

“El Teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana”.

Lic. Sergio Cordova Olivarría

I.-Introducción:

El desarrollo de la tecnológica, en las áreas de informática y telemática, así como las nuevas dinámicas económicas globalizadas, han propiciado la incorporación de éstas en muchos aspectos de nuestros sistemas de vida, ya que facilitan la comunicación y la realización de determinadas actividades que antes nos desgastaban mucho en tiempos y costos. Las relaciones de trabajo también han sido afectadas, ya que con el desarrollo del Internet y de los sistemas telemáticos de comunicación, se suscitan relaciones de trabajo que necesariamente requieren del uso de dispositivos informáticos y de conexiones alejadas de las matrices de las empresas, inclusive dentro del hogar, éste fenómeno, tecnológico y jurídico-laboral, se le da el nombre de TELETRABAJO, disciplina de gran desarrollo en Europa, Asia y Estados Unidos, de reciente incorporación en México y Latinoamérica. El surgimiento del Teletrabajo, ha rebasado nuestro marco jurídico, presentándose inobservancias legales que afectan a patrones y trabajadores, provocando que se requieran disposiciones concretas que regulen ésta disciplina, algunos juristas ubican al Teletrabajo dentro del trabajo a domicilio, materia regulada por el capítulo XXII de la Ley Federal del Trabajo, afirmación con la cual no estamos de acuerdo, y desde donde damos inicio a nuestro razonamiento jurídico.

II.- El desarrollo de la tecnología.

A lo largo de la historia el surgimiento y la implementación de nuevas tecnologías, entre otros factores, ha marcado la pauta en la evolución de nuestra especie, desde el descubrimiento del fuego y la búsqueda de elementos para producirlo, así como la búsqueda de instrumentos o herramientas que

facilitaran la sobrevivencia del hombre prehistórico, hasta el surgimiento de maquinaria que facilitaba cada vez mas la vida al individuo. Uno de los elementos que mas dinamizó y ubicó de lleno al hombre en la era de la tecnología fue la Revolución Industrial, movimiento social surgido en Inglaterra a finales del siglo XVIII, a raíz de la implementación de la tecnología en la elaboración de productos que propiciaron la evolución de los sistemas de producción económica. Palomeque López, refiriéndose a aquella señala: *“Junto a factores de carácter demográfico y financiero, es desde luego la innovación tecnológica, que experimente la producción de bienes y servicios el elemento decisivo del proceso. La invención de la máquina de vapor y la aplicación de su fundamento a multitud de nuevas máquinas – herramientas había de conducir literalmente a una auténtica revolución de los procesos productivos del momento (la industria textil, la minería del carbón, la siderurgia, o los transportes, señaladamente), que en todos los casos no dejaron de recibir en su configuración transformaciones cualitativas (mecanización, división del trabajo, acortamiento de las tareas, cambios en la formación profesional de los trabajadores con la aparición de los especialistas y peones que aportan al proceso mera atención o esfuerzo físico frente a los anteriores profesionales de oficio de conocimientos integrales, destrucción del empleo, masificación, etc.)”*¹.

Se hace patente pues, que la tecnología ha propiciado el surgimiento de nuevos fenómenos a los cuales el hombre ha ido adaptando e incorporando a su sistema de vida; actualmente el desarrollo de la tecnología está marcando lo hábitos del hombre en sociedad, “Las nuevas tecnologías afectan y modifican nuestros hábitos y formas de comportamiento, incluyendo cualquier actividad que

¹ PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. *“Derecho del Trabajo”*. Octava Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2001. Pág. 67.

diariamente realizamos independientemente de su importancia; desde hacer una transferencia bancaria por Internet, hasta calentarnos la comida en el microondas”².

El dinamismo con que surgen estos adelantos tecnológicos, lleva en su inercia a la creación de nuevas relaciones productivas y laborales, que escapan, inclusive del marco jurídico. El desarrollo, sobre todo en los elementos telemáticos e informáticos, ha propiciado el nacimiento de una forma innovadora en los sistemas de relaciones productivas: “El teletrabajo”, disciplina antigua en su ejecución, pero de estudio y difusión reciente propiciada por la masificación del Internet, concretamente con el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las cuales al interactuar con el proceso de globalización o mundialización de la economía, propicia el surgimiento de esta nueva forma de empleo, la cual nos plantea un espectro muy amplio para su estudio, esto debido a dos elementos esenciales: 1).- La rapidez con la que se ha adaptado al mercado laboral³, y 2).- La ausencia de análisis jurídico-científico que se ha realizado sobre esta disciplina. Este es un fenómeno que se ha estado suscitando desde mucho tiempo antes de que nos diéramos cuenta, tal como lo plantea Gustavo Matías: “*Antes de que naciera el concepto de trabajo a distancia y/o con empleo de telecomunicaciones, ya había muchos teletrabajadores: el que esto escribe desde el jardín de su casa, en 1973 enviaba por teléfono sus noticias a Europa Press y luego al diario El País y a otros periódicos económicos, al igual que hace 100 años sus colegas describían la pérdida de Cuba*”

² POVEDES PAREDES, Javier, y CARRO ESTRADÉ, David. “Teletrabajo e inserción laboral: hacia el cambio de paradigma”, en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Número 11*, 1998. España.

