

## TELETRABAJO

**Lic. Xochitl Garmendia Cedillo**  
*Subdirectora de Análisis e Investigación*

**ABSTRACT:** El teletrabajo define una modalidad de trabajar a distancia, que implica el uso de las TIC's, en la que tanto el trabajador como el empleador establecen una relación laboral en base a parámetros de control de calidad y tiempo de entrega. Urge que en México se regule dentro de la Ley Federal del Trabajo esta modalidad para favorecer el empleo con menores costos para el empleador, y ciertas facilidades para el empleado.

### INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías de información y comunicación han cambiado al mundo en la forma de realizar cualquier actividad que se lleve a cabo en las áreas científicas, educativas, industriales de negocios, no hay actividad humana que no utilice los medios electrónicos y la informática en sus funciones.

Internet es una red de telecomunicaciones que comunica a millones de personas en el mundo. Se pueden enviar archivos documentales de video y sonido por medio de las computadoras. Estos elementos unidos han producido herramientas de trabajo que transformaron la tradicional forma de trabajar, en algunos casos se aceleraron las actividades y se multiplicaron las formas de presentación y comunicación.

El *trabajo*, es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza que aunado a los beneficios que ofrecen las nuevas tecnologías de información y comunicación ha dado lugar a la creación de un nuevo sistema llamado “*teletrabajo*”, en el que un trabajador puede realizar las tareas encomendadas y posteriormente transmitir las al patrón con quien está contratado.

El teletrabajo tiene características propias que lo individualizan como una relación de trabajo “*sui generis*”, que es materia de análisis en el presente estudio.

## 1. Teletrabajo o Ergonomía Informática

Se entiende por “*teletrabajo*”, el realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el término de *Ergonomía Informática* “*al conjunto de implicaciones de orden normativo y laboral provocadas por el uso de la informática*”<sup>1</sup>.

El teletrabajo ha sido definido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como: “*la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación*”.<sup>2</sup>

“En los Estados Unidos se usa la expresión ‘**telecommuting**’ o la posibilidad de trabajar en casa durante el horario comercial regular. **Telecommuters** son las personas que trabajan en sus residencias, donde tienen computadoras conectadas con las empresas. Sería una forma de trabajo a distancia. El término ‘**telecommuting**’ fue consolidado por Jack Nilles, y fue popularizado por el futurista Francis Kinsman en su libro ‘**The telecommuters**’ (John Willey & Sons, 1987), ésta definición se utiliza para referirse a la sustitución de los desplazamientos debidos al trabajo por las telecomunicaciones.

“En Europa se usa el término ‘**telework**’, popularizado por el uso en la Comisión Europea, pero fue acuñada por Olson en 1988, se usa para referirse al trabajo de una organización realizado fuera de los límites organizacionales -normales, espaciales y temporales- aumentados por las TIC’s la cual incentivó una considerable cantidad de investigaciones en esta área para que sea definida como una actividad económica que pueda desarrollar y crear oportunidades en las áreas rurales o lugares con problemas económicos.”<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Téllez Valdés, Julio “*Derecho Informático*”, MacGraw-Hill Interamericana. México, 2007. Tercera Edición (2003), p. 218. Define el Doctor Téllez a la Ergonomía Informática (...) “*de acuerdo a su etimología, al conjunto de enunciados referidos a la aplicación de la Informática en el ámbito laboral. Proviene de ergon, energía, trabajo y nomos, tratado, y del vocablo informática ya aludido*”.

<sup>2</sup> [www.teletrabajador.com](http://www.teletrabajador.com) (consultado el día 21 de octubre de 2008)

<sup>3</sup> [http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img\\_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf](http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf) (consultado el día 21 de octubre de 2008)

También se le conoce como flexible working (trabajo flexible).

El trabajo a distancia, o elaborado a través de las nuevas tecnologías implica la celeridad y prontitud en el envío de datos como lo es el fax, el teléfono y la comunicación de telefonía celular.

El trabajo es una función social, necesidad personal, un derecho constitucional que desarrollado a través de medios electrónicos presenta características especiales.

Permite al trabajador estar fuera del centro de trabajo, lo que implica que con el tiempo vayan desapareciendo las concentraciones de trabajadores en un solo lugar (empresas, oficinas y centros de trabajo), de ello resultan beneficios y desventajas tanto para los trabajadores como para las empresas.

