán inscribirse previamente en el registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará por la Inspección del Trabajo, en dicho registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo (art. 317 LFT).

Además tiene la obligación de llevar otro libro para los trabajadores a domicilio, autorizado y puesto a disposición del órgano en comento, donde conste el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio o local donde se ejecute el trabajo; los días y horario para la entrega, recepción y pago de los salarios; la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; los materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; la forma y monto del salario, entre otros (art. 320 LFT).

En materia de seguridad e higiene una de las tareas específicas de los inspectores de trabajo será el vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre

higiene y seguridad. Sin embargo, no existe en el capítulo especial del trabajo a domicilio, disposición alguna relativa a las características peculiares con que deben contar los locales donde se preste esta actividad. En ese sentido, las disposiciones generales en la materia serían aplicables, sin que ello signifique la indiferencia de los legisladores para elaborar lineamientos que las contemplen y obliguen a su observancia.

Finalmente, en caso de no respetarse las formalidades previstas para la realización del trabajo a domicilio, el patrón será acreedor a una multa, prevista como sanción, con fundamento en el art. 997, que ascenderá al equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, tomando como base del cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente al momento en que la violación se cometa.

El papel de la Inspección del Trabajo es muy noble, Mario de la Cueva termina diciendo que espera que “en un futuro próximo pueda escribirse algún ensayo agradeciendo a la Inspección el bien que haya hecho a los trabajadores a domicilio”²¹⁵, lamentablemente a la fecha no se ha presentado la ocasión de escribir algo semejante que reconozca dicho esfuerzo.

El teletrabajo en México es incipiente, hablar de una regulación detallada en este momento resulta muy ambicioso, no obstante, tampoco pasa desapercibida la implicación de las TIC en el trabajo ante la vida cotidiana, por ende, hemos de buscar la mejor alternativa para garantizar una mínima protección en nuestra legislación, como trabajo especial y superior a la general ya contemplada.

²¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, p. 570.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El desarrollo actual en los sistemas productivos ha provocado una modificación en la forma de trabajar, fundado en la especialización del conocimiento.

SEGUNDA. El teletrabajo es resultado de este proceso evolutivo, a tal grado que podemos afirmar que en el pasado el trabajador estaba en la oficina, ahora su escritorio es la oficina y en un futuro él mismo será la oficina.

TERCERA. La escasa normatividad aplicable al teletrabajo, dificulta su regulación.

CUARTA. El trabajo a domicilio nos da una pauta para la consideración jurídica del teletrabajo, no obstante, conviene la creación de un título especial en la Ley Federal del Trabajo que aborde el teletrabajo en si, la cual podría partir del principio de que si el teletrabajador presta sus servicios a una sola persona, la relación se entenderá de naturaleza laboral.

QUINTA. Si los trabajadores a domicilio están en condiciones de vulnerabilidad, los teletrabajadores no son la excepción, a más de considerarse a sí mismos como trabajadores independientes.

SEXTA. El teletrabajo es muy versátil, acoge diversas modalidades y su estudio es complejo, en consecuencia, la regulación venidera ha de ser integra para no dejar en estado de indefensión al teletrabajador.

SÉPTIMA. El control y privacidad a los que están sujetos el teletrabajador como la información, son de singular trato y de una regulación más precisa.

OCTAVA. La violación recurrente de los derechos de los teletrabajadores es palpable, su escasa regulación da oportunidad a prácticas indeseables por

parte del patrón, quien crea en el teletrabajador el sentido de autonomía e independencia, a pesar de estar jurídicamente subordinado.

NOVENA. La frontera que separa al teletrabajo dependiente y el autónomo, no se encuentra claramente delimitada; las características de este trabajo imprimen al fenómeno una serie de particularismos en la subordinación, disposición y flexibilización en amplio sentido.

DÉCIMA. Se debe considerar teletrabajador a aquella persona que, independientemente de quien proporciona las herramientas de trabajo o elija libremente su horario y lugar de trabajo, se encuentre jurídicamente subordinado.

DÉCIMA PRIMERA. Los teletrabajadores son un sector vulnerable respecto a su protección jurídica; el *outsourcing* se presenta ante los patrones como una presea muy codiciada, así se enmascara una relación de intermediación, en perjuicio de aquellos.