³ Así POVEDES PAREDES, Javier, y CARRO ESTRADÉ, David. Ídem, “El teletrabajo...no es más que la respuesta natural a los cambios espectaculares que nuestra sociedad está experimentando por causa de la generalización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la globalización de los mercados”. y DE LA CÁMARA ARILLA, Carmen. “*El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo*”. Cuaderno de Relaciones Laborales, Número 17, año 2000. Pág. 227.- “Las nuevas tecnologías de la era de la información y la comunicación por un lado, y los cambios en la organización del trabajo por el otro, están provocando una profunda transformación de la manera de trabajar. La economía global pide este cambio y la tecnología lo permite”.

por España o hace 150 años se pudo telegrafiar la aparición del manifiesto comunista”⁴. Esto nos muestra, que el Teletrabajo no es un fenómeno sociolaboral nuevo, sin embargo, hasta nuestros tiempos y el desarrollo de las TIC y los procesos económicos-globalizadores del mundo, es que se detona la necesidad del estudio del mismo, y aquel va propiciando la transformación en los esquemas tradicionales del trabajo, en virtud, de que “El teletrabajo consiste así fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones, inmateriales por naturaleza, lo que le distingue del trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungible”⁵. Lo planteado por Braun supone un cambio en los esquemas laborales, ya que como lo señala Negroponte, en su obra Being Digital: “Teletrabajar supone muchas veces transmitir bits, no átomos”⁶.

II.- El teletrabajo.

Para adentrarnos al análisis de los planteamientos hechos, es menester que inicialmente se tenga claro el concepto de TELETRABAJO, así como las diferentes hipótesis en que se puede actualizar dicho concepto, partiremos de la premisa de que aún no existe una unificación conceptual, es por ello, que a continuación lo analizaremos; para Thibault, el TELETRABAJO puede definirse “como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”⁷. La Asociación Catalana de Teletrabajo, la define como: “Una forma flexible de organización de Trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba un amplia gama de actividades y pueden realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el Teletrabajo implica el uso

⁴ Gustavo Matías. “El trabajo en el espacio y el tiempo digital” en Revista del Ministerio el Trabajo y Asuntos Sociales, Número 11, 1998. España.

⁵ Braun, G., “Le teletravail”, Droit Social, núm. 7-8. 1981, pág. 570, en Javier Thibault Aranda. “El Teletrabajo” . Editorial Consejo Económico y Social; Primera Edición Mayo del 2000, Pág. 27.

⁶ Citado en Javier Thibault Aranda, Op Cit. Pág. 27.

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...”⁸; podemos definir paralelamente esta nueva modalidad de trabajo como lo hace Jack Nilles: “(Telework) Es el trabajo realizado principalmente o en gran parte en un lugar distinto del lugar tradicional de trabajo, que implica el uso de la informática y las comunicaciones”⁹, preferimos sin embargo adoptar el concepto del Prof. Sanguineti, quien señala: “...trabajo a distancia, propio de labores de mediana o alta cualificación, en el que la dirección y el control directos sobre la actividad del trabajador han sido sustituidos por la comunicación con el mismo a través de medios informáticos o audiovisuales”¹⁰. Y de nuestro punto de vista, el teletrabajo es una nueva modalidad de las relaciones laborales, en donde se utilizan medios electrónicos de telecomunicaciones y/o informáticos, para la realización del mismo desde un lugar fuera de la empresa, ya sea casa particular o un centro especializado para sus efectos; puede realizarse por cuenta propia o ajena. Por lo tanto se define desde una perspectiva antropocéntrica¹¹ y se clasifica desde una perspectiva cualitativa.

Tomando en cuenta la aseveración antes señalada y dando por hecho la característica principal del Teletrabajo, que es la implementación de las tecnologías para la realización de la prestación de trabajo, se presentan diversas supuestos de clasificación, como las que se mencionan a continuación¹²:

A) En cuanto al lugar en el que se prestan servicios:

⁷ Javier Thibault Aranda. Op. Cit., Pág. 32.

⁸ En www.telecat.net

⁹ José L. Montoto Gurreiro. “Aproximaciones al teletrabajo”, en: <http://www.fce.unam.edu.ar/revista/0101/n2.htm> Pag. 1. Cit a Jack Nilles. *Models of Industrial Relations for Telework Innovation*.

¹⁰ Wilfredo Sanguineti Raymond. “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?”. En *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social No. 40*, Sevilla.

¹¹ Así Wilfredo Sanguineti Raymond. “*Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*”. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias, Salamanca, España, Junio del 2002. Pág 3.

¹² Carolina Gala Duran. Op. Cit. Pág. 120 - 122. la clasificación que se menciona en nuestro trabajo es tomada de lo planteado por la autora citada, pero realizando un análisis de las perspectivas de los diferentes autores.

1.- TELETRABAJO A DOMICILIO: Es en el que el Teletrabajador presta servicios en su propio domicilio, se trata de la fórmula más común y presenta diversas especialidades, formas de administración y vínculos con la empresa suministradora de trabajo.

2.- TRABAJOS EN TELECENTROS: Esto es en centros que ponen a disposición de los usuarios-empresas o teletrabajadores los medios e infraestructuras necesarios para el teletrabajo¹³.

