

Legislación laboral mexicana y trabajadores de las tecnologías de la información y comunicación

Carrasco Fernández, Felipe Miguel

2009

<http://hdl.handle.net/20.500.11777/1167>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>



LA VERDAD NOS HARÁ LIBRES

UNIVERSIDAD
IBEROAMERICANA
PUEBLA

LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA Y TRABAJADORES DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

***Felipe Miguel Carrasco Fernández**

1.- Introducción.

Las formas tradicionales del empleo parecen ante la innovación tecnológica empresarial generada con lo anterior lo que se hace llamar las nuevas fronteras del empleo. Así pues las actuales generaciones de trabajadores están vinculadas a la tecnología, la informática y al concepto de un trabajo no presencial, estos factores han contribuido en las últimas épocas a la ruptura del sistema clásico de relaciones laborales en el cual solo era concebible una forma de seguridad laboral, el trabajo para toda la vida asalariado y con el objeto de hacer carrera en los ascensos de la empresa.

La tendencia actual en las empresas nos remiten a una estructura menos jerarquizada o vertical con procedimientos simplificados al máximo en la cual la toma de decisiones se dispersa así como un contexto de marco tecnológico, económico y social, que es cada vez más inestable; obligando a una reformulación total de los planteamientos organizativos de la empresa, y una extrema competitividad.

Las empresas tienen nuevos enfoques organizativos dejando a un lado los planteamientos clásicos sumidos en mercados laborales estables, basados en estructuras fuertemente y jerarquizadas, centralizadas, burocratizadas y con una inflexible organización vertical, haciendo especial énfasis en la planificación, organización y estandarización de procesos buscando la maximización del esfuerzo para óptimos resultados.

*Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II y Coordinador de los Posgrados en Derecho de la Universidad Iberoamericana Puebla, académico de número de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Prevención Social.

El derecho del trabajo sufre hoy el embate de quienes señalan que los postulados y derechos que comprende, importan rigidez y costos excesivos que impiden, de una parte, que las empresas puedan competir tanto en los mercados internos y en los del exterior según los rigores propios de las economías abiertas, incorporar a la formalidad a la micro y la pequeña empresa.

Se sostiene que algunos beneficios otorgados por la legislación laboral de nuestros países han pasado a constituirse en obstáculos a la productividad, por cuanto introducen Rigideces en el mercado de trabajo que impiden la empresa su constante adaptación a un entorno signado por la competitividad y la eficiencia. De la misma forma, se imputa a ciertos beneficios laborales ser excesivamente onerosos y , por tanto, representar una valla infranqueable.

La problemática del trabajo disfrazado y de la desprotección laboral es el intento de las empresas modernas, de trasladar a sus trabajadores, cada vez con mayor fuerza. De modo que es allí realmente donde se difuminan, las divisiones entre trabajo subordinado y trabajo autónomo.

La realidad tan compleja y cambiante, ha provocado efectos importantes en el entorno empresarial, impactando directamente en el derecho del trabajo: a).- las empresas que emplean tecnología de punta, y el sector más moderno de la economía en general, prefieren contar con una normativa a su medida en material laboral.

El Movimiento Internacional del Trabajo se caracteriza por:

Tendencias de la transformación del derecho del trabajo

Regulación de instituciones como la jornada de trabajo, la movilidad funcional y el despido entre otras;

La incorporación de excepciones a determinadas reglas o principios tradicionales de derecho del trabajo, como son las modalidades contractuales por tiempo determinado en relación con el principio de indeterminación del plazo y continuidad de los contratos.

La deslaborización de diversos sujetos prestadores de trabajo.

Las opciones normativas en materia de edad de admisión al trabajo y edades de jubilación;

Las estrategias para el reparto del empleo, como la reducción de la jornada o el trabajo a tiempo parcial.

La introducción de incentivos a la contratación laboral, con diversas formas de apoyo económico o financiero, como desgravaciones provisionales e impositivas, subsidios para el pago de salarios

La implementación de programas específicos de empleo con fondos públicos para determinados grupos objetivos, como desempleados de larga duración, discapacitados, trabajadores mayores, jóvenes, mujeres etc.;

Algunas condiciones generales de la fuerza laboral en el mundo.

Los trabajadores ahora tienen más años de preparación escolar

Los trabajadores jóvenes y mejor educados están sustituyendo a los de mayor edad que van abandonando los puestos de trabajo.

El aumento de conocimientos y habilidades elevará la capacidad productiva individual.

Hay una mayor movilidad de trabajadores como resultado de sus conocimientos y habilidades requeridos por la empresa.

2.- El trabajo en la Sociedad Digital

En las últimas décadas se han producido cambios económicos y tecnológicos que pueden calificarse de trascendentales. Tales cambios tienen una profunda incidencia sobre la realidad del trabajo, que afecta la posibilidad misma de trabajar y las formas concretas en que el trabajo se desarrolla y organiza. Por lo tanto, cuando la mecanización ha sido sustituida por las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, se imponen también formas nuevas de organización del trabajo.

Es importante resaltar que, con la apertura económica y la globalización de mercados aunados al desarrollo de las tecnologías de información y comunicaciones en una sociedad postindustrial, en el marco de la globalización, se generan nuevos yacimientos o formas de empleo, así como de organización empresarial, características del trabajo en la sociedad digital. Por lo tanto es necesario hacer las adecuaciones o reformas, no únicamente en la forma de pensar y de estar organizados en las empresas, sino también, como una necesidad, el ámbito jurídico tal y como lo expresa Rosa Laguna Quiroz: “Un mundo globalizado como el actual, que ofrece mejores y mayores oportunidades para el desarrollo del vínculo jurídico virtual, exige la adecuación de la Doctrina Moderna a las necesidades y exigencias del avance tecnológico”.⁽¹⁾

En relación con la reorganización social producto de la innovación tecnológica y sus implicaciones, Mariela Berra expresa.

El paradigma que se encuentra en la base del crecimiento tecnológico es el de la eficiencia económica dirigida al ahorro de tiempo y de trabajo, ese paradigma que ha servido de cimiento al modelo de regulación social dominante hasta ahora en las sociedades capitalistas desarrolladas está basado en la adecuación lineal, el crecimiento de la productividad, el crecimiento de la producción y el crecimiento de los mercados. Ambas interpretaciones deben ser consideradas. La primera pretende valorar una concepción lineal determinante del progreso técnico; la segunda distingue en el proceso de acumulación, en el de crecimiento y en el de la eficiencia, al elemento guía del desarrollo, que si no resuelve, al menos mitiga las contradicciones. Este concepto implica incluso las definiciones más amplias de innovaciones usadas por los economistas. Se entiende por innovación, aun en la acepción más rica y exhaustiva dada por la escuela sistemática, la concepción de una nueva idea y su aplicación a un nuevo producto, proceso o servicio que lleva al crecimiento de la economía nacional o a la creación de nuevas posibilidades de trabajo relacionadas con la producción de nuevas formas de aprovechamiento para las empresas. ⁽²⁾

Históricamente estábamos acostumbrados a un trabajo tradicional y presencial. Debemos ser conscientes de que existe un cambio en el escenario de las relaciones laborales derivado de las relaciones de integración económica y, por lo tanto, existe un nuevo trabajo o lo que se ha dado en llamar una nueva concepción del trabajo que traspasa los límites estrictamente laborales para incidir cambios en la sociedad. Esta transformación obviamente tiene su principal desarrollo en la innovación tecnológica, pero últimamente en las de informática y comunicaciones. Esto, desde que aparece en los años noventa el concepto de aldea global como sinónimo de mercado y de dispersión geográfica. Todo ello facilitado por los avances de las tecnologías de comunicación que permiten la implementación de nuevos modelos de empleo a la reorganización de la empresa. Así se consigue una sustancial modificación en las relaciones laborales. En relación con tales cambios, Miguel Ordóñez Ordóñez dice:

