



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

**TRABAJO POR ESCRITO QUE
PRESENTA:**
CASTAÑEDA VARGAS KARLA MONSERRATT

TEMA DEL TRABAJO:
EL TELETRABAJO EN MÉXICO
**EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA”**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO



FES Aragón

Nezahualcóyotl, Edo. de México, 2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la vida, que siempre se han mostrado con una buena cara para mi, por enseñarme de la manera mas fácil y menos dolorosa, por regalarnos a mi familia y a mi la dicha de compartir este nuestro triunfo con parientes y amigos.

A mi padre Jesús Castañeda Alvarado que siempre supo guiarme por el camino del bien, por donde la vida es más segura, que me apoyo a cada momento de mi vida aunque las circunstancias fueran adversas, que compartió sus sueños conmigo y un día se hicieron uno solo; hoy le muestro, este, el fruto de su trabajo, de veladas y días inciertos, y le agradezco por hacer de mi lo que hoy soy, por enseñarme a ser yo, por ser siempre tan bueno, fuerte y amoroso un día yo seré como usted.

A mi madre Teresa Rosa Vargas Herrera que dio su vida por la mía, que dejo de ser para que fuera, que dejo de sentir para que yo sintiera, y que siempre ha querido lo mejor para mi, y mejor aun que ha sido la única persona que bajo cualquier circunstancia ha creído en mi, que me ha jalado hacia mi verdadero camino cuando ni yo misma sabia cual era.

A mi hermana Rosario Castañeda Vargas que me ha enseñado la sensibilidad en la vida, que me ha mostrado el lado humano del camino, que ha sabido decirme muchas mas cosas que las que ella cree, con solo un gesto o una mirada; a ti hermanita hoy te quiero decir que vivas la vida con alegría y animo, que te dará muchas satisfacciones, que te quiero y quiero que seas feliz, y que esto que hoy logro es tuyo también.

A mi hermano Jesús Fernando Castañeda Vargas que me ha mostrado el verdadero cariño terrenal, que me ha querido siempre y me ha respetado como ha nadie, que me ha dado tanta importancia, que ha sido la persona que mas me a pedido que lo mire. Hoy no me queda más que agradecerte por darme un lugar tan importante en tu vida y en tu corazón, siempre estaré contigo y sabes bien que te quiero mucho y no dejes de creer en ti, siempre muestra el hombre bueno y triunfador que esta dentro de ti.

A mi alma mater, la Universidad Nacional Autónoma de México por acogerme con tanto cariño, por ser la institución más noble y por dejarme ser parte de la que para mí es la mejor universidad del mundo.

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón, por brindarme con cariño sus instalaciones, profesores y toda mi preparación profesional.

A mis profesores y asesores, por su dedicación, motivación, paciencia, atención y apoyo que durante mi aprendizaje me dieron; por regalarme solo un poco de su inmensa sabiduría.

A mi ansiedad de siempre necesitar algo más porque sin ella hace mucho que hubiera olvidado mis metas, que hubiera dejado de querer ser útil a mi país, a mi universidad, a mi familia, y sobre todo a mi misma.

A todas aquellas personas, familiares, amigos, compañeros, conocidos y desconocidos que de alguna forma directa, indirecta, positiva o negativamente me motivaron y ayudaron a ser lo que hoy soy.

GRACIAS

EL TELETRABAJO EN MÉXICO

PÁG.

ÍNDICE.....	I
INTRODUCCIÓN.....	IV

CAPÍTULO 1

LINEAMIENTOS FUNDAMENTALES DE TRABAJO

1.1 TRABAJO.....	1
1.2. DERECHO.....	2
1.3 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	2
1.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
1.5 LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	4
1.6 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	6
1.6.1 Rescisión de las relaciones de trabajo.....	6
1.6.2 Terminación de la relación del trabajo.....	7
1.6.3 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.....	8

CAPÍTULO 2

CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

2.1 CONCEPTO DE TRABAJO A DOMICILIO.....	9
2.2 EL TRABAJADOR A DOMICILIO.....	10
2.2.1 Obligaciones especiales del trabajador a domicilio.....	11
2.3 SALARIOS.....	11

2.4 PATRÓN.....	11
2.4.1 Obligaciones del patrón.....	12
2.5 VENTAJAS DEL TRABAJO A DOMICILIO.....	12
2.6 INCONVENIENTES DEL TRABAJO A DOMICILIO.....	13
2.7 CONTROL.....	13

CAPÍTULO 3

LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

3.1 CONCEPTO DE TELETRABAJO.....	16
3.2 DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO A DOMICILIO Y TELETRABAJO.....	17
3.3 EL TELETRABAJADOR.....	17
3.3.1 Tipos de Teletrabajador.....	18
3.3.2 Obligaciones específicas del Teletrabajador.....	18
3.4 EL EMPLEADOR.....	19
3.5 FORMAS DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPLEADOR Y TELETRABAJADOR.....	19
3.6 LA SUBORDINACIÓN EN EL TELETRABAJO O TELESUBORDINACIÓN.....	20
3.6.1 Disponibilidad en el Teletrabajo Teledisponibilidad.....	21
3.7 CLASIFICACIÓN DEL TELETRABAJO.....	22
3.8 VENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	22
3.9 DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	23
3.10 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO.....	24

3.11 CONDICIONES DEL TELETRABAJO.....24

3.11.1 Lugar de trabajo.....25

3.11.2 Los equipos y los útiles de trabajo.....26

3.11.3 Los desplazamientos.....26

3.11.4 Los gastos del teletrabajo.....26

1.11.5 Salario.....27

3.11.6 Jornada de trabajo.....27

3.12 LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.....28

3.13 REPERCUSIÓN EN LA SOCIEDAD.....28

CONCLUSIONES.....30

FUENTES CONSULTADAS.....31

INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en un punto en el que es preciso poner atención en los cambios que se nos presentan, no sólo como simples espectadores, sino como partes de éste; en los últimos años la sociedad ha avanzado enormemente en todos los ámbitos, sobre todo en el tecnológico, creando herramientas que facilitan en la mayoría de los casos las actividades del ser humano, exigiendo la adecuación de su comportamiento al nivel de ésta. Por otra parte se ve que el ser humano se ha dejado llevar por esta corriente, integrando a la tecnología en su vida diaria, no dejando atrás el trabajo, otorgándole una visión diferente y una organización específica como lo ha llegado a ser el Teletrabajo, tema de la presente investigación, que se adecua a las necesidades del ser humano de una manera asombrosa.

El presente trabajo fue dividido en tres capítulos necesarios para entender el teletrabajo como una nueva realidad social; en el capítulo 1 se desarrolla el tema del trabajo, partiendo de su concepción hasta el Derecho del Trabajo, como una rama del Derecho Social, destinada a equilibrar las relaciones entre empleado y empleador; el capítulo 2 desarrolla el tema comúnmente ligado a nuestra tema principal, “el trabajo en domicilio”, que compartiendo características con el teletrabajo, jamás será igual, ya que implica un concepto autónomo y nuevo dentro de la sociedad y el derecho; por último en el capítulo 3 se desarrolla el teletrabajo, dando a conocer las ideas en las que se basan, así como las posibles repercusiones y beneficios que traería su empleo.

Con el presente trabajo se intenta evidenciar la importancia del tratamiento del teletrabajo como una realidad autónoma, carente de atención laboral específica por parte de los legisladores mexicanos; nos muestra una recopilación precisa del trabajo en su evolución a Teletrabajo.

El método de investigación empleado para el desarrollo del presente trabajo de investigación, fue el analítico, desarrollado al estudiar los componentes de trabajo común y el teletrabajo, así como el deductivo que va de lo general a lo particular; y la técnica que sirvió de apoyo fue propiamente la documental.

CAPÍTULO 1

LINEAMIENTOS FUNDAMENTALES DE TRABAJO

El trabajo se origina desde la existencia del mismo del hombre. Las primeras actividades son las de pastores nómadas, de ahí derivan las de agricultores, para después con el sedentarismo convertirse en guerreros, y así defender el fruto de su trabajo. El hombre primitivo ubica la importancia del trabajo al mirar su necesidad de alimentarse para sobrevivir, recogiendo cada día los alimentos indispensables para subsistir.¹ Se observa con esto que el instinto de sobrevivencia es el mayor estímulo del hombre para trabajar, ya que le otorga mejores medios de vida. Se verá como el trabajo ha evolucionado enormemente dejando de comprenderse como un castigo, impuesto por el más fuerte al más débil, para convertirse en un título de dignidad, persiguiendo satisfacer necesidades materiales, por medio del empleo de energías en una actividad productora. Se ha estudiado el derecho del trabajo, como una prerrogativa natural del hombre, pero al mismo tiempo una obligación imposible de ignorar.