3.- CENTROS SATELITES: Áreas de trabajo de una empresa que tiene como finalidad aproximarse a los centros potenciales o al propio personal, y desde donde se desarrollan una parte diferencial de la actividad productiva de la empresa.

4.- TELETRABAJO MÓVIL O NÓMADA: Desarrollado por teletrabajadores dotados de medios informáticos, que por ser portátiles y estar dotados de Software y Hardware adecuados les permiten Teletrabajar en cualquier lugar, estar localizables en todo momento y poder acceder a cualquier información de la oficina central, recibirla e incluso transmitirla.

5.- TELETRABAJO OFF SHORE O TRANSNACIONAL: Es el que se presta desde un país distinto al que se encuentra la matriz de la empresa.

B) En cuanto a la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados:

1.- TELETRABAJO ON LINE, caracterizado por el hecho de que el trabajo se lleva a cabo mediante conexión telemática, esto es, las órdenes, el desarrollo y producto final se reciben y envían a través de las redes de comunicaciones. En este caso el teletrabajador opera a través de una videoterminal inserto en una red informática que permite una relación interactiva con el ordenador central, resultando posibles controles e instrucciones en tiempo real por parte del empresario.

¹³ SELLAS BENVINGUT,R., En Carolina Gala Durán. Op. Cit.

2.- TELETRABAJO ONE WAY LINE, en el que el trabajador desarrolla su actividad a través de un equipo informático conectado con el ordenador central de la empresa, al que transmite información pero sin posibilidad de control directo por parte de aquél.

3.- TWO WAY LINE, o interactivo, es la forma mas típica. El teletrabajador trabaja con una terminal inserta en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real¹⁴.

4.- TELETRABAJO OFF LINE, en el que no existe conexión telemática y , por tanto, la transmisión de datos se canaliza a través de disquetes, CD-Rom, etc., bien a través de correo ordinario o a través de transmisión telefónica o correo electrónico.

C) En función a la forma de organización de trabajo:

1.- INDIVIDUAL, COLECTIVO, O COOPERATIVO.

2.- TELETRABAJO A TIEMPO COMPLETO O MIXTO, A TIEMPO PARCIAL O TELEPENDULAR.

3.- EN FUNCION DE LA RELACION CONTRACTUAL, por cuenta propia o por cuenta ajena.

Como podemos observar el Teletrabajo se revela como una nueva forma de trabajo, que no solo presenta esquemas innovadores en cuanto al uso de la tecnología, ofrece también, una gran adaptabilidad a las necesidades empresariales, en el ámbito jurídico, una gran flexibilidad en la contratación, en donde aporta elementos nuevos para el estudio tal como: la subordinación on line, la ubicación de la fuente de trabajo, la implementación de diversos marcos jurídicos en virtud de su aplicación y repercusión territorial, la flexibilización del tiempo de trabajo, seguridad social, etc.,

¹⁴ JAVIER THIBAUT ARANDA. Op. Cit. pag. 39. Aunque el Doctor Thibault lo ubica dentro de una clasificación a la cual él le llama criterio comunicativo consideramos que bien cabe dentro de la subclasificación de la Profesora Gala Duran dentro del criterio rigido por la forma de realizar la transmisión de ordenes.

encontrándonos ante un fenómeno, por lo tanto, que va de la mano con la economiglobalización, desarrollo de nuevas tecnologías y con las tendencias de descentralización productiva, propiciando que las grandes transnacionales ubiquen sus proyectos basados en dicha disciplina, y por naturaleza, volteen a los sectores que ofertan mas trabajo, mas calidad en menor coste, entiéndase, Latinoamérica, África, Asia y algunos países de Europa del este.

IV.- Su aplicación, y regulación en el extranjero.

Alrededor de todo el mundo el Teletrabajo se ha ido extendiendo, al punto de que éstas dinámicas laborales, han propiciado que la atención de diversos estados se fijen en éste, planteando estrategias de investigación, aplicación y estudio del mismo, tal es el caso de la Unión Económica Europea, por medio de la Comisión de las Comunidades Europeas, a través de un análisis que gira en torno a una nueva organización del trabajo, concluyó que la base del reordenamiento laboral europeo debe girar en tres puntos: los recursos humanos, los mercados y la tecnología; se desprende de éste último punto, el Teletrabajo como parte de la reorganización de las relaciones del trabajo, “y desde 1996 emprendió un estudio comparativo y un análisis de la legislación laboral, la legislación en materia de salud y seguridad social, así como las prácticas de negociación colectiva en los estados miembros por lo que respecta al Teletrabajo”¹⁵. Se han lanzado diversas líneas de estudio sobre este fenómeno, en 1997, se realizó en Luxemburgo “La cumbre para el empleo, en donde los jefes de estado y de gobierno de los estados miembros, subrayaron la incidencia potencial de la sociedad de la información sobre el mercado de trabajo e instaron a la Comisión a realizar un análisis al respecto¹⁶. El Consejo Europeo celebrado en Viena en diciembre de 1998, estimuló la creación de un grupo de alto

¹⁵ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Libro verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo”. Bruselas, 16.04.1997, Documento COM (1997) 128 final. Pág. 15.