Al igual que el descubrimiento de la imprenta supuso el tránsito de una sociedad analfabeta a una sociedad letrada o, más tarde, la revolución industrial cambió la sociedad artesanal en sociedad industrializada, de igual modo estamos aproximándonos a la sociedad digitalizada. ⁽³⁾

Es importante resaltar que los cambios económicos aunados a los tecnológicos y en consecuencia a los sociales, generan nuevas formas de empleo y por lo tanto el derecho debe adecuarse a éstos, con el objeto fundamental de establecer una relación acorde, ya que en caso contrario nos encontramos ante un desfase de la normatividad jurídica y ésta no puede ser aplicable dado que no corresponde a los tipos de relaciones laborales existentes en la sociedad, generando así repercusiones negativas respecto a la certeza jurídica de todos los actores en dichas relaciones.

Lo anterior pone de manifiesto que el futuro del Derecho del trabajo se encuentra en un escenario incierto, en virtud de la integración económica mundial y como consecuencia de los cambios causados en la fuerza laboral en el mundo, sin embargo resulta evidente que esto acarrea una nueva forma de producir bienes o servicios en los que incluso no es necesaria la presencia física del trabajador, permitiéndose inclusive contratar trabajadores que realicen su labor en otro país, dados los avances en las tecnologías de información y comunicaciones.

Por lo tanto, el avance en la tecnología de las comunicaciones y las economías abiertas, han logrado que el Derecho del trabajo sufra una disyuntiva entre continuar con postulados rígidos y principios tuteladores y proteccionistas del trabajador establecidos en los esquemas tradicionales del contrato de trabajo presencial por tiempo indefinido, para toda la vida, con un importante incremento en prestaciones laborales, o bien, apostar a la deslaboralización, también llamada flexibilización de la legislación laboral por ser pertinente a la actual realidad económica mundial y adaptarse así a los cambios, permitiendo el trabajo no presencial a distancia sin que exista una orden directa del patrón respecto de la organización.

Por supuesto esto conlleva la modificación del concepto del contrato de trabajo tradicional, dependencia económica, subordinación jurídica y poder organizativo y disciplinario de la empresa, para transformarse en oportunidades de empleo, libertad en el horario de trabajo, no subordinación jurídica, no dependencia económica, no horario rígido y por lo tanto no trabajo presencial, aunque sí a distancia.

En consecuencia, esto ocasiona el rompimiento con los paradigmas clásicos del Derecho del trabajo y alberga una relación de trabajo en tiempos de globalización con nuevas dimensiones basadas en tecnologías de información y comunicaciones.

De esta manera las fronteras tradicionales del Derecho laboral generan una nueva organización del mundo del trabajo, en donde existen otros perfiles para los puestos, a diferencia de las que se tenían en un puesto tradicional, tal y como se muestra en el siguiente esquema:

Tabla 1

Puesto Tradicional	Puesto Moderno
Predominio de las tareas manipulativas o burocráticas.	Predominio de tareas de control mediante indicadores que vigilan el proceso o los resultados.
Tareas concretas en campo de acción limitado.	Campo de acción más amplio. Menos importancia al qué se hace o cómo se hace . Interesan más los resultados que la acción concreta.
Conocimientos y experiencias exigibles muy centrados en una especialidad: puesto-oficio	Concurrencia de varias especialidades en un mismo puesto: puesto polivalente .

<p>Escaso margen a la iniciativa. Todo está diseñado y regulado previamente.</p>	<p>Mayores espacios para la autonomía. Más que hacer, hay que pensar. Visión finalista.</p>
<p>Omnipresencia del jefe controlador capaz de resolver todas las dificultades.</p>	<p>Mayor delegación. Hay menos jefes y éstos están más ocupados en tareas de coordinación y en conseguir los resultados del grupo.</p>
<p>Procesos de Trabajo bien definidos a los que hay necesariamente que atenerse.</p>	<p>Reingeniería permanente de procesos.</p>
<p>Trabajos individuales con promoción casi siempre verticalizada.</p>	<p>Trabajo en equipo. Promoción vertical y horizontal (enriquecimiento de funciones).</p>
<p>Fronteras rígidas y delimitadas entre unos y otros puestos.</p>	<p>Puestos abiertos con contenidos intercambiables.</p>
<p>Organización jerárquica vertical.</p>	<p>Organización más horizontal.</p>
<p>Puestos con ubicaciones físicas determinadas y exclusivas.</p>	<p>Mayor intercambiabilidad física. Teletrabajo.</p>

⁽⁴⁾ Fuente: Miguel Ordóñez Ordóñez.

Con base en lo anterior, un puesto de trabajo tradicional en comparación con el que en la actualidad se realiza, conlleva cambios sustanciales, en consecuencia resulta de suma importancia el análisis de las transformaciones del Derecho del trabajo derivadas de la disyuntiva actual entre tutela y flexibilización, así como la revisión y transformación del contrato de trabajo y del concepto de subordinación frente a la nueva realidad laboral, además del poder directivo y disciplinario de la empresa en los nuevos escenarios.

2.1 La Transformación del Contrato de Trabajo

Resulta importante resaltar que si bien los contratos corresponden en general a diversos momentos históricos, de acuerdo a la voluntad de las partes, tal y como ha sucedido desde la época romana hasta nuestros días, sin embargo se puede afirmar que el contrato de trabajo no tiende a desaparecer, simplemente requiere una transformación o evolución para adecuarse a los nuevos requerimientos de la sociedad y de las relaciones laborales, ya que en la actualidad existe la disyuntiva de ubicar los contratos de trabajo dentro del marco del Derecho común, bajo el argumento de que el contrato de trabajo no corresponde a los requerimientos de una sociedad globalizada.

Al respecto diversos autores han señalado una posible crisis del Derecho del trabajo basado en un Derecho protector de la clase trabajadora, bajo el concepto primordial de ciertas características clásicas, que durante algún tiempo fueron validas.

Estos principios básicamente son los siguientes: el principio protector, el principio de irrenunciabilidad, el de continuidad, el de primacía de la realidad y el de racionalidad; todo ello bajo un modelo estándar, por lo general derivado de los sistemas de producción fordista o taylorista con características específicas constituidas por relaciones de trabajo estándar, estabilidad en el empleo, empleos continuos, jornadas de trabajo de tiempo completo y ejecución de labores en el mismo lugar.

En consecuencia, de acuerdo a los nuevos esquemas de las relaciones comerciales, debemos reconocer que esta imagen típica clásica o tradicional de las relaciones laborales, no corresponde a las relaciones actuales que se están generando con motivo de las transformaciones de la sociedad y del Derecho, tal y como lo señala a continuación Alfredo Sánchez Castañeda:

En materia contractual nos encontramos ante la emergencia o auge de un contrato de aprendizaje por tiempo determinado, a tiempo parcial, intermitente o temporal, el desarrollo del teletrabajo, asimismo, nacen nuevos contratos, los de formación profesional o de inserción profesional, por ejemplo, el contrato de empleo solidaridad, contrato de aprendizaje, contrato de estancia profesional, contrato de iniciativa empleo, contrato a prueba, contrato de reinserción profesional, etc. ⁽⁵⁾

En tal virtud el sistema anterior ha representado un obstáculo para la contratación.