1.1 TRABAJO

Como ya se mencionó, en la antigüedad el trabajo fue considerado como un castigo, esta es la razón por la que en muchos idiomas la palabra “trabajo” contiene en sus elementos etimológicos la noción de castigo, dolor y pena; surgiendo de la voz del latín *trabs*, *trabis*, de *traba*, “la traba del hombre”.²

El trabajo debe entenderse como el medio para satisfacer necesidades materiales, con el empleo de energías en una actividad productora. Es la acción y efecto de trabajar, esto es, el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, puede consistir en el ejercicio u ocupación de alguna tarea, oficio, profesión, o en toda obra, artefacto o producto que sale de las manos del hombre, ya sea ésta intelectual o material. La Ley Federal del Trabajo (en lo subsecuente LFT), en su artículo tercero define los que es el Trabajo:

“Artículo 3.-El trabajo 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

¹Vid., CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, tomo I, vol. I, parte general, tercera edición, Heliasta, Argentina, 1998, pág. 46.

²Ibidem, pág. 277.

efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”

1.2. DERECHO

Con motivo del presente trabajo se da una pequeña, pero completa definición de lo que es **derecho**, conociendo la amplitud de esta palabra se podría hablar mucho más, sin embargo, no lo haremos por no ser como tal el tema de estudio. 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 bien.³

El Derecho se define en el diccionario de Ribó Durán que define al derecho como “el instrumento del que dispone el estado para realizar la justicia en la sociedad”,⁴ éste mismo hace la distinción entre el Derecho objetivo y el subjetivo, siendo el primero el conjunto normativo, que ha de representar el mínimo de ética que coactivamente impone el Estado a la convivencia social, y siendo el segundo la facultad o prerrogativa que tienen los gobernados de exigir el cumplimiento de las normas jurídicas al Estado;⁵ de lo anterior se puede deducir que el derecho es un conjunto de normas jurídicas, doctrina e instituciones que regulan coactivamente la conducta del hombre dentro de la sociedad, otorgándole facultades y deberes para lograr como fin el bien común de todos los individuos.

1.3 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho y el trabajo son dos conceptos que van estrechamente unidos; el Derecho existirá donde exista el hombre, y el trabajo ha existido desde que el hombre existe. El Derecho del trabajo como tal se desarrolla a partir de los comienzos del siglo XX, como uno de los temas elementales de la humanidad, ya que se esmera en regular una práctica general.⁶

³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA, Tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Porrúa, México 2002, pág. 177.

⁴ RIBÓ, DURÁN Luis, DICCIONARIO DE DERECHO, segunda edición revisada y ampliada, editorial BOSCH, España, 1994.

⁵ Vid. Idem

⁶ Ibidem, pág. 278.

Se ha explicado lo que es Derecho y lo que es trabajo, así que se puede tener ya una definición amplia de lo que es el Derecho del Trabajo. En primer término se debe ubicar al Derecho de trabajo en el Derecho social, ya que es un Derecho de clase, un Derecho obrero principalmente, que tiene como fin primordial la justicia social entre los trabajadores y los patrones.

Hernainz Márquez, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁷ Es una de las definiciones más completas que existen, aunque por otra parte Alberto Briseño Ruíz habla de “un 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 favor del trabajador”.⁸ Cavazos Flores lo explica como el “conjunto sistemático de principios y normas jurídicas que regulan las condiciones de trabajo de una relación laboral subordinada, limitando la voluntad de las partes vinculadas al fijar disposiciones mínimas exigibles e irrenunciables”.⁹ Encontrando una definición más compacta, pero con los elementos necesarios, Mario de la Cueva habla de “la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.¹⁰ Como se observa las anteriores definiciones hacen hincapié en el equilibrio entre los elementos de la producción; así entonces se entenderá al Derecho Laboral como la rama del Derecho Social que busca encontrar el equilibrio entre el patrón y el trabajador, para poder otorgar al primero un nivel de vida decoroso para sí y su familia, limitando su explotación y teniendo como fin la justicia social y la protección de los trabajadores frente a los patrones.

⁷HENAINZ, MAQUEZ, Miguel, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DE TRABAJO I, décimo primera edición, editado por el Instituto de Estudios Políticos de Madrid, España 1972, pág. 22.

⁸BRISEÑO RUIZ Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Harla, México; 1985, pág.68

⁹CAVAZOS FLORES Baltazar, EL DERECHO DEL TRABAJO EN IBEROAMÉRICA, Trillas, México, 2008, pág. 15.

¹⁰DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO “Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales”, Tomo I, Vigésima edición, Porrúa México 2005, pág. 85.

1.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho laboral se guía por principios, que podemos encontrar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en lo consecutivo CPEUM), la LFT, y algunos los encontramos de manera enunciativa en la doctrina y en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948¹¹ y son los siguientes: 1) La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, consagrado en el artículo 123 de la CPEUM, que establece que “toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil”, este precepto es muy importante, ya que es la Constitución la que reconoce el derecho que tiene el individuo de realizar un trabajo, y la facultad que tiene el Estado para exigir de éste que dicho trabajo sea lícito y socialmente aceptado y productivo; 2) El principio de libertad del trabajo, que se encuentra consagrado en el artículo 5 de la CPEUM, el cual establece como garantía individual la libertad de todas las personas de dedicarse a cualquier trabajo, siempre que sea lícito, el ejercicio de esta libertad sólo podrá restringirse por determinación judicial; 3) Principio de igualdad en el trabajo, hace referencia a la igualdad entre los trabajadores independientemente de la raza, sexo, edad, credo, doctrina política o condición social (artículo 3 LFT). El artículo 123 apartado A, fracción VII, establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual; y 4) El principio de estabilidad en el empleo, que nos habla de dos situaciones que deben prevalecer para el trabajador, primero brinda la seguridad de que el trabajador goce de los satisfactores mínimos de vida presentes y futuros, y por otra parte, consagra el derecho de cada persona de permanecer en su trabajo, hacen mención a éste los artículos 35 y 39 de la LFT.

1.5 LA RELACIÓN DE TRABAJO

El artículo 20 de la LFT indica lo que debe entenderse por relación de trabajo: “... cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”, esto es, que para que exista una relación de trabajo debe existir una subordinación, cuya definición la encontramos en la siguiente jurisprudencia:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia, por

¹¹ Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948, Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>, 10 de febrero de 2011, 10:58 hrs.

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.

Séptima Época:Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. Cinco votos.Amparo directo. 2621/77. Jorge Lomeli Armeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979.Unanimidad de cuatro votos.Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1879. Unanimidad de cuatro votos.Cuarta sala, tesis1822, Apéndice 1998, Segunda Parte, pág. 2938.

La subordinación ha jugado una de los papeles más importantes en la relación de trabajo, se encuentra por naturaleza unida a ésta, aunque como se especifica más adelante no siempre se muestra como tal. Dentro de la anterior jurisprudencia nos hace referencia al artículo 134, fracción III, de la LFT, que dice:

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 134, son obligaciones de los trabajadores:

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

Siendo una de las obligaciones del trabajador, puede constituir en determinado momento una de las causas justificadas de despido, en caso de incumplimiento.

La existencia de la relación de trabajo y del contrato, son presumibles entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, según la LFT; existiendo esta presunción, existen entonces todos los derechos y obligaciones de las partes.

1.6 DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La duración de la relación de trabajo puede ser de tres formas previstas por la LFT, en su artículo 35, y son las siguientes: 1) Para obra determinada, este deberá de estipularse solamente cuando así lo exija la naturaleza de la prestación; 2) Por tiempo determinado, sólo podrá estipularse: a) Cuando se exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; c) Cuando así lo prevea la ley (artículo 37 LFT). Si una vez que se venció el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada, por el tiempo que perdure dicha circunstancia; y 3) Por tiempo indeterminado, entendiéndose por el tiempo que exista la materia del trabajo y la voluntad del trabajador.

Si no se expresara la temporalidad de la relación de trabajo ésta deberá entenderse que será por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de la LFT y no podrá obligarse al trabajador a laborar por más de un año en ningún caso, así lo prevé el artículo 40 de la misma ley

1.6.1 Rescisión de las relaciones de trabajo

La ley faculta al patrón y al trabajador para rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, siempre y cuando la causa sea justificada. El artículo 47 de la LFT, nos enumera las causales de rescisión por parte del patrón, sin responsabilidad para éste, teniendo entre las cuales las que se enuncian a continuación: 1) El engaño por parte del trabajador, o por el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca; 2) Incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o bien contra cualquiera de sus compañeros, en este último caso se deberá con ello alterar la disciplina del lugar en el que se desempeñe el trabajo. 3) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; 4) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica; entre otras que establece el artículo antes referido.