¹⁶ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Comunicación de la Comisión. Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información”. Bruselas, 04.02.2000 COM (2000) 48 final. Pág. 3.

nivel que permitiera a los estados miembros poner en común sus estrategias nacionales¹⁷. Con éstas iniciativas por parte de la unión Europea, se están propiciando la aplicación del Teletrabajo dentro de los diferentes ámbitos de la producción y de la administración pública, incluso como proyecto de desarrollo de las zonas rurales Europeas, con lo cual se propicia un control a la migración de sus habitantes a las grandes y sobre pobladas urbes europeas, ésta situación se está generando con la creación de: “...telecentros o centros de teletrabajo, una oficina de recursos compartidos que dispone de instalaciones de telecomunicaciones y de equipos informáticos necesarios para desarrollar las actividades de teletrabajo,... éstos locales pueden presentarse en áreas urbanas y son llamados satellite offices o en las areas rurales: Telecontages”¹⁸. De igual manera los estados miembros han propiciado una serie de facilidades para la implantación del teletrabajo, un ejemplo de ellos se da en Dinamarca, donde se han suprimido los impuestos sobre los equipos de teletrabajo a domicilio pagados por los empresarios. Sin embargo, la Unión Europea reconoce que para fomentar el aumento del teletrabajo, es necesario crear un marco apropiado que garantice los derechos y obligaciones de los teletrabajadores¹⁹. En este contexto se presentaron varias iniciativas: *“En Dinamarca, el gobierno ha establecido directrices para el teletrabajo tras una serie de consultas con los interlocutores sociales. En Irlanda, los interlocutores sociales han colaborado en la preparación de directrices para el teletrabajo. Algunos informes muestran que le número de solicitantes de un determinado empleo se sextuplica si éste ofrece la posibilidad del teletrabajo. En Austria, los sindicatos han elaborado contratos normalizados para los teletrabajadores (Musterdienstvertrag). Los interlocutores sociales de la*

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Iñigo Sagardoy de Simón, “Teletrabajo: ¿esperanza o realidad?.. en Revista del Ministerio el Trabajo y Asuntos Sociales, Número 11, 1998. España.

¹⁹ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Comunicación de la Comisión. Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información”. Bruselas, 04.02.200 COM (2000) 48 final. Pág. 20.

*industria petrolífera y de otros sectores han suscrito convenios colectivos sobre teletrabajo*²⁰. En sí, las recomendaciones que realizó la comisión, para cumplirse en el año 2000, a los interlocutores sociales, fue la de establecer condiciones marco y acuerdos prácticos que permitan una amplia difusión del teletrabajo, lo cual se vería reflejado en el alcance de los acuerdos colectivos sobre teletrabajo. Dentro del ámbito privado, en Italia, se han firmado convenios colectivos de varias empresas, en donde se observa, y regula el teletrabajo, y las condiciones de los teletrabajadores²¹, además de Italia, Alemania, Holanda, Francia y Suecia²²; desde la perspectiva legislativa, en Italia se han manejado varias iniciativas de ley, lo cual plantea el avance que se tiene en cuanto a la regulación del teletrabajo, permitiendo con esto una mejor adaptación de esta disciplina como un medio de producción²³; en España también encontramos indicios de regulación de ésta disciplina²⁴, esto indica la congruencia con al que los estados europeos, han “hechado a volar”, la maquinaria legislativa en torno a la regulación del Teletrabajo, en relación con las iniciativas que les marcó la comisión, lo cual ha traído consigo que para 1998, ya se calculaban 30,000 teletrabajadores en Alemania, 16,000 en Francia, de 2,000 a 3,000 en Italia, y 560,000 en Reino Unido²⁵. En Australia y Canadá, el teletrabajo, todavía en ciernes, empieza a mostrar signos de pujanza, sobre todo en el segundo de estos países. En Escandinavia el teletrabajo se ha extendido principalmente en los centros vecinales y, mas recientemente en los telepabellones rurales. En Japón se han instalado ya oficinas satélites, sobre todo como alternativa a las congestiones que provoca el desplazamiento cotidiano en el área urbana de Tokio. Algunas empresas

²⁰ Ídem, Pág 21.

²¹ Los datos de los diferentes convenios colectivos firmados en Italia hasta 1998, los encontramos en LORENZO GAETA – PAOLO PASCUCCI, “*Telelavoro e diritto*”. Ed. G. Giappichelli, Torino, 1998, págs. 273 a 314, y son: SARITEL, 15 de diciembre de 1994; ITALTEL, 17 de junio de 1995; SEAT, 31 de marzo 1995; DUN & BRADSTREET COSMOS, 8 junio de 1995; TELECOM ITALIA, 1 de agosto de 1995; TECNOPOLIS, 8 junio 1996; INTERSIND, 9 septiembre de 1996, entre otros.

²² En Alemania IBM, en Holanda Akzo – Nobel, en Suecia Siemens Nixford y en Francia Bull e IBM.

²³ Ídem, Proyectos de ley del Senado italiano, sobre la regulación del Teletrabajo: Disegno di legge 597, 756, 1403, 2305/Camera – Proposta di legge 4090, 2363 y 3095 (Camera 4229, approvato il 23 febbraio 1998).