## **1.2. Características del teletrabajo**

Para el empleador es necesario que por lo menos el empleado en domicilio esté bajo una relación de subordinación que podrá ser medida por el control de la empresa sobre su trabajo, como por ejemplo, estableciendo cuotas de producción, plazo o periodo de realización, determinando día y hora para la entrega del producto, estos constituyen algunos de los elementos que sirven para verificar la calidad de éste.

- Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual.
- Debe ser prestado por personas físicas, no por empresas, ya que en este caso, no será considerada una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios.
- La subordinación cambia en este tipo de trabajo, pues el trabajador se ve libre de realizarlo en el tiempo y horario que el disponga.
- Los controles del trabajo cambian ya que la supervisión no será la misma que en un centro de trabajo, aquí los controles serán por los resultados de productividad, calidad y prontitud.

## **1.3. Ventajas para los trabajadores**

Las ventajas que ofrece al teletrabajo al trabajador son:

- Menos estrés,
- Mayor productividad,

- Mayor concentración en la realización del trabajo,
- Menos distractores,
- Incluyente de las personas discapacitadas, y
- Evita discriminación, pues lo importante aquí, son los resultados,
- El trabajador impone el ritmo de trabajo,
- Ahorro en el transporte, y ganancia en el tiempo de traslado para el servicio,
- Mejora la calidad de vida, con el equilibrio de la vida laboral y familiar,
- Posibilidad para el autoempleo.

#### **1.4. Ventajas para las empresas.**

Los beneficios para la empresa se ven reflejados en:

- Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc. en Estados Unidos se ha calculado que se ahorra un 30% de gastos por cada trabajador.
- Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador podrá seguir realizando sus funciones en casa, cuando no se trate de enfermedades graves, lo que se traduce en aumento de la productividad.
- La empresa puede mantener libre de congestionamiento sus comunicaciones, y en caso de emergencias se evitan los operativos de seguridad civil, evitando accidentes o emergencias.
- Mejora en el reclutamiento y mantenimiento de recursos humanos, posibilidad de la organización de contratar a personal que habita en zonas distantes sin que tenga que cambiar de domicilio o residencia y siga contando con el personal calificado.
- Mejoras en atención al cliente, cuando se refiere al trabajo móvil por comunicaciones a distancia con el cliente, para otorgarle un mejor servicio.

#### **1.4. Ventajas en general**

- El teletrabajo significa una verdadera globalización del sistema laboral ya que se puede contratar a un especialista a distancia y de igual modo va a dar sus servicios como si se encontrara en la misma ciudad.

- El teletrabajo es capaz de generar tanto empleos altamente especializados como aquellos que demandan menos especialización alcanzando por tanto una gran cantidad de trabajadores inclusive que hoy se encuentran excluidos del mercado de trabajo.

### **1.5. Desventajas**

Presenta también inconvenientes para ambas partes que se traducen en desventajas:

- Desempleo, ya que las computadoras van a suplir el trabajo de cierto personal que antes se dedicaba a realizar las tareas de formas tradicional, como el uso de la máquina de escribir, (en este punto, ya hemos visto los efectos), los dependientes que atendían personalmente en servicios, que han sido sustituidos por máquinas como por ejemplo pagar el estacionamiento a través de máquinas o los despachadores de alimentos automáticos dando por resultado la desocupación y desempleo; sin embargo, se crean otro tipo de trabajadores especializados que deben tener conocimiento de las TIC's en todas sus variables.
- Pérdida de prestaciones sociales (es optativo del Patrón). En este aspecto urge la reforma legal que establezca los derechos y obligaciones laborales.
- Aislamiento social.
- Pérdida de control directo del trabajador por los medios tradicionales.
- Posibilidad de robo, pérdida o contaminación de la información al trasladarla desde fuera hacia la organización; (que puede asegurarse con sistemas y conductos de seguridad).
- Incremento en costos de equipamiento y comunicaciones: necesidad de la organización de poner a disposición de los empleados el equipo necesario para que puedan trabajar.
- Pérdida de cohesión e identidad. Se debe establecer en contrapartida políticas de pertenencia al grupo periódicamente.

Las nuevas tecnologías obligan a que se adapten los trabajadores y se incluyan dentro de esta nueva dinámica en una novedosa relación de trabajo lo que requiere capacitarse para insertarse en el medio laboral de otras maneras en un nuevo sistema de trabajo.