Como se ve en el caso explicado anteriormente, es necesario que exista por

parte del trabajador una falta grave para poder despedirlo con una causa justificada, por lo que respecta a la estabilidad en el trabajo, se puede observar que ésta depende directamente del trabajador, si el empleado cuida su trabajo, perdurar en él, en caso contrario la ley faculta al patrón para despedirlo sin ninguna responsabilidad; en cuyo caso el patrón deberá de acuerdo con la ley formalizar la rescisión, con un aviso por escrito de la fecha y causa o causas que dan origen ha dicho despido, cabe hacer la aclaración que este acto formal es sólo obligatorio para el patrón, en caso de que el trabajador sea quien rescinda la relación no estará obligado a cumplir con ésta. Si el trabajador no quiere recibir el aviso de despido, el patrón deberá hacerlo del conocimiento a la junta respectiva, proporcionándole el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitará se le notifique. Si no lo hiciera así el patrón, bastará éste hecho para considerar al despido como injustificado (artículo 47LFT).

Las causas de rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador, sin que incurra en responsabilidad, le da derecho de que el patrón lo indemnice de acuerdo a la LFT, y son enumeradas en el artículo 51 de la LFT, siendo, entre otras las siguientes: a) El engaño por parte del patrón o en su caso de la agrupación patronal; b) Falta de probidad u honradez por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo; c) La reducción por parte del patrón del salario del trabajador; d) No recibir el salario en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; e) La existencia de peligro grave para la seguridad o salud del trabajador.

1.6.2 Terminación de la relación del trabajo

La relación de trabajo sólo puede terminar por los casos establecidos en el artículo 53 de la LFT, y son los siguientes: 1) El mutuo consentimiento de las partes; 2) La muerte del trabajador; 3) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; 4) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta por el trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

El artículo 434 de la Ley de la materia, especifica las causas de terminación colectiva de la relación de trabajo, que se enuncian a continuación: 1) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable a patrón, su incapacidad física o mental, o bien su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; 2) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; 3) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; 4) El concurso o la quiebra legalmente

declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Como se nota en ambos casos deberá de ser una causa realmente grave para que se dé por terminada la relación del trabajo, no quedando al arbitrio de las partes dicha terminación, sino a la determinación de la ley.

1.6.3 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

El capítulo III, de la LFT, hace referencia a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, que deberá entenderse como un receso de la relación laboral, por causas ajenas a la voluntad de las partes.

El artículo 22 de la LFT da un listado de las causas en las que podrán suspender temporalmente las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, encontrándose las siguientes: a) Enfermedad contagiosa del trabajador; b) Incapacidad temporal, ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo, c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, d) El arresto del trabajador, c) El cumplimiento del Servicio Militar Nacional, por determinación judicial; d) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales; y e) La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, por causas imputables al trabajador. Cabe aclarar que la suspensión de las relaciones de trabajo sólo producirá el efecto de que el patrón pueda liberarse de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones.

CAPÍTULO 2

CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

Es importante que se analice el presente tema, ya que guarda muchas semejanzas con el teletrabajo, aunque se debe de aclarar que aunque sean tan semejantes, no se está hablando de lo mismo. En el mundo moderno el Trabajo a Domicilio desempeña un papel sumamente importante para el desarrollo de la sociedad. En México se cuenta con normas que pretenden dotar de un marco legal suficiente para este tema, por lo cual es deducible que el trabajo en domicilio cuenta con un gran impacto e importancia en el mundo entero, no debiéndolo tomar a la ligera. Nacionalmente las leyes vigentes mencionan la existencia del trabajo a domicilio, estableciendo un capítulo específico relativo a este tipo de actividad, considerándolo por sus peculiaridades como un régimen especial, que se rige por las normas generales de la LFT, y por el capítulo especial antes mencionado.

2.1 CONCEPTO DE TRABAJO A DOMICILIO

Al encontrar la definición de trabajo a domicilio, por lo general se encuentran dos elementos: el lugar en el cual se debe llevar a cabo el trabajo y los sujetos que intervienen en la realización de la labor.

La legislación mexicana en el artículo 311 de la LFT habla del trabajo a domicilio explicándolo como "... el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local elegido libremente por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo..."; esta definición es muy clara y no necesita mayor explicación; tratando de evitar lagunas de las cuales puedan valerse las empresas para cometer abusos en contra de los trabajadores a domicilio el artículo 312 de la misma ley abarca el hecho de que el patrón pueda convenir con el trabajador que el primero venda al segundo las materias primas u objetos, para que este los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, ubicando este supuesto en el trabajo a domicilio, y englobando en éste cualquier otro convenio u operación semejante.

En las relaciones laborales asalariadas ordinarias existe un elemento esencial de suma importancia en la relación laboral, que es la subordinación, como se puede desprender del párrafo anterior el trabajo en domicilio no cuenta con este elemento, al

menos no de una forma directa. En esta tesitura, la legislación mexicana es muy clara cuando enuncia que el trabajo a domicilio es el ejecutado en domicilio o local “sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”, por lo cual debe entenderse tal cual como la ley lo estipula, desencadenando con esto la falta de subordinación directa,¹² misma que se encuentra en el teletrabajo, no se puede hablar de una falta de subordinación, ya que si existe pero no es tan marcada como en las relaciones laborales ordinarias.

2.2 EL TRABAJADOR A DOMICILIO

La LFT en su artículo 313, enuncia quienes tendrán el carácter de trabajador a domicilio, debiendo entenderse como “la persona que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para el patrón”, debiendo de entenderse como un operario que bajo la supervisión indirecta, de uno o varios patronos, realiza una actividad encaminada a elaborar, producir o transformar en su domicilio o en el lugar que libremente este elija, los productos objeto de una determinada industria, sin la dirección o vigilancia inmediata del empleador o sus representantes.

Tratándose de actividades que requieren una especialización técnica y una cierta experiencia profesional quien predomina en su desarrollo es el sexo masculino. Por lo que respecta al sector social económico de donde es originaria esta mano de obra se habla de los extractos más bajos, con un nivel educativo medio a bajo; con una edad que oscila en promedio entre los 20 y 50 años. Un elevado promedio cuenta con grandes responsabilidades familiares, y convierten el trabajo a domicilio, en una actividad complementaria a la economía doméstica, incluso la gran mayoría prestan su actividad a varios empleadores de un mismo sector, se trata de trabajadores muy necesitados que aun teniendo otro empleo, si llegarán a carecer de los ingresos que la actividad en domicilio les proporciona, no podrían siquiera mantener los gastos mas básicos de su economía domestica¹³; las razones que lo obligan a ser un trabajador a domicilio pueden variar siendo algunas, la minoría de edad, sexo, incapacidad, razones de prestigio social, entre otros.

¹²Vid. VEGA RUÍZ, María Luz, El trabajo a domicilio, “un análisis comparativo de la legislación y la práctica. Ginebra 1995 Oficina internacional del Trabajo”, documento número 10, serie programa del Servicio de Derecho del Trabajo y relaciones Laborales, pág. 10.

¹³Vid., Idem.

2.2.1 Obligaciones especiales del trabajador a domicilio

El artículo 326 de la LFT, hace un listado de las obligaciones especiales a que es sujeto el trabajador a domicilio, enunciando las siguientes: 1) Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciba del patrón; 2) Elaborar los productos con la calidad convenida; 3) Recibir y entregar el trabajo en el lugar y tiempo fijados; y 4) Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciba.

2.3 SALARIOS

Los trabajadores a domicilio en México son titulares de derechos específicos; por su calidad de trabajadores especiales, el artículo 327 de la LFT, que contempla el derecho salarial, enuncia que se les deberá pagar el día de descanso obligatorio, también deberá pagárseles vacaciones como a los trabajadores que laboran dentro de la empresa, según lo estipula el artículo 328 de la misma ley. Cuando el patrón deje de dar trabajo a este trabajador especial, éste tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salario, en las mismas condiciones que a los trabajadores ordinarios.