²⁴ STS de 22 de abril de 1996 y STSJ de Baleares de 30 de mayo de 1995.

estadounidenses emplean en tareas administrativas y de tratamiento de textos, sirviéndose de enlaces electrónicos, a trabajadores de países como Barbados, Corea del Sur, China, India, Jamaica, México y Singapur. Así mismo, se sabe de experimentos similares realizados con empresas australianas que han subcontratado el proceso de datos con personal radicado en Filipinas y Singapur²⁶. El teletrabajo, se ha desarrollado en dimensiones mucho mas grandes en Estados Unidos, siendo en ese país el 12.9 % de la población activa la que Teletrabaja, doblando en porcentaje a la población de la unión europea, que presenta un 6% de la población²⁷ (ver tabla 1).

TELETRABAJO EN EUROPA Y SU COMPARACIÓN CON ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA Y JAPÓN, 1999.

	TELETRABAJO (en .000)	% Población Activa
ALEMANIA	2,132	6.04
DINAMARCA	280	10.48
ESPAÑA	357	2.81
FINLANDIA	355	16.77
FRANCIA	635	2.87
IRLANDA	61	4.44
ITALIA	720	3.59

²⁵ Iñigo Sagardoy de Simón, Op. Cit. Pág. 239.

²⁶ DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda. “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol 109, 1990, número 4., Pág. 477.

²⁷ Datos presentados por CARMEN DE L ACAMARA ARILLA, Op. Cit. Pág. 251.

PAISES BAJOS	1,044	14.53
REINO UNIDO	2,027	7.62
SUECIA	594	15.17
TOTAL UE	9,009	6
ESTADOS UNIDOS	15,700	12.9
JAPÓN	2,090	7.9

V.- Ubicación normativa del teletrabajo.

Como ya hicimos notar en el capítulo anterior, a pesar de que el Teletrabajo es una disciplina relativamente nueva y con un auge muy importante en los últimos 12 años, el mismo ha sido ampliamente analizado e inclusive en algunos países normado, sin embargo, la pobre homologación en cuanto a su definición, ha impedido que sea codificado jurídicamente de una manera más adecuada. En general son muchos los juristas e investigadores del fenómeno Teletrabajo en la doctrina jurídica española²⁸, los cuales coinciden que éste es una rama del Trabajo a Domicilio²⁹, disciplina regulada en el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, y que a la letra se transcribe, Apartado 1: “Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquello en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”. Efectivamente el Teletrabajo es una relación de trabajo que puede ser realizada en el lugar elegido libremente por el teletrabajador, incluyendo su domicilio, sin embargo la relación de teletrabajo puede realizarse dentro de centros de teletrabajo o telecentros, que el patrón pone a disposición del trabajador. *“Otra modalidad conocida o desarrollada del teletrabajo es el de los teletrabajadores*

²⁸ Haremos el análisis del teletrabajo desde la perspectiva de la legislación española, en virtud de la limitación de espacio, y que es un marco jurídico que se asemejan al mexicano, por lo tanto, objetivamente se pudiese comparar con el modelo nacional.

²⁹ Así Córdova, E. “Las relaciones de trabajo atípicas (I)”, RL, t I 1986, Pág. 247. En Thibault Aranda Op. Cit. Pág. 58.

*móviles o itinerantes. En estos casos, el trabajador que previamente estaba ligado a un lugar fijo de trabajo se convierte, gracias a los medios tecnológicos e informáticos, en teletrabajadores itinerantes, sin domicilio fijo aunque sin perder el contacto con su empresa a domicilio*³⁰. El trabajo a domicilio normado por el Art. 13. 1 del Estatuto de los Trabajadores de España, plantea un trabajador fijo y/o, con lo cual el Teletrabajo, no necesariamente cumple con ésta premisa, ya que en virtud de lo planteado anteriormente, se desprende la facilidad de otorgar la prestación laboral desde diversos lugares en un lapso de tiempo sumamente corto, dándole al Teletrabajo un sentido dinámico y adaptable a las circunstancias de espacio, rompiendo con el esquema rígido de la prestación del trabajo a domicilio, pero contrastado a lo anteriormente planteado, el teletrabajo también puede prestarse a domicilio. “No sucede así en otros ordenamientos: en Italia la ley 877/1973 de 18 de diciembre exige que el trabajador tenga disponibilidad sobre el lugar de la prestación de servicios; en Francia, las disposiciones relativas a los trabajadores a domicilio no se aplican a aquellos teletrabajadores que realizan su prestación en telelocales”³¹. De lo anterior podemos concluir que, conforme a este criterio, solo algunas modalidades del Teletrabajo puede prestarse a domicilio.

El propio artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores antes citado, plantea la posibilidad de que el trabajo a domicilio pueda ser prestado sin la vigilancia del patrón; es importante resaltar que el trabajo a domicilio, preponderantemente, se plantea como definición o es regulado para los trabajos de manufactura³², es decir, la elaboración de productos con materia prima “tangible”, que en virtud de ello no requieren una supervisión del patrón, ya que la misma se presenta con el producto final. No es el caso así del teletrabajo que como premisa maneja materia prima “intangible”, es decir bits de datos (como ya lo mencionamos en el presente trabajo citando a Negroponte), que al estar conectados a

³⁰ Iñigo Sagardoy de Simón, Op. Cit.

³¹ Thibaul Aranda, Op. Cit. Pág. 59.