## 2. Ámbito Internacional

El **teletrabajo** ha sido definido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como: *“la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitada de la comunicación”*.<sup>4</sup>

De igual manera “según el programa **Star** de la Comisión Europea, el término se utiliza correctamente cuando se refiere a *“cualquier actividad realizada a distancia mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC’s), y que genera un valor económico añadido”*. Otra definición es la de Michel Icks, ex-coordinador del Programa Europeo para el Desarrollo del Teletrabajo (European Telework Development), que considera que hay dos tipos de teletrabajo: el “sedentario” que se desempeña desde el propio hogar; y el “nómada”, que es el que realizan por ejemplo los agentes comerciales cuando trabajan mientras viajan de un lugar a otro ya sea entre aviones, terminales de tren o habitaciones de hotel.”<sup>5</sup>

Este tipo de trabajo ha avanzando de tal manera que ha venido sustituyendo la forma tradicional de trabajar.

La OIT, calcula que en la Unión Europea hay actualmente unos nueve millones de *teletrabajadores* (sin presencia física en la empresa), incluidos prestadores de servicios administrativos y centros de atención telefónica. Según un informe preparado para la VI Reunión Regional Europea de la OIT, que se desarrolló en Ginebra del 12 al 15 de diciembre del año 2000, *“la difusión de las nuevas tecnologías tendrá consecuencias significativas para la organización del trabajo y la producción”*.<sup>6</sup>

No existen informes actualizados al 2008 del tema por parte de la OIT, pareciera que es un tema que se ha dejado de lado, para abordarlo y regularlo. Los archivos más recientes están fechados entre los años 2000 y 2002.

---

<sup>4</sup> [www.teletrabalhador.com](http://www.teletrabalhador.com)

<sup>5</sup> <http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm> (Localizado el 21 de octubre de 2008)

<sup>6</sup> <http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm> (Localizado el 20 de octubre de 2008)

La forma que ha venido creciendo esta forma de contratación, ha ido aumentando según el desarrollo de cada país, sin embargo, el teletrabajo a pesar de traer consigo ventajas muy favorables tanto para las empresas en el ahorro de instalaciones, y para el trabajador la comodidad de no desplazarse también tiene consecuencias en:

Los factores tradicionales para medir el trabajo, controlarlo y supervisarlo, cambia bajo esta nueva forma, pues la jornada de trabajo, los horarios y días laborales pasan a ser relativos pudiendo el trabajador disponer del tiempo en forma autónoma tanto en horario como en días, incluyendo a veces sus días de descanso tradicional.

La forma de medir los resultados será por la productividad y calidad del trabajo, pero esto va a afectar las condiciones generales de trabajo de las que se disponían hasta la fecha pues los beneficios laborales logrados a través de los contratos se perderán igual que muchas prestaciones sociales.

Sin embargo, se considera que todos estos elementos que constituyen la relación laboral tradicional, tendrán que adaptarse a nuevos parámetros de control, como lo será el producto terminado, tiempo de entrega y calidad.

Los contratos laborales del “teletrabajo”, a futuro deberán someterse a otro tipo de reglas, y en cuanto a las prestaciones de seguridad social, de igual manera serán convenidas bajo otros esquemas.

Deben contemplarse asimismo formas de comunicación y convivencia para evitar el aislamiento.

Se estima que este tipo de trabajo es adecuado para especialistas, asesores, consultores, diseñadores, proyectistas, en general profesionistas que por el rango de sus actividades, su trabajo depende de la calidad de los conocimientos y nivel profesional.

El teletrabajo beneficia a las mujeres cuando están en la etapa de crianza de los hijos, pues podrán desarrollar una actividad y al mismo tiempo estar cerca del cuidado de la familia, propiciando así por otra parte una mayor integración familiar y evitar los problemas que han surgido por el alejamiento de la mujer del hogar.

En la actualidad es viable que se impulse esta variante del trabajo sin perder los beneficios laborales alcanzados en el sistema tradicional de contrato laboral presencial en la empresa o recinto de trabajo.

Manuel Martín Pino Estrada en su estudio “*El teletrabajo en el derecho Brasileño*” señala formas específicas de teletrabajo.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> [http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img\\_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf](http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf)

4. Formas del teletrabajo.

**4.1. Centros comunitarios.**

Son microcentros de trabajo remotos que ofrecen espacios y recursos para los empleados (de uno sólo o diferentes empleadores) que viven dentro de un área contigua y/o restricta.