Los nuevos empleos, la flexibilización de las relaciones laborales, las empresas dúctiles, la minimización de los costos de producción y la mano de obra, han ocasionado en algunas empresas la decisión de emigrar su mano de obra a países con una mayor flexibilidad laboral y menores costos, lo cual nos lleva a replantear el cuestionamiento de cual es el futuro del contrato de trabajo, en virtud de que éste debe adaptarse a las nuevas relaciones laborales emergentes para facilitar la competitividad de las empresas, amén de que el trabajo autónomo e independiente hoy en día gana terreno con mayor frecuencia en mas países, respecto del típico modelo de trabajo asalariado y subordinado.

Al respecto debemos analizar también las políticas de los gobiernos de diversos países en cuanto al apoyo a las micro y pequeñas empresas. Las relaciones laborales se plantean la decisión importantísima de continuar con un modelotradicional de contrato de trabajo por tiempo determinado, tiempo indeterminado o por obra, o experimentar y adentrarse en nuevos escenarios de relaciones laborales. Se plantea la posibilidad del contrato a prueba, también conocido como periodo de prueba dentro de un contrato de trabajo, con el objeto de garantizar ciertos beneficios al patrón y al trabajador. Debemos reconocer que en diversos países de Europa y Asia se encuentra ya esta figura jurídica y lo mismo acontece en algunos países de América Latina. Pero en países como México está prohibida o no reglamentada.

3.- Teletrabajo.

3.1. Generalidades

Diversas son las causas que han propiciado el proceso de globalización y éste a su vez ha generado varios tipos de influencia en la sociedad, pero, sin duda algo que ha sido determinante, es el hecho de que éste ha sido establecido en gran medida por las tecnologías de información y comunicaciones, en consecuencia, el desenvolvimiento de las personas en la sociedad postindustrial, se ha ido transformando en lo que se ha denominado "sociedad de la información" o "sociedad de la era digital".

En consecuencia el mundo del trabajo no puede ser ajeno a los cambios que se suscitan en la sociedad, así encontramos que la evolución del mismo, en una primera etapa se consideró del maquinismo y de la gran industria, lo cual constituyó el movimiento obrero tradicional, posteriormente se avanzó hacia el llamado fordismo y después a la tercera etapa conocida como toyotismo-globalización. En palabras de José Halperin, se ha transito de la siguiente manera:

De las relaciones de producción colectivas de masa y relaciones sociales colectivas basadas en poderosas instituciones (partidos obreros, sindicatos, "estados obreros", conquistas sociales, leyes obreras, etc.) del período fordista-keynesiano a, relaciones sociales que tienden a la "individualización" del trabajador (autonomía individual) con la destrucción de las superestructuras de la clase trabajadora: sindicatos, cooperativas, partidos obreros, etc. y también pérdida de institucionalidad burguesa: parlamentos, cámaras patronales, etc. para emerger el poder del capital financiero internacional. ⁽⁶⁾

Por lo tanto, el proceso de globalización en la actualidad no requiere de una homogenización de productos o una estandarización de modelos de consumo, dado que se ha cambiado la relación de producción y mercados al grado que es el mercado el que define la producción. Con base en lo anterior la empresa consciente de ello, ha generado un mejoramiento continuo en su organización y nuevos modelos organizacionales con el objeto de reducir costos, lograr flexibilidad y calidad, entre otras cosas, siendo esto un pilar en el proceso de globalización que coadyuva al desarrollo acelerado que han tenido las tecnologías de información y comunicaciones. Esto ha transformando el ámbito laboral de las empresas a grado tal que aparece una nueva forma de relación laboral conocida como el Teletrabajo o la Teleconmutación, la cual cambia los diversos aspectos de la relación laboral tradicional, en virtud de que las organizaciones se transforman totalmente. Es importante resaltar que no debe

confundirse con el llamado trabajo a domicilio que en un tiempo fue característico en las relaciones entre maestro artesano y otras personas contratadas para fabricar un artículo en sus hogares, aunque algunos lo han considerado como el antecesor del teletrabajo desarrollado en los inicios del sistema capitalista.

En relación a dicha transformación César Medina Delgado, comenta lo siguiente: El teletrabajo también ha transformado la estructura de las oficinas, esta ola de cambios se mueve en un eje que tiene como extremos, por un lado a los teletrabajadores que instalan sus oficinas en casa y que no acuden por ningún motivo a sus oficinas matrices, y por el otro a los teletrabajadores que acuden medio tiempo a sus oficinas (en inglés se les denomina part time teleworkers) y el resto de su jornada de trabajo la realizan en casa. La asistencia a las oficinas y la frecuencia de arribos de esta última clase de teletrabajadores ha permitido, entre otras cosas, el compartimiento de instalaciones, es decir dos trabajadores comparten una misma oficina e incluso el mismo escritorio. Como consecuencia el espacio físico que antes ocupaban las oficinas se reduce o se traslada al hogar de los teletrabajadores. El empresario al lograr este desplazamiento también transfiere los costos de arrendamiento al teletrabajador. Quizás este punto no se encuentra contemplado desde el punto de vista del teletrabajador, pero ellos deben poner especial atención a esta transferencia de costos, ya que en el futuro se puede transformar en un ingente monto en numerario al conjugarse con otros gastos como el de teléfono; corriente eléctrica, espacios de almacenamiento, entre otros. ⁽⁷⁾

El nuevo orden tecnológico, sobre todo en los países industrializados, se encuentra asentado en la tecnología telemática, luego entonces surge la interrogante de si estamos en presencia de una nueva labor, de una nueva forma de trabajo o de una organización laboral. Al respecto Frenado Basaul Monsalve, expresa lo siguiente: Entonces, no trataremos acerca de una nueva labor, profesión o trabajo, sino de una nueva forma de trabajar u organizar el trabajo para la empresa y al modo en que una persona organiza su labor para prestar servicios en forma independiente a la empresa. ⁽⁸⁾

Ahora bien, el teletrabajo se encuentra sumamente desarrollado en países industrializados, pero en países subdesarrollados representa una nueva opción de

empleo, que inclusive da origen a lo que se ha llamado el teleempleo transfronterizo, por lo tanto resulta importante analizar en forma breve la evolución histórica de esto y mencionar mas adelante, cuales son las ventajas en los diversos sectores o sus desventajas dada la transformación laboral que implica.