³² Así Thibault Aranda, Op. Cit. Pág. 63

través de intranets o Internet, pueden estar interactuando con el patrón realizándose la supervisión en tiempo real, de la prestación del trabajo. *“En el teletrabajo, la falta de vigilancia no es ya por consiguiente sinónimo de distancia sino que es intrínseca a la manera en que se desarrolla la prestación en algunos supuestos y que se caracteriza por la libertad que se concede al teletrabajador para organizar su actividad y disponer de su tiempo de trabajo”*³³. Por lo anterior no necesariamente todo el teletrabajo puede considerarse trabajo a domicilio, sin embargo algunas modalidades de aquél si encuadran en el supuesto señalado en el Artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores español.

V.- La ubicación del teletrabajo en el marco jurídico mexicano.

El reto jurídico–doctrinal que nos plantea el fenómeno del TELETRABAJO, disciplina que aborda los avances tecnológicos y su aplicación al mundo de las relaciones laborales, propicia el replanteamiento de la nueva situación de la normativa jurídica, proceso que ya inició en los países más desarrollados que el nuestro, sin embargo, en términos del paradigma que nos marca la ubicación de México en el concierto económico mundial, situación primordialmente manufacturera, y de situación salarialmente más bajo que el establecido en los países inversionistas, es necesario que se regulen las relaciones laborales producto de la aplicación de ésta nueva disciplina.

El teletrabajo se presenta en México, desde el ingreso de las transnacionales a nuestro país, motivadas por la firma del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, concretamente se tiene conocimiento que desde 1997, ingresó como parte del mercado de la manufactura de software³⁴; casos concretos de ellas son la empresa KPMG, compañía de consultoría con profesionales, que en 1999 eran alrededor de mil 500; Nortel Networks; Softtek, empresa dedicada el ramo del Software, ubicada en

³³ Ídem Pág. 61 – 62.

³⁴ Jonathan Hernandez Sosa, “La oficina fuera de la oficina, facilita el trabajo y mejora decisiones”. Periódico Reforma, México D.F. Julio 26 de 1999.

Monterrey; A.C.S. BUSSINES SOLUTIONS, y una contratista de UPS Servicio de mensajería mundial, ubicadas en la ciudad de Hermosillo, que en nuestro país se establecen como grandes maquiladoras de procesamientos de datos, es decir, capturan datos que les llegan vía internet o en paquetes de mensajería, los cuales son enviados a las matrices ubicadas en Estados Unidos, vía telemática, o en el caso de UPS, es enviado a sus oficinas administrativas, a través de internet por medio del contratista, llevándose a cabo la descentralización productiva a través de la modalidad “Tele trabajo Off Shore o transnacional”, entre otros muchos ejemplos; esto pone de manifiesto la necesidad de regular las relaciones laborales que se susciten dentro de ésta disciplina en acelerado crecimiento y a que nuestro marco jurídico se ve rebasado por esta nueva situación que se presenta.

En un afán de encuadramiento jurídico-doctrinal, estableceremos la forma de regulación preventiva que se podría adecuar en México, misma que obtendremos al contrastar nuestros lineamientos de derecho con los españoles, marco legal, que al igual que el mexicano, carece de una legislación específica en materia de Teletrabajo, y que sistemáticamente encuadra el mencionado fenómeno dentro del trabajo a domicilio; cabe mencionar que analizaremos este contexto por cuanto algunas modalidades de teletrabajo pueden ser prestada a domicilio³⁵. El artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, Primer párrafo, define al Trabajo a Domicilio: *“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quién proporciona el trabajo”*. Al igual que en la doctrina española, ésta se aplica a las modalidades de teletrabajo que presentan la posibilidad de establecer un

³⁵ En ese sentido se manifestó Jorge Sandoval, asesor del Comité Ejecutivo del Sindicato de Telefonistas, estimó que en cinco años podría surgir la masa crítica que fomente una discusión sobre reformas laborales en materia de teletrabajo. Hay que darle definición al teletrabajo, expreso, como trabajo hecho a distancia, o de manera domiciliaria, o en un circuito de redes de teleinformática. Rebeca Céspedes en “Teletrabajo: Una nueva alternativa laboral”. Periódico *Reforma*, México, D.F., abril 26 del 2001.

lugar fijo para la prestación del mismo, y que éste se presente en la modalidad OFF LINE, es decir fuera de línea, ya que en ésta modalidad, el patrón solo puede supervisar el resultado final del trabajo, actualizando el supuesto que plantea el concepto en nuestro ordenamiento. A pesar de que solo bajo esas condiciones se puede regular el Teletrabajo en nuestro país, nos queda aún la alternativa, de la regulación por medio de la negociación colectiva, situación algo inverosímil, por la falta de combatividad, y de interés de nuestros sindicatos, que aunque contamos con honrosas excepciones, la generalidad nos indica que la negociación colectiva, carece de estructura para llevar a cabo cabildos con los patrones que propicien la inclusión y observancia de éstas nuevas alternativas de trabajo.