El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo, ordenado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que en ningún caso lo establecerá menor al que se le pague a los trabajadores internos de las fábricas, que desempeñan la misma o semejante actividad; y se deberán tomar en consideración para establecerlos, entre otras, las siguientes circunstancias: 1) La naturaleza y calidad de los trabajos; 2) El tiempo promedio para la elaboración de los productos; 3) Los salarios y prestaciones de trabajadores asalariados ordinarios que elaboren los mismos o semejantes productos; y 4) Los precios de los productos.

2.4 PATRÓN

El patrón deberá entenderse como aquella persona física o moral, sea comerciante, industrial, contratista o subcontratista; de carácter público o privado, laico o religioso que proporciona este tipo de trabajo, con independencia de que suministre o no los útiles o materiales necesarios para el ejercicio de la actividad, como se observa en la anterior definición, no es necesario ninguna característica fundamental para ser empleador a domicilio mas que, proporcionar este tipo de trabajo. La legislación

mexicana en su artículo 314 de la LFT concibe a los patrones como “las personas que dan trabajo a domicilio, sea que subministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración”.

2.4.1 Obligaciones del patrón

Las obligaciones especiales de los patrones que ofrezcan este tipo de trabajo están contempladas en el artículo 324 de la LFT, y son: 1) Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo; 2) Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; 3) Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en las fechas y forma estipuladas; 4) Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; 5) Proporcionar a los inspectores y a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos los informes que les soliciten.

2.5 VENTAJAS DEL TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio tiene grandes ventajas que, de erradicar sus vicios sería una de las mejores formas de trabajo para un sector muy importante de la sociedad. Por lo que respecta al trabajador enumeraremos las siguientes: 1) Existe la posibilidad de trabajar desde el hogar, especialmente favorable para las mujeres, ya que son el pilar de la educación de las familias; no descuidan sus hogares al tener que salir a trabajar; 2) Se presta para que se puedan emplear a personas con capacidades menores; 3) Se evitan los inconvenientes del trabajo fabril; 4) Se pagará el trabajo a destajo, ofreciendo libertad al trabajador para manejar sus tiempos y sus necesidades a su mayor conveniencia; 5) Se refuerzan los vínculos familiares que se deshacen con las salidas a trabajar; 6) Goza de mayor independencia, pues no está bajo la vigilancia continua de su empleador; 7) Tienen la posibilidad de practicar un oficio o actividad principal, haciendo del trabajo a domicilio una fuente subsidiaria de ingresos.¹⁴

Las ventajas para el patrón son normalmente las desventajas del trabajador, como lo son: 1) Al ser el local en el que se da trabajo la morada del trabajador, desaparece para aquel todas las responsabilidades económicas de las condiciones de trabajo, como luz, agua, teléfono, etc.; 2) Se economizan los salarios, toda vez que, la

¹⁴Vid., Ibidem, pág. 11.

mano de obra es mas barata; 3) Elude las cargas que son impuestas por el Estado a través de las leyes fiscales, las del trabajo y las de seguridad social; que implica atención médica, enfermedades naturales, maternidad, vejez, cesantía y muerte.¹⁵

2.6 INCONVENIENTES DEL TRABAJO A DOMICILIO

Así como tenemos puntos a favor de esta forma especial de trabajo, también existen ciertos inconvenientes que retrasan la evolución del trabajo y el hombre en el trabajo a domicilio; entre los cuales encontramos: 1) La prestación económica es muy baja, obligando en muchos casos a los trabajadores a buscar otros empleos para poder cubrir sus necesidades básicas; 2) Las jornadas excesivas, para poder cubrir el trabajo necesario para un pago más alto; 3) Las dificultades que por su desenvolvimiento y clandestinidad, presentan para su vigilancia e inspección, una traba, al no poderse realizar, se fomenta indirectamente la desfavorable situación en que se encuentra el trabajador en domicilio; 4) Representa para el estado una pérdida de ingresos por el pago de impuestos; 5) Los salarios tan bajos, obligan a los integrantes de la familia a ayudar en el trabajo a domicilio, incluso los niños; y 6) Para los trabajadores de las fábricas, también representa un grave mal, pues es evidente que la cuantía de sus salarios se ve afectada por la competencia de los trabajadores a domicilio, que son preferidos por los empresarios, porque su remuneración es mas baja que la de aquellos.¹⁶

2.7 CONTROL

La Ley Federal del Trabajo, contempla tres medios de control del trabajador a domicilio:

1. Registro de Patrones del trabajo a domicilio.- Previsto en el artículo 317 de la LFT, los patrones que den trabajo a domicilio deberá de inscribirse en el "Registro de patrones del trabajo a domicilio", que funcionará en la inspección del trabajo. En el registro constará el nombre y domicilio del patrón y los demás datos que señale la legislación vigente.

2. Libro de registro de trabajadores a domicilio.- Es obligación de los patrones llevar dicho libro, mismo que deberá de ser autorizado por la Inspección del Trabajo en

¹⁵Vid., Idem.

¹⁶ Vid., Ibidem, págs. 12-13.

el que constarán: a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecutará el trabajo; b) Días y horario para la entrega y recepción de trabajo y para el pago de salarios; c) Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; d) Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor y forma de pago en caso de pérdida o deterioro, por culpa del trabajador; e) Forma y monto del salario; y f) Los demás datos que señalen los reglamentos vigentes (artículo 320 LFT).

3. Libreta de trabajo a domicilio.- Serán entregadas a los trabajadores de forma gratuita por los patrones, misma que deberá estar foliada y autorizada por la inspección del trabajo, en la cual se llevará un control de los materiales que se le entreguen, valor de los mismos y forma de pago en caso de pérdida o deterioro por causas imputables al trabajador (artículo 321 LFT).

CAPÍTULO 3

LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

El teletrabajo surge en la década de los sesenta, con Robert Weiner y su *teleworking*, mas adelante en 1976, el físico Jack Nilles, introduce el término teledesplazamiento o *Telecommuting* (Es el término con el cual lo llaman en Estados Unidos de Norteamérica), surgiendo posteriormente el trabajo en red (*networking*), *trabajo en casa (homeworking)*, *telehomeworking*, y *teletravail* en Francia. La idea era “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, sin embargo dado que en un principio el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente preparado para el teletrabajo, este tardo años en irse posicionando en Estados Unidos de Norteamérica y Europa.¹⁷

El trabajo desde su inicio hasta la actualidad ha cambiado considerablemente, ha ido de la mano con la evolución de la sociedad hasta mostrarlo en un esquema radicalmente distinto al trabajo que se consideraba común; la imaginación del ser humano lo ha llevado por circunstancias que en un pasado no muy remoto jamás hubiera concebido, hasta llegar a fijarse en el punto que se encuentra con una nueva organización de trabajo, fruto de los avances tecnológicos, llamado teletrabajo. Hablar del teletrabajo en México resulta un poco difícil ya que es hablar de lo desconocido, de algo que resulta completamente ajeno al modo de vivir de dicha sociedad, pero aisladamente, poco a poco, se va integrando a la comunidad, como una forma innovadora y benéfica de laborar.

El presente tema resulta un punto de partida para mejoras en la sociedad y su economía, ya que trae consigo la necesidad de evolución de la sociedad de la información, con grandes cambios estructurales, administrativos y operativos en el trabajo. El teletrabajo viene impulsado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en lo subsecuente TIC) y por la enorme necesidad de las empresas y trabajadores por ahorrar en los costos y tiempo.

¹⁷Vid, TÉLLEZ VALDÉZ, Julio, Panorama internacional de derecho social, “Culturas y sistemas jurídicos comparados”, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, KURCZYN VILLALOBOS (coord.), Patricia, núm. 384, México 2007, págs. 729-730.

3.1 CONCEPTO DE TELETRABAJO

Es difícil dar una definición al teletrabajo, por encontrarse poco explorado, y no cuenta con una definición doctrinal unánimemente aceptada, mucho menos una legal, porque en la legislación mexicana no se encuentra como tal. Han pasado casi cincuenta años desde su aparición y aun no se tiene una definición aceptada por todos, pero los puntos de vista no distan mucho unos de otros.

Etimológicamente el termino Teletrabajo, deriva de unión de las voces griega y latina “*telou*” y “*tripaliare*”, cuyo significado es “lejos” y “trabajar” respectivamente.¹⁸ Desde su raíz etimológica encontramos una de las características principales del teletrabajo, que es el que debe prestarse desde lejos. Existen referencias del Teletrabajo, como un trabajo a distancia, trabajo flexible, entre otros más que se usan como sinónimo; puede ser más pertinente llamarlo sólo teletrabajo, ya que es un nuevo concepto derivado del trabajo a domicilio, pero autónomo a éste y con características propias.