3.2. Reseña Histórica

Los métodos de realización del trabajo han ido variando y avanzando históricamente, así encontramos que durante algún tiempo los empleados realizaban su labor concentrados en un lugar ubicado en grandes instalaciones, debido a que en el siglo XIX se requería de grandes equipos ubicados en las fábricas y, a que también éstas se encontraban relativamente cerca de las materias primas o de centros de distribución y comunicación. Tiempo después los trabajadores se ubicaron en las llamadas villas fabriles o barrios cercanos a las instalaciones de la factoría. Sin embargo desde entonces una forma de organizar el trabajo también ha sido en el hogar, dado que algunos ilustradores, escritores o consultores, desarrollaban su labor desde su casa, los cuales también eran valorados por las compañías. Este trabajo en casa ha constituido una manera de descentralización de alguna de las áreas de producción, como por ejemplo el ensamble de algún producto o bien en el sector servicios. En la actualidad esta figura no desaparece en su totalidad, sino que ha cobrado auge debido a que existe una convergencia entre la informática y la tecnología de comunicaciones, dando lugar al nacimiento del llamado teletrabajo, en el que también se da la descentralización de algunos tipos de trabajo, principalmente los que tienen relación con el procesamiento electrónico de información, no obstante la figura del trabajo en casa en el sector electrónico existía ya desde 1957 y es necesario reconocer que en la década de los años setenta, dada la crisis del petróleo y el interés en los medios de comunicación, empieza a surgir la vinculación entre desempeño laboral y tecnologías de información. En esta década la labor se realizaba en casa con una unión electrónica con las oficinas de la empresa, después, en la década de los ochentas, emerge el teletrabajo pero sin dependencia en la relación laboral, sino más bien como lo que se conoce como autoempleo o como trabajo autónomo e independiente, sin que existiera relación laboral, en esa época el autoempleo logra un crecimiento importante, dado que contribuye al desarrollo de la actividad empresarial y genera un clima propicio para

cambiar la forma de organizar el trabajo, el cual en un principio da lugar a contratar a personas externas para desempeñar ciertos aspectos del trabajo general.

Al respecto, Antonio Padilla Meléndez, citando a Wierda, Overmars & Partners, detecta una serie de tendencias actuales que suponen cambios en:

- El nivel de la sociedad: sociedad de la información, desarrollos tecnológicos, desarrollos en el precio de la tecnología, mejora de las infraestructuras tecnológicas.
 - El nivel de la empresa: crecimiento de la competencia, outsourcing (exteriorización), rightsizing (tamaño adecuado), mejora en la gestión de servicios/reducción de costos, flattening (aplanamiento) de la organización, redes organizacionales.
 - El nivel individual: auto-desarrollo y auto-empleo, individualidad, flexibilidad personal.
- (9)

Con base en lo anterior se puede afirmar que antes de la década de los años setentas eran escasas las iniciativas sobre este tema y aún no se conocía con esta denominación; a partir de entonces y debido a las crisis energéticas y el congestionamiento del tráfico en las grandes ciudades, surge el término teledesplazamiento, dando lugar al de telecommuting, es entonces cuando en el Estado de California en los Estados Unidos de Norteamérica, se promulgaron leyes para que las empresas implementaran programas relacionados con el tema que nos ocupa, esto fundamentalmente con el objeto de reducir el tráfico y la contaminación.

En los años ochentas existen ya investigaciones en la comunidad económica europea para analizar las posibles implicaciones en el desarrollo rural y social del tema en cuestión con los aspectos tecnológicos.

En los años noventas, derivado de la crisis económica mundial, las empresas buscan reducir costos y por lo tanto el teletrabajo surge como una vía adecuada para lograr dicho fin.

Al respecto, en el Libro Blanco De Delors, que formuló algunas acciones tendientes a estimular el teletrabajo después de la experiencia de estar cerca de los clientes y como una característica de calidad en el servicio, dio paso a que las empresas utilicen el teletrabajo para dicho fin y obviamente en ello contribuye el desarrollo del Internet, posteriormente, en la primera década del siglo XXI el teletrabajo logra gran auge por el desarrollo avanzado de las tecnologías de información y telecomunicaciones, aunado a

ello el concepto de flexibilización laboral, reducción de costos, reducción de la nómina y de empresas con edificios gigantescos o plantas industriales extensas, dan cabida a nuevas formas de organización del trabajo que buscan las características antes citadas, por lo tanto, el teletrabajo, es la nueva forma de empleo que reúne esas características, obviamente por las ventajas que a diversos sectores aporta.

3.3. Denominaciones

El teletrabajo, de acuerdo a la etapa en la que se ha desarrollado y al objetivo perseguido, ha recibido diversas denominaciones.

Telecommuting (utilizado por Jack Nilles, antiguo investigador de la NASA y considerado como el padre del teletrabajo en 1973).

Telework (voz inglesa de teletrabajo) utilizado en Europa.

Télépendulaire, en Francia.

Respecto de la traducción al castellano debemos decir que algunos autores consideran que la expresión utilizada en cualquiera de las anteriores tiene connotaciones específicas, en virtud de que el teletrabajo engloba varias formas de organización del trabajo, así tenemos denominaciones como: teletrabajo, trabajo periférico, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo electrónico, oficina remota, oficina en casa, entre otros.

3.4. Definición

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones, para comprender el concepto es fundamental detallar que se considera teletrabajo, toda aquella forma de trabajo que no requiera la presencia del empleado en el centro productivo; es decir, en la oficina o planta de la empresa.

Por consiguiente el concepto de teletrabajo involucra necesariamente dos elementos básicos fundamentales que son: La distancia y el uso de telecomunicaciones, Antonio Padilla Meléndez, manifiesta que de acuerdo al Diccionario de Uso del Español de Moliner:

Etimológicamente el término Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa "lejos", y de trabajo, que es la acción de trabajar,

palabra latina (trípaliare, de tripálium, instrumento de tortura) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. ⁽¹⁰⁾

Existen diversas definiciones para el término teletrabajo, dependiendo de el énfasis que se realice al mismo o bien al tipo de organización del trabajo que se pretende, así encontramos que Sonia Boiarov, citando a Francisco Ortiz Chaparro, dice: “El Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena, es decir, teletrabajo es = a trabajo + telecomunicaciones + cuenta ajena”. ⁽¹¹⁾

Asimismo, Fernando Monsalve Basaúl, establece que:

Una definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que fue dada para el "trabajo a distancia" (hoy claramente entendido como teletrabajo) es bastante completa y clara, y dice que es "una forma de trabajo en el que el trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, alejando así al trabajador del contacto personal con otros trabajadores; las nuevas tecnologías permiten este alejamiento mediante la ayuda de la comunicación. ⁽¹²⁾

Al respecto es importante establecer la diferencia entre teleempleados y teletrabajadores, los primeros se refieren por lo general a personas que tienen una relación laboral con una empresa determinada, es decir son empleados de ésta y por lo tanto pueden estar sujetos a un horario de trabajo, aún cuando realicen éste fuera de la empresa, en un lugar distante o en su domicilio. Los teletrabajadores son aquellos que no tienen una relación laboral, por lo tanto, se trata de una prestación de servicios, no laboral en exclusiva para una sola empresa, por lo que pueden prestar servicios a diversos clientes, por consiguiente son autónomos.

Al respecto Carlos Serrano, ha establecido lo siguiente:

Es frecuente distinguir entre Teleempleados y teletrabajadores.

A).- Teleempleados: La empresa implanta una nueva organización de los procesos y del trabajo, en la que una parte de la plantilla va a realizarlos desde su casa

B).- Teletrabajadores: La empresa recurre a trabajadores autónomos, profesionales externos que realizan trabajos y tareas específicas. ⁽¹³⁾

Dependiendo del énfasis en la organización del trabajo, del lugar donde se presente, del tiempo dedicado, de la vinculación contractual, entre otros factores, se puede clasificar al teletrabajo.