Nos surge la siguiente interrogante: ¿cómo han estado funcionando las empresas que utilizan el Teletrabajo en México?; tenemos noticia de que éstas funcionan sin ninguna regulación específica, lo que acarrea la siguientes problemáticas: a).- Abuso y explotación de los teletrabajadores por parte de los patrones: Y que al no existir planteamiento legal alguno, los empresarios ubican a sus teletrabajadores en puestos y con salarios muy inferiores al que ameritan los conocimientos que requieren éstos puestos de trabajo³⁶; b).- Las ventajas laborales de trabajar desde el hogar pueden convertirse en desventajas a la hora de las prestaciones y pagos de ley; c) Además, establecer quien garantiza la calidad del teletrabajo, quien es el patrón, y que estos trabajadores tengan derecho a protección al salario y prestaciones; d).- No se puede determinar el riesgo de trabajo, toda vez que al no estar establecidas en la ley las modalidades en que se puede prestar el teletrabajo, no existe manera de determinar los niveles y condiciones de seguridad industrial laboral del trabajador; e).- En el caso del Teletrabajo Off Shore o transnacional, no se establecen las condiciones de seguridad social que se

³⁶ Capacidad al trabajo sin la supervisión, Nivel de habilidades para organización, Confiabilidad y productividad, Conocimiento de informática, Funciones de trabajo: Asignación de tareas manejables, Capacidad de medir tareas, Funcionamiento de tareas vía telefónica, correo de voz, correo electrónico y red de área local. Así lo plantea Rebeca Céspedes en “Teletrabajo: Una nueva alternativa laboral”. Periódico *Reforma*, México, D.F., abril 26 del 2001.

deben de aplicar para los teletrabajadores nacionales, inclusive, ni siquiera se pudieran convenir en tratados internacionales, al no haber regulación de ese tipo. Esta problemática también atañe a nuestros empleadores que requieren de mano de obra barata y calificada que se oferta en Asia y algunos países del caribe³⁷, ya que estarán sujetos a las condiciones laborales que se regulen en esos países; f).- El patrón está sujeto a sanciones por parte del IMSS y de la Inspección del Trabajo, ya que al no definir el teletrabajo, puede tomarse como trabajo a domicilio, lo que implicaría seguir los requisitos que exige el capítulo XII, del Título Sexto, Sección segunda de la Ley Federal del Trabajo, lo cual es poco usual que el patrón los lleve a cabo regularmente.

“Jorge Sandoval, asesor del Comité Ejecutivo del Sindicato de Telefonistas, apuntó que, el peligro al no regular a teletrabajadores, derivaría en un mercado de trabajo caótico y quizás en la "informalidad" cuando se deshacen muchos costos asociados a la legalización, como los relacionados con la seguridad y protección de los trabajadores”³⁸.

VII.- Conclusiones.

El teletrabajo está en nuestro país tomándonos por sorpresa, propiciando una serie de problemáticas normativas y doctrinales, *”previo a la formalización del teletrabajo falta por fijar aspectos de infraestructura en telecomunicaciones para promoverlo en el país, por lo que para el asesor el escenario ideal sería iniciar un plan piloto nacional de teletrabajo y monitorear resultados.*

La moneda está en el aire para evitar que este naciente mercado de teletrabajadores quede rezagado frente a otras naciones como las europeas”³⁹, sin embargo, consideramos que estamos a

³⁷ Para más información sobre este dato, consultar: Adrew Bibby. “Offshore Informations Processing in Barbados” 1997, en <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/barbados.html>

³⁸ Rebeca Céspedes, Op. Cit.

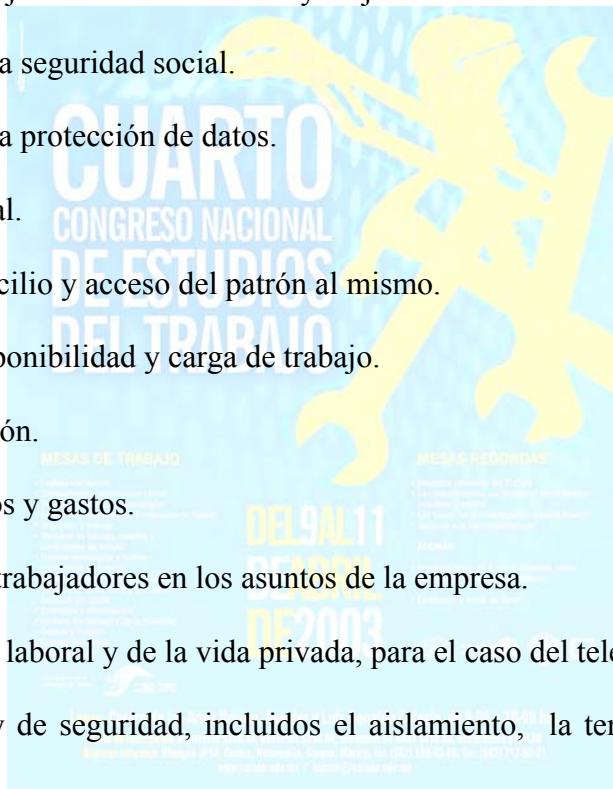
³⁹ Ídem.

tiempo de iniciar acciones que culminen en regulaciones sobre la materia, para lo cual concluimos lo siguiente:

- 1).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Universidades, Centros de Estudios, Institutos de Investigación, y en fin todas aquellas organizaciones que realicen Investigación en materia del trabajo y de la seguridad social, deberán realizar estudios, promover coloquios, y convocar congresos, en donde se reconozca a la tecnología como propulsora de la evolución de las relaciones laborales y creadoras de nuevas formas de empleo.
- 2).- Se reconozca la existencia del Teletrabajo como una nueva forma de empleo que nos plantea nuevas disyuntivas jurídico–doctrinales.
- 3).- Consultar y discutir en los diferentes foros, la experiencia de otros estados en la regulación y aplicación del Teletrabajo.
- 4).- Una vez realizados los estudios pertinentes, llevar la discusión hacia el Congreso de la Unión y de las entidades federativas para su regulación, en los siguientes ámbitos: a).- Dentro de la Ley Federal del Trabajo; b).- En la Ley del IMSS.
- 5).- Promover la discusión del Teletrabajo y su regulación en al interior de las organizaciones sindicales, los cuales en virtud de su estructura, puede llevar a cabo regulaciones y reconocimientos sobre la materia, dentro de sus contratos colectivos.
- 6).- Propiciar que el ejecutivo federal lleve a la negociación internacional el teletrabajo transfronterizo, para que propicie firmas de tratados internacionales que regulen este concepto.
- 7).- Promover el teletrabajo en telecentros, como estrategia de desarrollo en las áreas rurales.
- 8).- Promover el estudio del Teletrabajo en los siguientes rubros⁴⁰:

⁴⁰ Líneas de comparación y análisis de la legislación laboral realizadas por la Comisión de Comunidades Europeas desde 1996. COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Libro verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo”. Bruselas, 16.04.1997, Documento COM (1997) 128 final. Pág. 15.

- a).- Situación contractual (teletrabajo autónomo y subordinado)
- b).- Carácter voluntario y derecho de los teletrabajadores a reincorporarse a los locales de la empresa.
- c).- Información por escrito sobre las condiciones de trabajo.
- d).- Igualdad de trato entre trabajadores en el centro de trabajo y teletrabajadores.
- e).- Implicación de los teletrabajadores en la información, la consulta la participación en las negociación colectivas.
- f).- Derecho de los teletrabajadores a la formación y mejora de sus cualificaciones.
- g).- Cuestiones relativas a la seguridad social.
- h).- Cuestiones relativas a la protección de datos.
- i).- Impacto medioambiental.
- j).- Inviolabilidad del domicilio y acceso del patrón al mismo.
- k).- Tiempo de trabajo, disponibilidad y carga de trabajo.
- l).- Sistemas de remuneración.
- m).- Infraestructura, equipos y gastos.
- n).- Implicación de los teletrabajadores en los asuntos de la empresa.
- o).- Separación del entorno laboral y de la vida privada, para el caso del teletrabajo a domicilio.
- p).- Problemas sanitarios y de seguridad, incluidos el aislamiento, la tensión, la comprobación y el control.
- q).- Implicaciones sociales del Teletrabajo transfronterizo.
- r).- Marco jurídico aplicable al teletrabajo independiente, incluidos los derechos sindicales.



BIBLIOGRAFÍA:

BIBBY , Adrew. “Offshore Infromations Processing in Barbados” 1997, en <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/barbados.html>

CÉSPEDES, Rebeca. “Teletrabajo: Una nueva alternativa laboral”. Periódico Reforma, México, D.F. , abril 26 del 2001.

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Libro verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo”. Bruselas, 16.04.1997, Documento COM (1997) 128 final.

_____ “Comunicación de la Comisión. Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información”. Bruselas, 04.02.200 COM (2000) 48 final.

DE LA CÁMARA ARILLA, Carmen. “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”. Cuaderno de Relaciones Laborales, Número 17, año 2000.

DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda. “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”. Revista Internacional del Trabajo, vol 109, 1990, número 4.

GAETA, Lorenzo – PASCUCCI, Paolo. “Telelavoro e diritto”. Ed. G. Giappichelli, Torino, 1998

GALA DURAN, Carolina. “ Teletrabajo y Sistema de Seguridad Social “. Relaciones Laborales. Número 15/16, Año XVII, Agosto del 2001.

HERNÁNDEZ SOSA, Jonathan. “La oficina fuera de la oficina, facilita el trabajo y mejora decisiones”. Periódico Reforma, México D.F. Julio 26 de 1999.

MATIAS, Gustavo. “El trabajo en el espacio y el tiempo digital”. en Revista del Ministerio el Trabajo y Asuntos Sociales, Número 11, 1998. España.

MONTOTO GURREIRO, José L. “Aproximaciones al teletrabajo”. <http://www.fce.unam.edu.ar/revista/0101/n2.htm>

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. “Derecho del Trabajo”. Octava Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid.

POVEDES PAREDES, Javier, y CARRO ESTRADÉ, David. “Teletrabajo e inserción laboral: hacia el cambio de paradigma”, en Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Número 11, 1998. España.

THIBAUT ARANDA, Javier. “El Teletrabajo “. Editorial Consejo Económico y Social; Primera Edición, Madrid, Mayo del 2000.

SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo. “Teletrabajo: ¿esperanza o realidad?”, en Revista del Ministerio el Trabajo y Asuntos Sociales, Número 11, 1998. España.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?”. En Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social No. 40, Sevilla.

_____ “Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo”. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias, Salamanca, España, Junio del 2002

TRUEBA URBINA, Alberto. “Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Editorial Porrúa, 82 a. Edición, México 2001.

YÁNEZ LARA, Luz de Fátima. “El pago del salario mínimo fraccionado”. Tesis de Licenciatura. Departamento de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Sonora, Hermosillo, Sonora, México, Febrero del 2002.

20.- TELECAT.NET en www.telecat.net