Jack Nilles, concebía al teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”¹⁹, dicha definición deja el campo abierto a un sin número de actividades, que pueden encuadrar en el teletrabajo. En la obra de Rodolfo Herrera y Alejandro Núñez, se hace referencia a la definición otorgada por Francisco Ortiz Chaparro, que lo considera como “el trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”²⁰; dicha definición encuentra soporte en las telecomunicaciones; y por último se encuentra la definición de Javier Thibault, entendiéndolo como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado, en gran parte o principalmente a distancia, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.²¹ Como ya se mencionó no tiene una definición uniforme en criterios, sin embargo, se resaltan tres puntos principales: 1) Que sea trabajo a distancia; 2) Que se utilicen las TIC; y 3) Que sea por cuenta ajena.

¹⁸THIBAUT ARANDA, Javier, El Teletrabajo. “Análisis jurídico-laboral”, Consejo Económico y Social, Colecciones estudios, España, 2000, pág. 26.

¹⁹Ibidem, pág. 24.

²⁰HERRERA BRAVO, Rodolfo, et al, Derecho Informático, La Ley; Chile, 1999, pág. 398.

²¹THIBAUT ARANDA, Op. Cit., pág. 32.

3.2 DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO A DOMICILIO Y TELETRABAJO

Pudiera parecer que se está hablando de un trabajo a domicilio, pero no es así como ya se comentó es un nuevo concepto del que se habla producto de la evolución tecnológica y social. El trabajo en domicilio se refiere a lo tradicional, más próximo al trabajo artesanal que al industrial, y el teletrabajo es completamente nuevo, en el que se emplea para su desarrollo la más moderna tecnología informática y de telecomunicaciones.

Existen autores como Javier Thibault, que relacionan estos dos conceptos como género especie, pero no iguales, anotando que “el teletrabajo es siempre trabajo a distancia, pero el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no son teletrabajo”.²² Otros autores mencionan en el teletrabajo, la libertad del trabajador de elegir el lugar para la prestación del servicio, aunque hay que aclarar que esta libertad no siempre se da, en ocasiones el lugar vendrá impuesto, será una decisión unilateral por parte del patrón, como la que se da en el momento en que el teletrabajador realiza su trabajo de manera interna en telecentros (cuando éstos son definidos por el patrón), a diferencia del trabajo en domicilio en cuyo caso el lugar siempre será elegido por el trabajador, o bien, será en su propio domicilio (artículo 311 LFT).

Los Teletrabajadores a domicilio por lo general tienen salarios más elevados que los trabajadores a domicilio ordinarios, esto es lógico, ya que en los primeros es necesario un nivel de cualificación específica, mientras que en los segundos no es necesaria esta especificación.

3.3 EL TELETRABAJADOR

El teletrabajador es un elemento personal característico en el teletrabajo, ya que sólo ciertos trabajadores podrán desempeñar este papel, según Julio Téllez es necesario que se cumplan por lo menos con las siguientes características: 1) Deberá ser sumamente independiente y responsable; 2) En el caso en el que la empresa no proporcione los utensilios de trabajo, este deberá disponer de una computadora y tener acceso a Internet; 3) Estar dispuesto a tomar cursos y entrenamientos para el mejor manejo de las TIC y de la forma de organización del trabajo; 4) Deberá tener la capacidad de organizarse con un control externo reducido; 5) Adaptabilidad, esto es la

²² Ibidem. pág. 26.

capacidad, dado el caso, de trabajar con contacto social reducido; 6) Autodeterminación, para poder tomar dediciones, ya que en el caso del teletrabajador muy pocas veces contará con el apoyo de su jefe para tomar decisiones que repercutan en la empresa; 7) Capacidad de resolución de problemas; y 8) Iniciativa.²³

3.3.1 Tipos de Teletrabajador

Se debe de distinguir entre dos tipos de Teletrabajadores, a los que la doctrina hace referencia, siendo éstos: a) El Teletrabajador dependiente de la empresa.- como su nombre lo dice encuentra una total sumisión para la empresa en la que trabaje; y b) El teletrabajador autónomo.- es el que busca su propia independencia, y pasa a ser mas bien un prestador de servicios para empresas, un trabajador independiente a esta, que ofrece sus servicios.²⁴

El teletrabajador será autónomo o dependiente, según la situación de subordinación existente, a la hora de realizar la prestación. Siguiendo la idea de Thibault, el teletrabajo debe llevarse a cabo por una persona física, ya sea por cuenta ajena o autónomo, sin que pueda ser llevado acabo por una persona moral, en cuyo caso se estaría ante la presencia de los llamados teleservicios.²⁵

3.3.2 Obligaciones específicas del teletrabajador

El teletrabajar por el tipo de actividad que desarrolla debería de seguir ciertas normas específicas para el desarrollo del trabajo, como pueden ser: 1) Poner un mayor cuidado en la guarda y conservación de los útiles de trabajo (cuando éstos sean otorgados por el patrón); 2) Tener un cuidado minucioso en el uso de la información de la que es poseedor, evitando así su fuga, a terceros; 3) Trabajar exclusivamente para el empleador, y en caso de no ser así, informar al patrón, cuando el trabajo sea prestado para una empresa que sea competitiva a la principal; 4) Permanecer trabajando para el patrón por el tiempo estipulado, si no lo hiciera el patrón debería de otorgársele el derecho de indemnización por la ley, por todos los desembolsos que el patrón realizó para la preparación del empleador, los gastos para el acondicionamiento del lugar del trabajo (cuando éste sea propiedad del trabajador), y por último debería de tomarse en

²³Vid., TÉLLEZ VÁLDEZ, Julio, Derecho Informático, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1987, pág. 31

²⁴Vid., GALLARDO MOYA, Rosario, Viejo y Nuevo Trabajo a Domicilio, "De la maquina de hilar al ordenador", ediciones Ibídem, España, 1998, pág. 75.

²⁵Vid., THIBAULT ARANDA, Op. Cit., pág. 32.

cuenta la dificultad de sustituir al teletrabajador; y 5) El teletrabajador deberá estar obligado a devolver toda la información o el producto de ella, al término de la relación laboral, así como las herramientas de trabajo que haya recibido por parte del empleador.²⁶

3.4 EL EMPLEADOR

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado el 16 de julio de 2002²⁷, enuncia los requisitos con los que debe contar el empleador de teletrabajadores, entre los cuales se encuentran los siguientes: 1) El teletrabajo tiene el carácter voluntario, esto se asocia a la voluntad de las partes, que deriva de la propuesta de una o ambas partes; 2) El empleador deberá informar al empleado sobre las normas que se deberán seguir para la protección de datos, como medida de seguridad de la empresa; 3) El empleador deberá respetar siempre la vida privada del trabajador; 4) Deberá seguir las normas y cuidados necesarios a fin de asegurar al trabajador su salud y seguridad, e informar a este sobre las normas vigentes que deberá seguir para poder cumplir con esta garantía a su favor; 5) Respeto a la igualdad de derechos de capacitación entre trabajadores; 6) Por regla general el patrón deberá proporcionar al teletrabajador los utensilios necesarios para el cumplimiento de trabajo a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo; 7) La organización de la jornada del trabajo es responsabilidad del empleado.²⁸

Estas disposiciones son de carácter general, pero varían de acuerdo a las circunstancias en las que se presenta este tipo de organización en el trabajo, deberían de tomarse en cuenta para determinar la viabilidad con la que cuentan los empleadores para contratar o no, teletrabajadores.

3.5 FORMAS DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPLEADOR Y TELETRABAJADOR

En una relación de trabajo a distancia como lo es el teletrabajo, la comunicación entre los dos sujetos del teletrabajo (teletrabajador y empleador), se puede presentar: 1) *Off line*.- El teletrabajador recibe las especificaciones de trabajo utilizando los mecanismos habituales, como puede ser por contacto directo, vía telefónica, etc., y el resultado de su actividad lo remite por transporte convencional, correo ordinario,

²⁶Vid., Ibidem, págs. 193-197.

²⁷Acuerdo Europeo Teletrabajo, Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/13918398/Acuerdo-Marco-Europeo-Sobre-Teletrabajo>, 15 de octubre de 2010, 16:04 hrs.

²⁸ Vid., Idem.

servicios de mensajerías, etc.; y 2) *On line o con conexión directa con la empresa*, que se subdivide en dos: a) Unidireccional, en un sólo sentido o bien “*One way line*”, consistente en que los mensajes o información que se envía a un centro receptor que distribuye a los destinatarios pero sin camino de vuelta; y b) Bidireccional, interactivo o “*Tuo way line*”.- en la que puede darse la conexión en los dos sentidos, tanto de envío como de recepción, también se suelen llamar *trabajos en red*.²⁹

3.6 LA SUBORDINACIÓN EN EL TELETRABAJO O TELESUBORDINACIÓN

Pudiera notarse la no subordinación del trabajador para con el patrón, pero es equivocado pensar que esto es realidad, la subordinación o la llamada telesubordinación existe en el teletrabajo aunque no se presenta de manera directa.