3.5. Características

Con base en lo anterior se puede afirmar que existen diversas modalidades del teletrabajo como son: teletrabajo a domicilio, teletrabajo móvil o los llamados telecentros, pero los puntos coincidentes general son: la no presencia física del trabajador y la utilización de las tecnologías de información y comunicaciones. Las características mas relevantes del teletrabajo, según Fernando Monsalve Basaúl son las siguientes:

- 1.- La labor se cumple con base en objetivos y no en función de la jornada de trabajo.
- 2.- El trabajador está concientizado de una relación basada en la confianza y no el control jerárquico.
- 3.- Relación “online” presenta diversos grados, siendo la regla que la totalidad de ella sea a distancia.
- 4.- Necesidad de dominar –en lo básico- otros idiomas (a lo menos inglés), porque desaparecen las fronteras físicas entre países.
- 5.- Conocimiento y habilidades mínimas en las TICs (Tecnologías de Información y Comunicaciones), según requerimientos específicos, para procesar información digital o digitalizable.
- 6.- Existencia de infraestructura de telecomunicaciones concretadas a la red, para transmitir la información procesada informativamente.
- 7.- Alto grado de automotivación para el trabajo a distancia.
- 8.- La tarea a realizar se encuentra detallada y descrita con minuciosidad (plazos, pagos, gastos, materiales, seguros, etc.). ⁽¹⁴⁾

3.6. Clasificación

Dada la gran variedad de tipos de trabajo que se pueden realizar, encontramos también una gran variedad de usos o clasificaciones, como pueden ser especialidad, nuevas profesiones, vinculación contractual, dependencia económica, lugar en el que

se preste, tiempo dedicado a la labor, el objeto principal del contrato o bien el lugar donde se desarrolle el teletrabajo, pudiendo ser en el domicilio particular, en oficinas denominada satélite o bien como apoyo a la oficina de la empresa, también de acuerdo al horario laboral, a la temporalidad, en el país de la empresa, o en otro; por lo tanto a continuación se procede a citar diversas clasificaciones mencionadas por especialistas, así como diversos enfoques, así encontramos a Daniel Castaño, que cita la clasificación otorgada por la Comisión Europea otorgada en los siguientes términos:

- Trabajo basado en casa: trabajan en casa al menos un día a la semana, utilizando un ordenador personal y sistemas de telecomunicaciones (fax, internet, teléfono).
- Teletrabajadores móviles: trabajan al menos 10 horas a la semana lejos de su casa y del principal lugar de trabajo, por viajes de negocios, consultoría en sitio.
- Teletrabajadores autoempleados: son autoempleados o personas que tienen un gran nivel en una empresa. Su principal lugar de trabajo es su casa o aseguran no desarrollar su labor profesional en un lugar concreto.
- Teletrabajo suplementario: personas que dedican menos de un día a la semana trabajando desde casa. Es el típico caso de las personas que cuando llegan de la oficina miran el correo electrónico de la empresa desde casa. ⁽¹⁵⁾

Fernando Monsalve Basaul, propone la siguiente clasificación en la que toma en consideración primordialmente cuatro aspectos que son: Según el lugar en que se preste, de conformidad al tiempo dedicado, a la vinculación contractual y al objeto principal del contrato:

1°. Según el lugar en que se preste

a) Teletrabajo móvil o nómada (mobile teleworking), cuando el sujeto se desplaza habitualmente fuera de la empresa (ejemplo: de viaje, conduce un vehículo, desde un hotel).

b) Teletrabajo remoto, se subdivide:

b.1) Desde el domicilio u hogar (electronic home work}, este a su vez puede dividirse en:

b. 1.1. Teletrabajador completo, es decir toda la jornada.

- b. 1.2. Teletrabajador parcial o alternado (incluye la oficina y el hogar).
- b.2) Desde un centro público de trabajo o de recursos compartidos (telecentro, telecottages o centro para zona rural, centro de trabajo satélite, centro comunitario, cibercafé, etc.)
- b.3) En sucursales descentralizadas conectadas a la sede central.
- b.4) En cualquier otro lugar con conexión fija, alámbrica o inalámbrica.
- c) Teletrabajo local, se desarrolla dentro de las fronteras del país o grupo de países.
- d) Teletrabajo global o internacional (offshore), implica una relación interplanetaria, porque empresa y trabajador se encuentran ubicados en países distintos.
- e) Mixto, constituye un compuesto de todas o algunas de las anteriores modalidades.

2°. Según el tiempo dedicado

- a) Teletrabajador marginal, es un teletrabajador pero con insuficiente frecuencia y regularidad para convertirse en rutina. Psicológicamente es un trabajador convencional, para quien la oficina sigue siendo su lugar principal.
- b) Teletrabajador sustancial, el teletrabajo es frecuente y regular, las oficinas siguen siendo el lugar principal pero ya tiene rutina de teletrabajo en casa.
- c) Teletrabajador primario, el teletrabajo es su forma principal de trabajar, su casa es el centro de su actividad laboral, sin perjuicio de pasar algunos días en la oficina.

3°. Según el tipo de vinculación contractual.

- a) Teletrabajador por cuenta ajena, existe un contrato de trabajo en su forma más o menos tradicional, siempre entendiendo que el vínculo de subordinación o dependencia está morigerado respecto de la figura clásica de contratación laboral.
- b) Teletrabajador por cuenta propia, autónoma o liberal, aquí no existe vínculo laboral. En rigor se verifica un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales u otra figura atípica, razón por la cual estos son los teletrabajadores más desamparados por la legislación, y por lo general pasan de sujeto asalariado a autónomo. El mercado exige precisamente cada vez más teletrabajadores autónomos por la carencia de vinculación laboral tradicional y su exclusión del paraguas protector que constituye el derecho del trabajo.
- c) Informal, las partes adoptan el teletrabajo por sus ventajas aunque formalmente no forme parte de su contrato.

4°. Según el objeto principal del contrato

- a) Principal, la parte fundamental de la labor es a la distancia.

b) Complementario, el trabajo a distancia no constituye la parte fundamental de su labor, ejemplo tareas extraordinarias se realizan fuera de la oficina mediante internet. En rigor este no constituye un verdadero teletrabajador. En todo caso la doctrina esta dividida al respecto. ⁽¹⁶⁾

A mayor abundamiento la siguiente tabla elaborada por Antonio Padilla Meléndez, establece diversos criterios y clases de teletrabajo:

Tabla 3: Clases de Teletrabajo

Criterio	Clases de Teletrabajo
Según la Temporalidad	Teletrabajo permanente (tele-homework) Todos los días laborables de la semana. Teletrabajo alternante (alleniating telework). De uno a tres días laborables a la semana.
Según el horario laboral	Teletrabajadores a tiempo completo. Teletrabajadores a tiempo parcial.
Según la relación contractual	Relación de Empleador-empleado. Relación de autónomo-consumidor.
Desde el punto de vista técnico	Tarea realizada on-tine tiempo compartido (aplicación de, teleconferencia) Tarea realizada off-line (utilización de un PC envío del Teletrabajo vía transferencia de archivo).

⁽¹⁷⁾ Fuente: Antonio Padilla Meléndez, a partir de la información proporcionada por Expért Team Telecom e IDATE

3.7. Formas Organizativas

Tomando en consideración la forma de organización del lugar donde se desempeña el teletrabajo, Antonio Padilla Meléndez, ha recogido las posturas de los principales

autores y expertos en teletrabajo, revisando la literatura existente y la organización con un máximo de descentralización o bien con una mayor centralización derivada de una organización convencional.

La organización internacional del trabajo establece lo siguiente: trabajo electrónico a domicilio, centros satélites, centros vecinales y trabajo móvil.

Birchall y Rassam, en un informe a la Unión Europea sobre el Teletrabajo, considera cinco tipos de éste: teletrabajo en el domicilio, centro de trabajo satélite, trabajo en telecentros, grupos de trabajo remoto y teleservicios.