**4.2. Centros locales.**

Abrigan personas que trabajan para diferentes empleadores que forman un equipo para estructurar y mantener instalaciones de trabajo remoto. Este tipo de centro ha tenido problemas de seguridad. Las empresas invitadas a que participen de un centro de trabajo cooperativo temen que su base de datos confidenciales se vuelvan vulnerables. En Suecia existen reglas que prohíben dos empresas del mismo para que no participen al mismo tiempo del mismo centro.

**4.3. Centro satélite o centro de teleservicios.**

Describe un centro de trabajo remoto que abriga personas trabajando para un único empleador. Los centros satélite son una aplicación nueva para una vieja tendencia a la descentralización. Estos centros se diferencian de las oficinas tradicionales, pues existe una preocupación con la geografía de la ciudad en la elección de éstos en armonía con la localización de las residencias de sus teletrabajadores, que trabajan juntos, no por que ejercen una misma función dentro de la empresa, y sí por que viven cercanamente.

**4.4. Domicilio, residencial o home-office.**

Es el trabajo que es desarrollado en la propia residencia del trabajador. Conectados a una base de datos, trabajando en casa y comunicándose con la oficina por medio de fax o computadora.

**4.5. Teletrabajo nómada.**

Es aquella relativa al trabajo realizado por trabajadores que no tienen un lugar fijo de prestación de servicios, y que por eso pasan la mayor parte del tiempo fuera de la empresa.

**4.6. Oficinas turísticas.**

Son localizadas en áreas bien buscadas para vacaciones. Albergan profesionales, a veces sus familias, siempre con sus grupos de trabajo, de dos a cuatro semanas. Ahí sus actividades mezclan trabajo y recreación, muchas veces un grupo se queda en el hotel desarrollando un proyecto. La oficina turística ofrece un escape a la tensión causada por el trabajo.

**4.7. Oficinas virtuales.**

Son oficinas que funcionan lógicamente como una oficina, con recursos telemáticos, pudiendo ser móviles o fijos.

**4.8. Hotelling**

Utilización espacial donde los empleados pueden reservar espacios en el centro de trabajo de una oficina tradicional, una mesa o una sala de reunión, etc. Hotelling es la forma de reservar espacio, muy semejante a una reserva de un cuarto en un hotel, muy utilizado en empresas de auditoría externa y consejería.

**4.9. Móvil.**

Trabajo que es efectuado en pequeños períodos de tiempo, en locales a veces móviles, como por ejemplo: bicicletas, carros, hoteles, aviones, clientes de una forma general, etc., utilizando recursos telemáticos también móviles: lap tops, teléfonos celulares, impresoras, etc.

**4.10. Telecabañas.**

Son aquellas utilizadas con las más variadas finalidades: áreas rurales carentes de empleos, locales bien distantes del empleador, que sirven para conseguir una fuerza de trabajo que de otro modo no conseguiría contactar, generando nuevos empleos donde son necesarios, aprovechando el precio más bajo de la tierra, de la mano de obra y de la vivienda para los empleados.

## 2.1. Regulación jurídica del teletrabajo en el ámbito Internacional

*Teletrabajo*, una figura contractual que está sin regular. La falta de regulación en la materia, ha sido suplida en el ámbito de la Unión Europea con la firma de un **Acuerdo- Marco**, aprobado el 16 de julio de 2002, por los agentes sociales (CES, UNICE/ UEAPME y CEEP). Tales organizaciones, junto con representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros, decidieron asumir por sí mismos la aplicación del Acuerdo.

Las reglas que aquí se acordaron son las que deberá tenerse en cuenta para establecer los procedimientos y las prácticas de empresarios y trabajadores en cada Estado miembro.

## 2.2. “Convenio sobre Teletrabajo”

*En este convenio marco, los sindicatos y los representantes de los empleadores europeos negociaron un acuerdo tipo sobre teletrabajo, cuyo ámbito de aplicación es la Unión Europea.*

El convenio, suscrito en julio del año 2002 es la culminación de casi una década de debates a escala europea sobre el modo de regularizar las relaciones de trabajo que se realizan con la ayuda de elementos de las nuevas tecnologías de la información.

El convenio fue negociado por tres órganos europeos de representación de empleadores y por la Confederación Europea de Sindicatos, y es la primera vez en Europa que representantes de trabajadores y de empleadores establecen un convenio en el que se comprometen a llevar a la práctica, bajo la legislación europea.