DÉCIMA SEGUNDA. Característico del teletrabajo es la flexibilidad a la que se sujeta; puede ser laxa, o todo lo contrario, rígida, atañendo a las condiciones de trabajo, muchas veces en detrimento del teletrabajador.

DÉCIMA TERCERA. El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, no obstante, requiere un trato especial en cuanto al control y privacidad.

DÉCIMA CUARTA. La marginación y el desequilibrio en la relación jurídica-laboral, entre el patrón y el teletrabajador requieren de una activa gestión mediante la negociación colectiva, procurando la protección de los derechos de éste.

DECIMA QUINTA. El teletrabajo puede tener un trato análogo al del trabajo a domicilio en lo más elemental; aunque ésta se ideó para expresiones

de trabajo manufacturero nada impide que se aplique a las de carácter intelectual e informático en lo semejante.

DÉCIMA SEXTA. La maleabilidad del teletrabajo genera la oportunidad empresarial de buscar en otros países teletrabajadores y viceversa, es decir, teletrabajadores buscan alternativas de empleo y crecimiento en otros países.

DÉCIMA SÉPTIMA. Las peculiaridades del teletrabajo junto con las normas que hasta el momento hemos comentado, son fundamentales para encaminar la reforma legislativa y brindar una adecuada regulación y protección jurídica.

ABREVIATURAS

Art.: Artículo.

CCo: Código de Comercio.

CCF: Código Civil Federal.

Cfr.: Confróntese.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Et. al.: *et alteri*; y siguientes.

Frac.: Fracción.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

OIT: Organización Internacional del trabajo

Op. cit.: *Opus citatus* u *opera citata*; obra citada.

P.: Página.

P. ej.: Por ejemplo.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

RAE: Real Academia Española.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

T.: Tomo.

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación

V.: Ver.

Vid.: Véase.

Vol.: Volumen.

FUENTES CONSULTADAS

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Métodos y técnicas de la investigación jurídica, “Elaboración de Tesis de Licenciatura, Maestría y Doctorado”. Porrúa, México, 1999.

AYOCUAN. La mujer dormida debe dar a luz, Octava Edición, Jus, México, 1987.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del derecho mexicano, “Derecho del Trabajo”, Mc Graw Hill, México, 1997.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral y legislación iberoamericana, Tomo II, Vol. IV, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988.

_____. Diccionario enciclopédico de derecho usual, T. VII y VIII, décimo quinta edición, Heliasta, Argentina, 1985.

CARRASCO PEREZ, Remigio *et. al.* Teletrabajo, Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, Madrid, 1994.

CASTELLS, Manuel. La era de la información “economía, sociedad y cultura”, Vol. II, Siglo XXI editores, México, 1999.

CASTORENA, Jesús J. Manual de derecho obrero, Sexta edición, UNAM, México, 1984.

CIVIT ALAMINOS, Cristina *et. al.* Implantación del teletrabajo en la empresa, Gestión, Barcelona, 2000.

CROVI DRUETTA, Delia (coord.). Sociedad de la información y el conocimiento: entre lo falaz y lo posible, La Crujía, Argentina, 2004.

CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, “Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales”, T I., Vigésima edición. Porrúa, México, 2005.

_____. El nuevo derecho mexicano del trabajo, “Seguridad Social, Derecho Colectivo Del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, la Huelga”, T. II., Décimo tercera edición, Porrúa, México, 2003.

DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo, decimosexta edición, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décimo octava edición, Porrúa, México, 2003.

_____. Derecho del Trabajo, Tomo II, décimo octava edición, Porrúa, México, 2003.

DORAL, Alba. El teletrabajo moderno, Person Prentice Hall, España, 2004.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, XII edición, Porrúa, México 2003.

FINQUELIEVICH, Susana, *et. al.* Desarrollo local en la sociedad de la información: municipios e internet, La Crujia, Argentina, 2005.

FLORIS MARGADANT S., Guillermo. El derecho privado romano, Vigésimo sexta edición, Esfinge, México, 2001

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil, Décima Sexta Edición, Porrúa, México 1997.

GALLARDO MOYA, Rosario. El viejo y el nuevo trabajo a domicilio, “de la maquina de hilar al ordenador”, Ibdem Ediciones, Madrid, 1998.

GIBSON, Charles; traductor Julieta Campos. Los aztecas bajo el dominio español, Siglo XXI, México, 1967

GOMES GOTTSCHALK, Elso, *et. al.*, BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel (Traductor). Curso de Derecho del Trabajo I, Cardenas, México 1979.