Otras modalidades pueden ser el teletrabajo concentrado o concentrativo, la telealdea, oficinas vacacionales, teletrabajo en países del tercer mundo los denominados telenomadas, teletrabajo transfronterizo o teletrabajo off-shore, entre otros.

3.8. Empresa y Teletrabajo

Por lo general la mentalidad de las empresas sigue siendo aún la de trabajar ocho horas al día y poder controlar a la gente, por lo tanto se realiza un trabajo por horario y no por objetivos que induce a eludir en ocasiones responsabilidades, debemos ser conscientes que en ocasiones la presencia de un trabajo de ocho horas en oficinas no resulta una motivación para laborar con entusiasmo y calidad, por lo tanto no hay una mentalidad de trabajos por objetivos tanto en empresarios como en la mayor parte de los trabajadores.

El teletrabajo para la empresa representa que ésta, al desarrollarlo debe asumir un cambio cultural de acuerdo a la cultura globalizada y con la característica de información, por lo tanto el teletrabajo representa una transformación en el siglo XXI de una muy variada índole, tanto para el trabajador, la empresa y la reducción de costos, sin embargo lo anterior implica por supuesto un cambio cultural en los sujetos de la relación de trabajo y, por supuesto, para adaptarse a los cambios de una sociedad contemporánea. En ocasiones algunos empresario confunden el teletrabajo sólo como una forma de ahorro económico y no consideran cuales son los verdaderos beneficios, tanto para la empresa, como para el trabajador y la comunidad, por lo tanto no únicamente deben utilizarse las tecnologías de información y comunicación como si se tratara de un trabajo industrial, ya que el aplicar el teletrabajo y todas sus ventajas, representa un cambio significativo, no únicamente en la forma de organización del

trabajo en la empresa, sino también en la forma que se tiene concebida la jornada de trabajo, el trabajo por horas, por objetivos, el trabajo en equipo y el justo a tiempo, en ocasiones sin conocerse ni tampoco sin presencia física, por lo tanto, la empresa debe entender el valor añadido que esta forma de trabajar representa, ya que se logra la tendencia de responsabilizar más a las personas, otorgándoles mayor libertad y autonomía, pero reforzando el trabajo en equipo, la calidad del mismo, aumento de rendimiento y en ocasiones también la calidad de vida.

El teletrabajo tiene grandes ventajas, entre las que destacan las siguientes:

- a) Se da más importancia al objetivo logrado y no a cumplir un horario de trabajo;
- b) El teletrabajador dispone de mayor tiempo y autonomía, ya que puede organizar mejor sus compromisos e intereses sociales familiares, de ocio, recreación, estudio, etc.;
- c) La empresa contará con trabajadores especializados en la rama específica de teletrabajo;
- d) Se genera en los teleempleados mayor autonomía, creatividad, habilidad competencia, desempeño, etc.,
- e) Hay ahorro de espacio físico, equipo, electricidad y mantenimiento, entre otros;
- f) Se logra potencializar el trabajo porque éste puede desarrollarse en el hogar del trabajador o en cualquier otro lugar;
- g) El teletrabajo puede desarrollarse en los diversos sectores en que participe la empresa;
- h) Se disminuyen la contaminación ambiental y los problemas de tránsito vehicular;
- i) Se permite la integración al mundo laboral de personas con capacidad diferenciada;
- j) Se disminuye o evita el ausentismo laboral;
- k) Se transforma el rol del sindicato;
- l) Se logran diversos beneficios para las comunidades donde se instalan centros de teletrabajo;
- m) Las políticas públicas de los gobiernos pueden incentivar programas para el desarrollo del teletrabajo en distintas comunidades;
- n) Se potencializa el aprendizaje de idiomas, y
- o) Se logra optimizar el tiempo a favor de la empresa y del teleempleado, ya que no se requiere la presencia física de este.

Las anteriores son solamente algunas de las ventajas basadas en la experiencia mundial del teletrabajo como forma de transformación laboral en el siglo XXI.

En la actualidad aún existen reticencias de los empresarios hacia el teletrabajo. Les preocupa el control de horas y tiempo. Por esto, el teletrabajo se recomienda para empresas que deseen optimizar operaciones, conservar personal especializado, descentralizar operaciones, ampliar éstas sin realizar costosas inversiones edilicias o estructurales y reducir costos fijos.

Sonia Boiarov señala las siguientes ventajas que consiguen las empresas que adoptan programas de teletrabajo:

Entre las desventajas que se le atribuyen al teletrabajo encontramos las siguientes:

- a) Precarización del empleo.
- b) No realización en ocasiones del trabajo en equipo.
- c) Aislamiento del teletrabajador.
- d) Falta de supervisión directa y presencial de la empresa.
- e) En ocasiones bajo nivel de compromiso empresarial.
- f) Violación de derechos laborales.
- g) Requerimiento de autodisciplina.
- h) Imposibilidad de asensos en la organización.
- i) Reticencia a la capacitación por parte del trabajador.
- j) Peligros derivados de la confidencialidad de la información proporcionada.
- k) Problemas de salud por falta de mobiliario ergonómico, entre otras.

4. Aspecto Legal del Teletrabajo

4.1. Normatividad Jurídica

El teletrabajo en ocasiones es confundido o algunos tratan de asimilarlo con el llamado trabajo a domicilio. Debemos recordar que éste último ha sido considerado también como sinónimo de maquila, o sea, realizar alguna actividad de la producción o prestación de servicio de la empresa fuera de la factoría.

En la actualidad, el trabajo a domicilio ha sido considerado como un beneficio para el empleado, ya que se realiza en su propio hogar y sin la vigilancia directa del empleador. Así pues, en el ramo de maquila de ropa, ha sido explotado y orientado como una parte del proceso de la producción de la empresa cuya matriz se encuentra en el extranjero, o bien, cuando la industria se encuentra en territorio nacional pero está

orientada primordialmente a la exportación. Por eso se dice que este proceso se encuentra fuera de la empresa.

Asimismo, en la industria del ensamblaje, el trabajo a domicilio ha sido sumamente explotado y es utilizado por algunas empresas como una forma de subempleo en el sector informal urbano. Al respecto, Carlos Reynoso Castillo, citando a Boylan Madrazo, menciona algunas de las áreas donde dicho trabajo a domicilio es utilizado actualmente: Se realizan labores como la elaboración de prendas de tejido de punto, fabricación de diferentes tipos de calzado (y labores conexas como la elaboración de tacones), artículos de cuero (balones, chamarras, cinturones), arreglos florales para novias, artefactos metálicos, esferas y decoraciones de vidrio soplado para adornos navideños, envoltura o empaque de algunos productos como los chicles, colocar spray al zapato, planchar pañuelos, etc. ⁽¹⁸⁾

Antes de analizar la normatividad jurídica aplicable al teletrabajo, en su vertiente del teleempleado donde existe subordinación y relación laboral o en su vertiente de teletrabajador que tiene carácter autónomo e independiente, es conveniente hacer un breve análisis del trabajo a domicilio en México, tanto en su aspecto histórico como en sus características. Algunos autores dicen que no estamos en presencia de una nueva figura de trabajadores sino simplemente ante una forma de organización del trabajo y, por lo tanto, la normatividad jurídica aplicable al trabajo a domicilio es, por consiguiente, aplicable al teletrabajo. No comparto esa idea porque si bien el teletrabajo puede realizarse en el domicilio del trabajador, hay diversos factores que lo diferencian claramente del trabajo a domicilio. Dichos factores son principalmente los siguientes: la jornada de trabajo; el aspecto presencial del trabajador; las órdenes recibidas del patrón o la empresa; la supervisión directa de la empresa; la finalidad del trabajo a desarrollar; la evaluación por horas de trabajo o por objetivo logrado en los tiempos establecidos y la subordinación jurídica debido a la globalización. Para estas nuevas formas de empleo u organización del trabajo debe cambiar el análisis que tradicionalmente se ha realizado de los elementos de la subordinación jurídica para determinar la existencia de la relación laboral.