Según Baltazar Cavazos, “la teledisponibilidad es la forma mas trivial de subordinación de lejos”³⁰, en realidad aunque la teledisponibilidad sea tomada tan a la ligera, es una cuestión sumamente importante y grave que debe estipularse desde un principio porque sino se pierde el total control sobre ella. El teletrabajo altera las comunes manifestaciones de la subordinación, sobre todo las relativas al modo en que se ejerce la dirección del trabajo y a las formas en que los trabajadores quedan vinculados a la dirección y el control.³¹

El hablar de teletrabajador, es encontrar la idea generalizada de un trabajador libre de directrices y controles sobre la realización del trabajo, desvinculado de los ritmos de trabajo, autónomo, usuario y conocedor de las TIC, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones esto en la práctica no es usual, ya que, hoy en día con la existencia e instrumentos telemáticos se ven sometidos a una dependencia tan intensa o mas que si trabajaran en los locales de la empresa.

La telesubordinación se da de diferentes maneras, según el tipo de comunicación que exista entre el empleador y el teletrabajador; en la comunicación *on line* el empresario tiene la facilidad de impartir instrucciones al teletrabajador en cualquier momento, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y la cantidad de la tarea, en forma instantánea, como si el trabajador se encontrara en la empresa; la terminal, tal como lo especifica Thibault “puede considerarse como una prolongación de

²⁹GALLARDO MOYA, Op. Cit., pág. 80.

³⁰CAVAZOS FLORES, Op. Cit., pág. 31.

³¹Vid., GALLARDO MOYA, Op. Cit., págs. 70-73.

la empresa que, anulando de hecho la distancia coloca al teletrabajador en una posición substancialmente subordinada”,³² al existir un enlace directo entre la computadora central de la empresa y la computadora del teletrabajador, el teletrabajo se hace bajo la supervisión y control del empleador, por lo tanto existe una situación de subordinación real. En las comunicaciones entre las partes de modo *off line*, puede también darse una subordinación, en la actualidad existen programas operativos específicos (*software* aplicativo), con los cuales es posible registrar el tiempo de trabajo efectivo y sus características, así como también posibilita la impartición de instrucciones, al irse cumpliendo con ciertos objetivos se habilitan otras tareas para el teletrabajador.³³

En el capítulo 1 se hizo referencia a la definición de subordinación que da la Corte, siendo esta “...por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia...”, como se nota no existe mayor requerimiento para que se de la subordinación, no nos especifica las características del mando, o bajo que circunstancias especiales debe darse, por ello es correcto pensar en la subordinación del teletrabajador ante su patrón, aunque no se presente de manera directa.

3.6.1 Disponibilidad en el Teletrabajo Teledisponibilidad

Generalmente se entiende el teletrabajo como una forma de organización del trabajo, en la cual se le otorga mayor libertad al trabajador para realizar la actividad laboral, pero muchas veces en la realidad esto es todo lo contrario, en gran cantidad de casos se extiende el tiempo de trabajo al tiempo libre del teletrabajador. El empleador puede encontrar a su trabajador en cualquier momento ya sea con un teléfono celular, un buscapersonas o cualquier medio o procedimiento técnico de localización. Se puede presentar en diferentes grados de intensidad tal como plantea Thibault, desde una disponibilidad limitada en tiempo, que sólo abarcará una franja determinada de horas, hasta la disponibilidad total del trabajador, las 24 horas del día, los 7 días de la semana.³⁴

El presente tema deberá ser tomado en consideración de una forma muy específica, a la hora de fijar el rango de teledisponibilidad que tendrá el trabajador para con su empleador, ya que aunque no se este en actividad constantemente, se limita la

³²THIBAULT ARANDA, Op. Cit., pág. 45.

³³Vid., *Ibidem*, págs. 44-50.

³⁴Vid., *Ibidem*, pág. 88.

libertad de acción y de movimientos del teletrabajador, imponiéndole restricciones e incomodidades en su tiempo de trabajo.³⁵

3.7 CLASIFICACIÓN DEL TELETRABAJO

La clasificación que a continuación se enuncia es una de las mayormente referidas por los diferentes doctrinarios del tema: 1) Teletrabajadores en el domicilio del trabajador.- En este primer tipo, no cabe hacer aclaración mas onda ya que su nombre enuncia su forma; pero si se debe hacer la diferencia entre los dos escenarios que se pueden dar en este: a) Que trabajen toda la jornada diaria y semanal; o bien b) Que parte del trabajo se haga en el domicilio y parte en la empresa. 2) Teletrabajadores en oficinas satélites.- En la obra de Rodolfo Herrera y Alejandro Núñez se encuentra la definición de Ortiz Chaparro de estas oficinas, diciendo que son “lugares de trabajo que pertenecen a la misma empresa, pero son independientes de la sede corporativa”³⁶, se encuentran ubicados en puntos estratégicos benéficos tanto para la descentralización de los servicios, como para los trabajadores y la empresa; 3) Teletrabajadores en telecentros u oficinas de vecindad.- Esta manera de trabajar busca agrupar a los trabajadores geográficamente, se trata de centros compartidos por varias empresas, que cuentan con recursos informáticos de telecomunicaciones y servicios que ofrecen condiciones de trabajo similares a las que existen dentro de la empresa; 4) Teletrabajadores en *Telcottages*.- Son centros de teleservicio asociados generalmente a instalaciones en granjas, pueblos pequeños, comunas, locales de escuela públicas, etc., como se ve este tipo de lugares se dan principalmente en zonas rurales, pero no siempre dan el resultado esperado toda vez que, no son fáciles de administrar económicamente; y 5) Trabajadores móviles nómadas.- son personas que trabajan en el lugar donde se encuentren.³⁷;

3.8 VENTAJAS DEL TELETRABAJO

Tanto el teletrabajador como el patrón, cuentan con razones de peso para considerar en el teletrabajo una opción benéfica para su desarrollo. Entre las ventajas del teletrabajador se encuentran las siguientes: 1) El teletrabajo permite mayor flexibilidad, aumenta la productividad, da mayor autonomía y posibilita la independencia,

³⁵ Vid., *Ibidem*, págs. 88-89

³⁶ HERRERA BRAVO, Op. Cit., pág. 400.

³⁷ Vid., *Ibidem*, págs. 400-403.

logrando con esto profesionalmente lograr más fácilmente la autorrealización; 2) Desde el punto de vista personal, el teletrabajador al contar con mayor tiempo, se le facilita la vida social y familiar; 3) Disminuyen las ficciones laborales; 4) Existe un ahorro en movilización, ropa, alimentos, etc.³⁸; 5) El teletrabajador no tendrá que enfrentar la contaminación de la empresa y de las ciudades; 6) No será sujeto del congestionamiento del tránsito de las ciudades, tampoco perderá tiempo, ni dinero en éste.³⁹; 7) Mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo; 8) En el caso de que trabajo por objetivos, puede aumentar su eficiencia tanto como lo desee y pueda; 9) Permite trabajar a mujeres embarazadas, y madres con bebés que no se les facilita salir de casa; 10) Permite trabajar con empresas del exterior o de otras localidades sin desplazarse; 11) Puede reducir el stress cotidiano.⁴⁰

En la empresa, también encontramos puntos que le pueden beneficiar, en caso de poner a funcionar este tipo de organización laboral, existiendo entre otros los siguientes. 1) Permite un ahorro considerable en espacio e instalaciones; 2) Se incrementa la productividad, en el supuesto de que se dirija por objetivos. 3) Reduce el ausentismo en las empresas; 4) Inexistencia de conflictos de convivencia entre personal; y 5) Posibilidad de ampliar los horarios del trabajo.⁴¹

3.9 DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Como todo nuevo concepto, se asumen ciertas desventajas para su aplicación, pudiendo ser tratadas todas estas con mayor cuidado, y evitar una repercusión menos onda. A continuación se da un listado de los inconvenientes que podemos encontrar en este tipo de organización para trabajar, iniciando con el teletrabajador: 1) Se puede encontrar un sentido de desvinculación de la empresa; 2) La sensación de desprotección al no encontrarse amparado por una norma específica que cubra su trabajo y las protecciones especiales que debiera de tener; 3) Una posible desorientación inicial en la gestión de sus actividades; 4) La dificultad en el trabajo grupal, guiado por el individualismo al que diariamente se ve sometido; y 5) Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.⁴²;

³⁸Vid., Ibdem, pág. 402.