IMMA TUBELLA, I Casadevall (coord). Sociedad del conocimiento, UOC, Barcelona, 2005.

La Biblia, Décimo tercera edición, Verbo Divino, España, 1989.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de derecho del trabajo. Porrúa, México, 2001.

MARTINEZ LOPEZ, Francisco José, *et. al.* Teletrabajo, “Una Visión Multidisciplinar; Actas del I Congreso de Turismo y Teletrabajo”. Universidad de Huelva, Huelva, 1998.

MARX, Karl. El capital, Tomo I, Vol. II, Décimo segunda edición, Siglo XXI, México, 1985.

MENDEIETA Y NUÑEZ, Lucio. El derecho precolonial, sexta edición, Porrúa, México, 1992

PÉREZ REY, Joaquín. Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid, 2004.

PYTLIK, C. Eduard *et. al.* Tecnología, cambio y sociedad, Representaciones y Servicios de Ingeniería, México, 1978.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los regímenes laborales especiales, Colección Libros de Texto, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992.

THIBAUT ARANDA, Javier. El Teletrabajo, “análisis jurídico-laboral”, Consejo Económico y Social, MADRID, 2000.

TOFFLER, Alvin; traductor Martín Adolfo. La tercera ola, Décimo séptima edición, Plaza&Janes Editores, Barcelona, 2000.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil Federal.

Código de Comercio.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo reformada. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Décima quinta edición, Porrúa, México, 1955.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Segunda edición. Trillas. México. 1977.

JURISPRUDENCIA

Registro No. 244909, Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, página: 45. TRABAJO A DOMICILIO. Amparo directo 7505/68. Ángel Martínez Sanjuán. 10 de septiembre de 1969. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Sexta Época, Quinta Parte: Volumen LXIX, página 49. Amparo directo 4762/62. Silvestre Robles García. 20 de marzo de 1963. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.

No. Registro: 210,655. Tesis aislada. Materia: Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XIV, Septiembre de 1994. Tesis: V. 2o. 169 L. Página: 440. SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García. Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Registro No. 251293. Localización: Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 139-144 Sexta Parte. Página: 163. Tesis Aislada. Materia: laboral. TRABAJADOR A DOMICILIO. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 526/80. Benjamín Díaz. 18 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Francisco Javier Villegas Hernández. Genealogía: Informe 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 15, página 221.

Registro No. 276781. Localización: Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XXI. Página: 235. Tesis Aislada Materia: laboral. TRABAJO, CAMBIO DE LAS CONDICIONES DEL. CARGA DE LA PRUEBA. Amparo directo 6412/58. Eduardo Hernández Govantes y coagraviado. 13 de marzo de 1959. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

Registro No. 276697. Localización: Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XXII. Página: 133. Tesis Aislada Materia: laboral. TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON OTROS TRABAJADORES, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Amparo directo 665/58. Herón Muñoz Franco. 8 de abril de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Registro No. 243872. Localización: Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 61 Quinta Parte. Página: 42. Tesis Aislada. Materia: laboral. PROFESIONISTAS. CASO DE INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL. Séptima Época: Informe 1975, página 75. Amparo directo 4568/74. José Francisco Martínez Martínez. 2 de abril de 1975. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Registro No. 395521. Localización: Quinta Época. Instancia: Pleno. Fuente: Apéndice de 1954. Página: 408. Tesis: 219. Jurisprudencia. Materia: laboral. COMISION MERCANTIL, SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO. Quinta Época: Tomo XVII, pág. 1191. Amparo administrativo en revisión. Sánchez Severiano. 4 de noviembre de 1925. Mayoría de 7 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

No. Registro: 195,548. Tesis aislada. Materia: Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. VIII, Septiembre de 1998. Tesis: XV.1o.8 L. Página: 1193. PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 627/96. Comisión Federal de Electricidad. 8 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Luis Delgado Gaytán.

No. Registro: 205,340. Tesis aislada. Materia: Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Abril de 1995. Tesis: IV.2o.1 L. Página: 157 HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE AUTOADMINISTRAN SU JORNADA. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 886/94. Moisés Guevara Guevara. 8 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Omar René Gutiérrez Arredondo.