4.2. Trabajo a Domicilio

El trabajo a domicilio fue reglamentado a principios del siglo pasado en México en forma escasa, ya que existen pocas disposiciones legales que lo contemplaban, como la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926, que en el capítulo VII a través de los artículos 103 a 113 lo definía como señala Carlos Reynoso Castillo: "...el servicio prestado por el obrero en su habitación o en la de otra persona, por cuenta o para beneficio de una empresa o patrón y se encomendaba su control a la inspección del trabajo".⁽⁵⁰⁾

La ley federal del trabajo mexicana de 1931 incluyó en el capítulo XVIII el siguiente rubro: De la Pequeña Industria, de la Industria Familiar y del Trabajo a Domicilio y definió a éste último de la siguiente manera. "...el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material".

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 definía al trabajador a domicilio como la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, acabando con la discusión centrada en el hecho de que el elemento necesario para considerar una actividad como trabajo a domicilio consistía en que el empleador otorgará el material.

En la actualidad, en el título VI relativo a trabajos especiales, el trabajo a domicilio se encuentra regulado en el capítulo XII de artículo 311 al 330, y definido de la siguiente manera: "Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador en un local libremente elegido por él, sin vigilancia y dirección inmediata de quien proporciona el trabajo".⁽²⁰⁾

Analizando la anterior definición encontramos que la misma pugna con el concepto de subordinación jurídica característica de la relación laboral; únicamente conserva la característica de dependencia económica.

El artículo 317 establece la obligación de que deberá el patrón inscribirse en el registro de patrones del trabajo a domicilio. Asimismo, si bien es cierto que los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo mexicana establecen los datos que debe contener el escrito en que se hagan constar las condiciones de trabajo entre patrón y trabajador, por su parte, en relación con el trabajo a domicilio, el artículo 318 establece los datos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo:

Artículo 318. Las condiciones del trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservara un ejemplar y el otro será entregado a al Inspección del trabajo. El escrito contendrá:

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajado y del patrón;
- II .- Local donde se ejecutara el trabajo,
- III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV.- Monto del salario fecha y lugar de pago, y
- V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes. ⁽²¹⁾.

Por lo tanto, existe en este último artículo similitud con los datos establecidos en el artículo 25, agregándose en éste, para el caso de trabajo a domicilio, los datos relacionados con el local donde se ejecute el trabajo y la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo. Asimismo, los numerales 319, 320, 321 y 324 establecen diversas obligaciones para el patrón, como la de llevar un libro denominado de registro de trabajadores a domicilio que deberá ser autorizado por la Inspección del Trabajo. Asimismo, el artículo 320 establece:

Artículo 320. Los patrones están obligados a llevar un “Libro de registro de trabajadores a domicilio”, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constaran los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad de trabajo;
- IV. 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 trabajo;
- V. Forma y monto del salario, y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos, los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del trabajo. ⁽²²⁾

Asimismo el artículo 324 establece las siguientes obligaciones especiales para el patrón:

Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Fijar las tarifas de salarios en lugar visibles de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo:

II.- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;

III.- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la hora y fechas estipuladas:

IV.- 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, y

V.- Proporcionar a los inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten. ⁽²³⁾

Como puede apreciarse, la relación de obligaciones establecidas para el patrón en relación con el trabajo a domicilio es tan meticulosa que en realidad se refiere al trabajo a domicilio basado en la producción o parte del proceso de producción típico o característico de una sociedad industrial de la época postfordista. Dichas obligaciones no son aplicables: a la entrega de mercancía y recepción, al horario para dicho fin, a los materiales y útiles proporcionados al trabajador ni al monto de pérdida o deficiencias por parte de éste, en una sociedad de la información donde el trabajo estriba, no en la recepción de materiales o de materia prima que deberá ser elaborada o transformada, sino en información que es enviada al trabajador a domicilio. A un trabajador que se desempeña en el teletrabajo en la modalidad de teleempleado a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Por lo tanto, dichas disposiciones antes mencionadas no corresponden a una sociedad globalizada donde con el apoyo de las tecnologías se acortan el tiempo y la distancia y se elimina la vigilancia directa del patrón y la presencia del trabajador en la empresa. Veamos las obligaciones contenidas en el artículo 326 relativas a los trabajadores a domicilio:

Artículo 326.- Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II.- Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

III.- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos, y

IV.- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajo a domicilio se rige por la disposición contenida en el art. 110, frac I. ⁽²⁴⁾

Se pone especial énfasis a la relación que existe entre el trabajo a domicilio y una sociedad industrial postfordista. Según lo dispuesto en las fracciones I y II del precepto legal citado, el trabajador a domicilio deberá elaborar productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada, y además deberá guardar y conservar los materiales y útiles. Asimismo, la fracción III del mismo numeral es obsoleta para las relaciones laborales derivadas de una sociedad de la información, ya que establece que se deberá recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos. Obviamente alude a la presencia física de patrón y trabajador. Pero con las tecnologías de información y las comunicaciones ya no es necesario regular el día y la hora de entrega. Por lo general, lo que se desea es lograr el objetivo antes de la fecha indicada, ya que se trata de un trabajo de resultados y no de horas. Además, el teleempleado no elabora productos, más bien procesa información para generar nueva, o compara o vincula parte del proceso de información requerido en la empresa. Por lo tanto, no se habla de producto. Asimismo, el equipo de informática y comunicación por lo general es propiedad del trabajador, aunque podría ser proporcionado por la empresa a través de un contrato de comodato.

Los artículos que conforman el capítulo de trabajo a domicilio en la legislación mexicana aluden a un local libremente elegido por el trabajador. Al respecto debe decirse que el teleempleado puede realizar su labor en su hogar, o bien en cualquier parte de la ciudad, o en cualquier país en virtud del desarrollo de las telecomunicaciones. Por lo tanto, se puede afirmar que el trabajo a domicilio es característico de una sociedad postfordista caracterizada por la producción de bienes o productos propios de una sociedad postindustrial. No obstante, el trabajador a domicilio posee cierto grado de libertad en el sentido de que no es necesaria su presencia en la fábrica, o bien, no es vigilado en forma directa e inmediata por el patrón. Pero esto no debe llevar a asimilar erróneamente el teletrabajo al trabajo a domicilio. El teleempleado y el teletrabajo tienen características propias que los diferencian completamente del trabajador y del trabajo a domicilio. A mayor abundamiento, no sólo por el hecho de que

el trabajo se ejecute fuera de la empresa son aplicables al teletrabajo las disposiciones del trabajo a domicilio.