³⁹Vid., CAVAZOS FLORES, Op. Cit., pág. 34.

⁴⁰Vid., TÉLLEZ VÁLDEZ, Op. Cit., pág. 733.

⁴¹Vid., HERRERA BARAVO, Op. Cit., pág. 402.

⁴² Vid., Idem.

Las desventajas con las que la empresa podría encontrarse al poner en funcionamiento el teletrabajo son: 1) El asumir el costo del equipo de trabajo y las líneas de comunicación; 2) El no tener un control presencial de los empleados, o en caso de tenerlo, esto le generaría un costo extra; 3) Mayor necesidad de motivar al empleado; 4) Posible competencia desleal por parte del trabajador, que puede devenir en competencia desleal entre las empresas competidoras; y 5) Posible uso de los equipos de la empresa para fines personales, por parte del teletrabajador.⁴³

3.10 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

Existen tres supuestos fundamentales que se deben presentar en el teletrabajo, aunque en determinados casos pueden variar de acuerdo a las circunstancias, pero siempre deberán de existir aunque sea de forma diferente, o indirecta y son: 1) Que sea trabajo a distancia.- Debe ser trabajo a distancia pero deben de aparecer las demás características del teletrabajo, porque si no es así solo se estará hablando de un trabajo a domicilio tradicional. Es un elemento indispensable en el teletrabajo, que la prestación se desarrolle fuera de la empresa o del centro de trabajo, pudiendo realizarse en la casa o en cualquier otro lugar; 2) Que se utilicen las telecomunicaciones de manera habitual.- Las telecomunicaciones son utilizadas tanto por el empleador como por el empleado, para que el primero remita al segundo información, viceversa o ambos supuestos. El uso de las TIC engloba una amplia gama de actividades, que implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa; y 3) Que sea por cuenta ajena.-La realización del trabajo será por cuenta ajena no importando que se trate de teletrabajador autónomo o dependiente.⁴⁴

3.11 CONDICIONES DEL TELETRABAJO

Es impreciso hablar de las condiciones que deben seguirse en una relación de teletrabajo, ya que como se menciono anteriormente no existe regulación específica sobre el tema, se presenta a continuación una proyección de cómo podría llevarse a cabo para un mejor entendimiento de la relación patrón-trabajador, tomando en consideración que se debe promover la igualdad de trato entre teletrabajadores, y los trabajadores internos, en materias como: empleo, seguridad social y salud en el trabajo,

⁴³ Vid., Idem.

⁴⁴ Idem.

remuneración, protección por regímenes legales de seguridad social, formación, protección a la maternidad, edad mínima de admisión en el empleo, el derecho de asociación sindical, en fin el teletrabajador deberá gozar de todos los derechos de los que es titular un trabajador interno.

3.11.1 Lugar de trabajo

Al hablar del lugar de trabajo se debe entender ya no como el lugar en el cual se desarrollará la actividad de trabajo, sino, más bien, a ciertas especificaciones que debe tener éste.

En primer lugar es necesario mencionar que el lugar de trabajo debe cumplir con ciertas normas de seguridad e higiene, considerando factores como el ambiente, el lugar, las personas, el mantenimiento, etc. Resulta difícil hablar de quien deberá de acondicionar los lugares de trabajo y a cargo de quien quedarán los costos, lo mas lógico es que se haga un consenso entre el trabajador y el empleador a fin de determinar en quien o quienes recaerá dicha obligación. No existe una regulación específica del teletrabajo, pero tampoco se puede hablar de un desapego total con la legislación laboral vigente, en este caso lo mas apropiado es que la empresa sea la responsable de otorgar al trabajador los elementos necesarios para el buen desarrollo de las normas de salud e higiene, pudiendo contratar un seguro suficiente, que ampare los daños que se puedan causar en el lugar de trabajo.

Pero esta temática no resulta simple de abordar, tomando en consideración que el lugar de trabajo puede ser cualquiera, la casa el coche, la oficina, un hotel, un restaurante, etc. Al hablar de telecentros ya no son sólo dos las personas que se encuentran en la problemática, sino ahora no sólo aparecen el empleador y el empleado, sino también se encuentra el propietario del telecentro, pero en este caso no debiera de existir mayor problemática en la delimitación del responsable de la seguridad e higiene del local, ya que debe ser el prestador del servicio, que renta al empresario un lugar en donde sus trabajadores se puedan alojar para poder llevar a cabo su labor. Aunque no se puede ignorar la corresponsabilidad del empresario de la seguridad del trabajador, por lo que conlleva a los elementos e instalaciones apropiadas para evitar los accidentes

dentro del trabajo.⁴⁵

3.11.2 Los equipos y los útiles de trabajo

Al hacer referencia a la presente situación se deben distinguir dos escenarios en los se sitúan, que puede ser que el empleador otorgue los elementos necesarios para llevar a cabo el trabajo, o sea el trabajador el ponga a disposición de la empresa los utensilios para poder llevar a cabo el trabajo. En ambos casos el contrato de trabajo debe especificar quien pone a disposición los elementos y útiles de trabajo y en que consistirán éstos. Pero resultan serios problemas después, el mantenimiento a cargo de quien correrá en caso de que sean propiedad del trabajador, porque la empresa puede alegar que el equipo puede ser utilizado para tareas particulares; tal como en el trabajo a domicilio ordinario ambas partes deben tener obligaciones, en donde se enuncie el cuidado minucioso que se deberá tener a ellos, en caso de que sea el patrón quien los otorgue. En otros países se llevan a cabo contratos de teletrabajo en los cuales según lo mencionan Herrera y Núñez es muy propio que se estipule que los equipos y útiles de trabajo serán suministrados por la empresa, obligándose el trabajador a tener el máximo cuidado de éstos, y al terminar la relación laboral este deberá restituirlos a su propietario (el patrón), siendo este último tal vez, la mejor opción para el tratamiento de este problema.⁴⁶

3.11.3 Los desplazamientos

Al hablar de una forma de organización de trabajo flexible se debe de hacer cierto hincapié en los desplazamientos del trabajador a la empresa, porque será un trabajador a distancia pero deberá participar en reuniones informativas y de trabajo, estos desplazamientos deberán fijarse desde el inicio de la relación laboral, dando así la oportunidad al trabajador de fijar su tiempo a manera de cumplir con dicha obligación.

3.11.4 Los gastos del teletrabajo

Al darse inicio a una relación laboral a distancia, el trabajo es llevado a casa del teletrabajador, o a un centro de teletrabajo, o al lugar que le permita la empresa elegir, se originan otros gastos como el teléfono y la luz, o bien la renta del telecentro, volvemos a la misma problemática planteada: la falta de regulación específica, es por

⁴⁵ Ibidem, pág. 403.

⁴⁶ Vid., Ibidem, pág. 406.

ello que se debe mandar todos los supuestos a una negociación inicial firme en todas las circunstancias relativas a las condiciones en las que se llevara el teletrabajo.⁴⁷ El empresario debería asumir la obligación de rembolsar todos los gastos realizados con consecuencia del trabajo. También deberá establecerse la prohibición para el empresario que pone a disposición del trabajador los instrumentos de trabajo, de exigir a cambio cualquier tipo de indemnización; o bien podría otorgarle al trabajador un salario mayor, o un bono que ampare este concepto, para que sea rentable para el teletrabajador la prestación de la actividad a favor del empleador.

3.11.5 Salario

No existe una consideración para establecer que el salario del trabajador a domicilio debe ser menor al recibido por los trabajadores internos de las empresas, al contrario jurídicamente se equiparan estos salarios, con una actividad igual o semejante y a falta de ello se toma como parámetro el que reciben los de otras empresas en actividades semejantes, el mismo criterio debe considerarse al hablar de teletrabajadores, por que aunque carezcan de regulación específica, se pueden encuadrar en muchos de los supuestos de los trabajadores a domicilio. El salario es necesario que se establezca conforme al principio de igualdad de retribución, deberá ser el correspondiente a un trabajador de la categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. De acuerdo con Thibault,⁴⁸ no existe, justificación alguna para que el salario pueda ser inferior que el de un trabajador interno, es verdad que los gastos de traslado en la mayoría de los casos es menor, así como el vestido, la comida y otros, pero también al trabajar en el domicilio o bien fuera de la empresa, eleva gastos que un trabajador interno no tiene como una las cuentas de luz, agua, teléfono, comunicaciones, etc.