No. Registro: 917,456. Tesis aislada. Materia: Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, P.R. TCC. Tesis: 1018. Página: 653. Genealogía: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo X, octubre de 1992, página 470, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.6o.T.468 L. TIEMPO EXTRAORDINARIO, INEXISTENCIA DEL, EN EL TRABAJO A DOMICILIO. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7926/92.-José Garduño Hernández.-13 de agosto de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: Pedro Arroyo Soto. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo X, octubre de 1992, página 470, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.6o.T.468 L. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, abril de 1995, página 157, tesis IV.2o.1 L, de rubro: "HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE AUTOADMINISTRAN SU JORNADA.".

INTERNET

Organización Internacional del Trabajo. Orígenes e historia, [En línea] Disponible: [http://www.ilo.org/wttglobal/About the ILO/Origins and history/lang--index.htm](http://www.ilo.org/wttglobal/About%20the%20ILO/Origins%20and%20history/lang--index.htm). 16 de junio de 2007. 14:57 PM.

Secretaría de Relaciones Exteriores. <http://www.sre.gob.mx/tratados/busqueda.htm>. 16 de junio de 2007. 15:24 PM.

Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador. Río de Janeiro, Brasil, 1947 [En línea] Disponible: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>. 16 de junio de 2007. 15:33 PM

Asociación Uruguaya de Teletrabajo <http://www.aut-ur.org/>. 28 de abril de 2009. 115:25 PM.

Asociación Argentina de Teletrabajo. <http://www.aat-ar.org/>. 28 de abril de 2009. 115:25 PM.

Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información, A.G. <http://www.acti.cl/>. 28 de abril de 2009. 115:25 PM.

<http://www.vacacionestravel.com/>. 17 de junio de 2007. 21:35.

Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo. [En línea] Disponible: <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>. 16 de mayo de 2007. 00:22 AM.

Unión General de Trabajadores. Se ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. 2002 [En línea]. Disponible: <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>. 16 de mayo 2007. 00:22 AM.

Wikipedia, la enciclopedia libre. Intercambio electrónico de datos. [En línea]. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Intercambio_electr%C3%B3nico_de_datos. 12 de diciembre de 2007. 17:03.

Miniwatts Marketing Group. Estadísticas mundiales del Internet. [En línea]. Disponible: <http://www.exitoexportador.com/stats.htm>. 14 de octubre de 2009. 15:50 PM.

ROBINSON S., Scott, "Telecentros en México: desafíos y posibilidades carta abierta a la Comisión Federal de Telecomunicaciones", Razón y palabra, Primera revista electrónica en América Latina, especializada en tópicos de comunicación, número 14, año 4, mayo-julio 1999 [En línea]. Disponible <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n14/telec14.html>. 23 octubre 2007 15:23 PM.

Sistema nacional e-México, www.e-mexico.gob.mx. 28 de abril de 2009.

Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática [En línea]. Disponible: <http://www.inegi.gob.mx>. 28 de septiembre de 2007. 21:30 PM.

LÓPEZ PEÑA, Susana. México discrimina a los discapacitados, a 27 de julio de 2005 [En línea]. Disponible: <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/463554.html>. 28 de septiembre de 2007. 20:19 PM.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los contratos especiales del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1992. <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=953>

COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, <http://conasami.gob.mx/>. 03 de septiembre de 2008.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Out sourcing, subcontratación e Intermediación laboral". Revista de la sala segunda, núm. 3°, [En línea] Disponible: http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo_10rev-3.htm. 10 de marzo de 2008. 24:30 PM.

Centro internacional para el desarrollo del conocimiento para la formación profesional, Género, formación y trabajo, [En línea] Disponible: http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/sem_tec/vii/index.htm. 05 febrero de 2008 a 15:12.

ORERO GIMENEZ, Alejandro, *et. al.*, "El teletrabajo como factor de mejora competitiva de las PYMES: modalidades aplicables" Revista CEPADE, núm. 23, Enero del 2000 [En línea], Disponible: http://www.cepade.es/Ademas/fr_pdf.asp?num=23&artic=16. 11 marzo de 2008. 01:06 A.M.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO HISTÓRICO Y BIOGRÁFICO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, Tomo VII, INERM, México, 1994.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. S. E., T. XVI, Bibliográfica OMEBA, Argentina, 1975.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, Instituto De Investigaciones Jurídicas UNAM, Tomo III, S. E., Porrúa, México, 2002, p. 177.

EL NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo I, Porrúa, 2001.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española, 2001. [En línea]. Disponible: <http://www.rae.es/>.