En relación con la legislación laboral mexicana, es importante resaltar que el título de trabajos especiales surgió como una adecuación de las relaciones laborales a determinado tipo de trabajo que era realizado por diversas personas en ámbitos especiales, o mejor dicho, debido a características propias del trabajo. Por eso, dicho capítulo establece disposiciones que en su momento fueron necesarias para los diversos tipos de trabajo que requerían una reglamentación especial derivada de la costumbre, del objetivo del trabajo a desempeñar o de las condiciones en que realmente se prestaba. Por lo tanto, siendo el derecho del trabajo un derecho innovador y que debe adecuarse a la realidad social y económica de la sociedad, estableció en dicho capítulo de trabajos especiales la reglamentación concerniente a: los trabajadores de confianza, de buques, de tripulaciones aeronáuticas, de ferrocarriles, de autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, del campo, los agentes de comercio y otros semejantes, e incluyó a los deportistas profesionales, actores y músicos, al trabajador doméstico, al trabajo realizado en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, así como a la industria familiar y el trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y al trabajo realizado en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley, y obviamente al que se ha comentado que es el trabajo a domicilio. De lo anterior se puede deducir que el derecho del trabajo mexicano en su momento se fue adecuando a los nuevos escenarios o formas de empleo con características especiales. Pero en la actualidad no existe en dicho capítulo de trabajos especiales el relativo a los trabajadores vinculados a las tecnologías de la información y comunicación denominado teletrabajo, a diferencia de la normatividad laboral de España, Chile y otros países.

La incursión de México en el Teletrabajo todavía es incipiente en relación a otros países y su estudio se dificulta toda vez que no existen estadísticas, sólo algunas empresas han incursionado en dicho rubro; a mayor abundamiento Enrique Martínez Moreno ha expresado lo siguiente:

En México el teletrabajo es incipiente y no se cuenta con estadísticas que den seguimiento a esta nueva forma laboral; sin embargo existe la experiencia de empresas

como IBM, Hewlett Packard, la empresa de consultoría Towers Perrin de México, Alstom Power y a nivel de prueba piloto se encuentra Vitro. La falta de infraestructura tecnológica en telecomunicaciones e informática en nuestro país, reduce evidentemente la velocidad de este suceso laboral. Se estima que sólo 10 de cada 100 mexicanos tiene computadora, y que 5 de cada 100 tiene acceso al internet. Esto contrasta con los EUA y Canadá, países en donde más de dos tercios de la población tienen acceso a este medio, los cuales a su vez participan con el 40% del total mundial correspondiente. En segundo lugar aparece Europa, Medio Oriente y África con 27%, en tanto que los países del sudeste asiático suman 22% y América Latina con sólo el 4% (México representa sólo el 1% del total mundial).

El gradual pero impetuoso surgimiento del teletrabajo también demanda poner atención al aspecto organizacional, pues plantea nuevos retos para la gestión y dirección del personal, cuyo trato será mayormente “virtual”, por lo que la supervisión y otros medios de control administrativo tradicionales serán obsoletos por completo. ⁽²⁵⁾

CONCLUSIONES.

Primera.- Las tecnologías de información y comunicación han generado otras formas de trabajo fuera de los espacios de las empresas denominadas genéricamente teletrabajo.

Segunda.- El teletrabajo surge como una opción laboral adecuada para ahorrar tiempo y distancia en la sociedad de la globalización.

Tercera.- Existen diversas ventajas que llegan a potencializar la importancia y conveniencia del teletrabajo en la sociedad actual contemporánea.

Cuarta.- En la legislación laboral mexicana no se contempla algún capítulo especial relativo a los trabajadores vinculados con tecnologías de la información y la comunicación.

Quinta.- La no inclusión del teletrabajo en la legislación laboral mexicana provoca incertidumbre laboral y los teletrabajadores en activo quedan desprotegidos.

NOTAS.

(1) Rosa Laguna Quiroz, "El Trabajo en la Era Digital de la Relación Contractual", Alfa-Redi, Revista de Derecho, Numero 78, Enero, 2005, [en línea] <<http://www.alfaredi.org/rdi-articulo.shtml?x=986>> [Consulta: 01 febrero, 2007] P. 1.

(2) Mariela Berra. Innovación Tecnológica y Reorganización Social. [En Línea] <<http://www.azc.unam.mx/publicaciones/gestion/num10/doc11.htm>> [Consulta: 31 enero, 2007] P. 1.

(3) Miguel Ordóñez Ordóñez. El Cambio de Escenario. En las Nuevas Fronteras del Empleo. España Pearson Prentice Hall. 2003. P. 4

(4) Miguel Ordoñez Ordoñez. Op Cit.

(5) Alfredo Sánchez Castañeda. Las Transformaciones del Derecho del Trabajo. México. UNAM 2006. [En Línea] <<http://www.bibliojurídica.org/libros.htm?=2248>> [Consulta: 06 abril, 2007] P. 287

(6) José Halperin. El Cibertrabajo. Asociación Española del Teletrabajo. [En Línea] <<http://www.aet.es.org/docs/matrizteletrab.htm>> [Consulta 08 marzo, 2004] P.8.

(7) Cesar Medina Salgado. Las Tecnologías Emergentes y su Impacto en el Ámbito Laboral: El Caso del Teletrabajo. UAM-A. [En Línea] <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/Gye16/05.htm>> [Consulta 08 Junio, 2006] P.1

(8) Fernando Monsalve Basaúl, "Los Teletrabajadores", Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Santiago de Chile, Número 11, Año 2003, P. 224

(9) Wierda, Overmars & Partners cit. Por Antonio Padilla Meléndez. Teletrabajo Dirección y Organización. Colombia. Computec Ra-Ma. 1999. P. 15

- (10) Antonio Padilla Meléndez. Teletrabajo Dirección y Organización. Colombia. Computec Ra-Ma. 1999. P. 3
- (11) Sonia Boiarov. El Teletrabajo en la Jornada de Trabajo. Centro de Teletrabajo y Teleformación. Universidad de Buenos Aires. [En Línea] <<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/actualidad/0003.php>> [Consulta 25 marzo, 2007] P.5.
- (12) Fernando Monsalve Basaúl. Idem P. 228
- (13) Carlos Serrano. El Comercio Electrónico, Teletrabajo. [En Línea] Universidad de Zaragoza <<http://ciberconta.unizar.es/LECCION/eCONTA/410.HTM> > [Consulta 12 marzo, 2007]
- (14) Fernando Monsalve Basaúl, Op. Cit. P. 229 y 230.
- (15) Daniel Castaño, “Trabajo a Distancia”, Ciberpaís, Nueva Economía Laboral, Numero 11, Mayo 2001, P. 3
- (16) Fernando Monsalve Basaúl, Op. Cit. P. 229 y 229
- (17) Antonio Padilla Meléndez. Op. Cit. P. 25
- (18) Boylan Madrazo citado por Carlos Reynoso Castillo. “Derecho del Trabajo”. México 2006. P. 564.
- (19) Carlos Reynoso Castillo. Op. Cit. P. 565.
- (20) Francisco Breña Garduño. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada. México. Oxford University Press. 1999. P.301
- (21) Ibidem.

(22) Idem
P.
302

(23) Idem
P:
303

(24) Ide
m P.
304

(25) Enrique Martínez Moreno. “El impacto de las Tendencias Tecnológicas y Organizacionales en el Trabajo Administrativo”, Revista Análisis Económico, UAM- Azcapotzalco, No. 39, Vol. XVIII, 3er. Cuatrimestre 2003, México 2003, [En Línea]
<<http://redalyc.uaem.mx/redalyc/pdf>>
[Consulta: 29 mayo, 2007] P. 311 y
312.