3.11.6 Jornada de trabajo

No en todos los casos el teletrabajador es sometido a una jornada de trabajo como tal, en la mayoría el trabajo es realizado por objetivos; pero cuando se tiene la problemática de establecer y supervisar una jornada de trabajo de un teletrabajador, técnicamente no se tiene que pensar mucho ya que hoy en día la tecnología ha dado saltos gigantes inimaginables, y el control sobre el teletrabajador no es imposible, mucho

⁴⁷Vid., *Ibidem*, pág. 402.

⁴⁸Vid., THIBAUT ARANDA, *Op. Cit.*, pág. 101.

menos difícil.

La jornada de trabajo podría venir siendo incompatible con esta modalidad de organización, ya que va en contra de la organización propia del teletrabajador en domicilio, pero no lo es, ya que depende de la forma convenida de llevarse a cabo, si es el caso de trabajo por objetivos, pues no se tendría ni siquiera que decir nada de ésta, tratándose de trabajo en línea, se podría controlar en tiempo real, y siendo *off line*, podría ser controlada con *software aplicativos*.⁴⁹ Debiendo no ser mayor a las establecidas por la LFT, para los trabajadores internos de la empresa, siendo esta en caso de ser diurna de 8 horas, nocturna 7, y mixta 7 horas y media.

3.12 LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

El teletrabajo supone una integración del trabajador en los asuntos íntimos de la empresa, en la mayoría de las ocasiones el trabajador tiene acceso a información muy sensible de la empresa, información que de no tratarse de la manera adecuada, podría traer repercusiones muy importantes. Existen autores que hablan de la poca confidencialidad y seguridad que para la empresa considera tener teletrabajadores, ya que el teletrabajador tiene fácil acceso a otros ordenadores, programas, archivos de la empresa, información industrial, a los sistemas organizativos y administrativos, etc., por ello en el teletrabajo deben reforzarse las precauciones en torno al resguardo de la información y estipular concretamente como se manejará y que responsabilidades tendría el mal uso de esta información.

De acuerdo con Thibault es conveniente la estipulación en el contrato de trabajo, de un recordatorio de la necesidad de mantener la cautela necesaria respecto de los datos e informaciones de la empresa en posesión o disposición del teletrabajador, así como la obligación de seguir todas las medidas pertinentes para la salvaguarda de la información de la empresa y el derecho del patrón a una indemnización en caso de pérdida.

3.13 REPERCUSIÓN EN LA SOCIEDAD

El trabajo juega uno de los papeles más importantes en la sociedad, cualquier cambio repercute directamente en la organización de la ésta; el teletrabajo está entrando

⁴⁹Ibidem., págs. 70-82.

de una manera lenta en nuestro país, dado a la poca aceleración de la inmersión de tecnología que se da, pero no por ello es inexistente, aunque no tenemos datos concretos del teletrabajo en México, sabemos que esta actividad se desarrolla lentamente y por un sector casi escaso de ésta. El impacto sería muy fuerte en la sociedad mexicana, pero de implantarse de la forma adecuada este impacto en su gran mayoría sería benéfico; pudiendo darse un ahorro considerable de energía, de infraestructura y de tiempo, podríamos descongestionar las vías por la disminución de gente que se moviliza hacia y desde las oficinas. Se daría un beneficio urgente, bajaría considerablemente la contaminación ocasionada por los automóviles, se podría reorganizar la población, descentralizándola de las zonas de producción, y se incorporarían los discapacitados a la producción social.⁵⁰

Como se ve la gama de beneficios es amplia, y da la pauta para considerar enormemente la implantación de este modo organizativo en la sociedad, como una forma de trabajo común de la mayoría de los ciudadanos; pero no todo es fácil, también existen muchos inconvenientes para poner en marcha al teletrabajo como puede ser la gran necesidad de ciertas características especiales de organización, administración y gestión, que debe tener nuestra sociedad, hablo de el cambio de infraestructura muy necesario que se debe tener para el desarrollo de esta novedosa forma de trabajar.

⁵⁰Vid., HERRERA BARAVO, Op. Cit., pág. 402.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El tratamiento del teletrabajo requiere de una adecuada normalización laboral, especializada, que contemple los diferentes supuestos que puede presentar, no pudiendo tratarlo como ninguno de los trabajos especiales previstos en la Ley Federal del Trabajo, por presentar especificidades únicas, solicitando por ello la introducción de este nuevo concepto que cubra las necesidades que se pudieran presentar.

SEGUNDA.- Los ciudadanos no se encuentran aun preparados para enfrentar de cara al teletrabajo, sin embargo, sí están en una situación de extrema necesidad de evolución, al tiempo que están ansiosos de cambios emergentes que les condiciones un nivel de vida más elevado.

TERCERA.- El teletrabajo encuentra compatibilidad con la estructura jurídica laboralista vigente, pero es necesario especificarlo como una forma de trabajo especial en la Ley Federal del Trabajo, que alcance a cubrir las necesidades que los empleadores de esta nueva forma de organización necesitan.

CUARTA.- El teletrabajo presenta una alternativa de solución a muchos problemas sociales, como el desempleo, y resalta la posibilidad de otorgar oportunidades de desarrollo a grupos de nuestra sociedad con posibilidades reducidas, resultando no sólo un concepto de modernidad, sino también de oportunidades.

QUINTA.- La nula regulación específica laboral del teletrabajo le otorga la característica de injusto, ya que, las irregularidades que presenta en la práctica son reales y marcan la consecuencia más agresiva de su falta de normalización laboral.

SEXTA.- El teletrabajador debe ser poseedor de los mismos derechos y obligaciones pertenecientes a los demás sectores de trabajadores, pero es importante un trato laboral especial por contar con diferencias que le impiden ser tratado como cualquier otro tipo de empleado.

SÉPTIMA.- El Estado Mexicano debe priorizar el trato del teletrabajo, ya que este presenta una gran flexibilidad, lo que facilita a las empresas para poder tomar mano de obra que teletrabaje desde países distintos al nuestro, encontrando con esto desplazamiento laboral hacia mano de obra barata.

FUENTES CONSULTADAS

1. DOCTRINA

BRISEÑO RUÍZ, Alberto. “DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO”, Harla, México 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, tomo I, vol. I, parte general, tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho del Trabajo en Iberoamérica, Trillas, México, 2008.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, “Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales”, tomo I, vigésima edición, Porrúa, México, 2005.

GALLARDO MOYA, Rosario, Viejo y nuevo trabajo a domicilio, “De la maquina de hilar al ordenador”, ediciones Ibdem, España, 1998.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho de Trabajo I, décimo primera edición, editado por el Instituto de Estudios Políticos de Madrid, España 1972.

HERRERA BRAVO, Rodolfo, et al, Derecho informático, La ley, Chile, 1999.

TELLÉZ VALDÉZ, Julio, Derecho Informático, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1987.

THIBAUT ARANDA, Javier, El Teletrabajo, “Análisis Jurídico-Laboral”, Consejo Económico y Social, Colecciones estudios, España 2000.

2. LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, octogésima séptima edición actualizada, Porrúa, México, 2006.

3. JURISPRUDENCIA

Subordinación, concepto de. Séptima Época: Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. Cinco votos. Amparo directo. 2621/77. Jorge Lomeli Armeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1879. Unanimidad de cuatro votos. Cuarta sala, tesis1822, Apéndice 1998, Segunda Parte, pág. 2938.

4. ECONOGRÁFICAS

“ENCICLOPEDIA JURÍDICA MEXICANA”, Tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Porrúa, México 2002.

RIBO, Duran Luis, “DICCIONARIO DE DERECHO”, segunda edición revisada y ampliada, editorial BOSCH, España 1994.

5. FOLLETOS

VEGA RUÍZ, María Luz, El trabajo a domicilio, “un análisis comparativo de la legislación y la práctica. Ginebra 1995 Oficina internacional del Trabajo”, documento numero 10, serie programa del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

KURCZYN VILLALOBOS Patricia (coord.), Panorama Internacional de derecho Social, cultura y sistemas jurídicos comparados, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2007.

6. METODOLÓGICAS

ARELLANO GARCÍA, Carlos, Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica, “Elaboración de Tesis de Licenciatura, Maestría y Doctorado”, porrúa, México, 1999.

7. ELECTRÓNICAS

Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948, <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>.

Acuerdo Europeo Teletrabajo, <http://www.scribd.com/doc/13918398/Acuerdo-Marco-Europeo-SobreTeletrabajo>.