### 2.2.1. El convenio comprende varios aspectos:

- Se establece que el teletrabajo ha de ser voluntario y que debe reconocerse de manera explícita un “derecho a regresar” a la actividad laboral convencional a solicitud del trabajador o del empleador (salvo en los casos en los que en la descripción inicial del puesto se especifique que se trata de una actividad específica de teletrabajo).
- Los teletrabajadores se beneficiarán de los mismos derechos y condiciones laborales que sus compañeros en puestos convencionales y en general se espera de los empleadores que doten a aquellos de los equipos que requieran para desempeñar su función y que asuman la responsabilidad relativa a la adopción de salvaguardas en materia de protección de datos.

- Los empleadores seguirán siendo responsables de la salud y la seguridad de los trabajadores a distancia, de conformidad con la legislación vigente. Entre otros aspectos en el convenio se recogen el derecho a la intimidad y se abordan las cuestiones relativas a éste.

El acuerdo se basa en numerosos convenios colectivos sobre teletrabajo adoptados en determinadas empresas (sobre todo en las integradas en los sectores de las TIC's y las telecomunicaciones) y en repertorios de recomendaciones prácticas y convenios nacionales o sectoriales sobre teletrabajo establecidos en varios Estados miembros de la UE. Son antecedentes recientes de este instrumento los dos convenios sectoriales sobre teletrabajo dirigidos al conjunto de la UE y negociados para los sectores de las telecomunicaciones y el comercio entre los empleadores y UNI-Europa.

En el caso del establecimiento de asociaciones de carácter social en Europa, el factor que ha recibido especial atención ha sido la naturaleza voluntaria del acuerdo tipo. Éste se sirve por vez primera de la "vía voluntaria" recogida en el artículo 139 del Tratado de la UE, y se percibe como un modelo para la constitución de futuros acuerdos de asociación de índole social.

### **2.3. OIT (Organización Internacional del Trabajo)**

La Organización Internacional del Trabajo realizó una investigación sobre "*Las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo. Su repercusión en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales*". En el, se señalan los lineamientos que deberán seguirse en estos contratos y postula que el contrato entre el empleado y la empresa debería abarcar cuestiones tales como:

- *Entorno de trabajo y*
- *Normas de seguridad y*
- *Salud, entre otras.*

Los empleadores deberían inspeccionar el domicilio del trabajador (en una visita previamente acordada), para evaluar:

- *La ventilación del lugar,*
- *Los riesgos de incendio,*
- *La ergonomía, la iluminación, etc.*

Otro aspecto contemplado en este documento es la capacitación para evitar el estrés tecnológico, un fenómeno característico de los teletrabajadores que no tienen un manejo adecuado de las TIC's. Concretamente, la OIT está a favor de promover cursos de formación sobre la utilización de tecnología con el fin de reducir el miedo o la reticencia de los trabajadores. La mejora en la capacitación podría implicar una mayor productividad y competitividad del contratado. Este círculo virtuoso, a su vez, podría ser aprovechado por los empleadores y los gobiernos.<sup>8</sup>

**2.4. Colombia, es el primer país en la región que promulga una ley para la promoción en relación al teletrabajo.** Se trata de la Ley 1221 que fue sancionada a fines del mes de julio de 2008. Es la primera que fomenta el teletrabajo sin importar si se trata de teletrabajadores en relación de dependencia o freelance.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> [http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial\\_0119.php](http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0119.php) localizado el 22 de octubre de 2008.

<sup>9</sup> [http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial\\_0119.php](http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0119.php) localizado el 22 de octubre de 2008. La Ley 1221 establece algunos aspectos interesantes como:

1. Compromete a varias instituciones en el desarrollo de las políticas de fomento del teletrabajo. No sólo al Ministerio de la Protección Social -en Argentina su equivalente sería el Ministerio de trabajo- sino que contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, El Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuesto y Aduanas Nacionales -DIAN.

2. Se crea una red nacional donde cada institución -las empresas, los cibercafés, las asociaciones profesionales y los organismos públicos- tendrá un rol indispensable.

3. El punto 11 del artículo 6 es uno de los más llamativos. Obliga a las empresas locales a emplear teletrabajadores colombianos. Siendo el teletrabajo un trabajo sin fronteras, es una preocupación para los gobiernos mantener las fuentes de trabajo internas. Recordemos que el crecimiento económico que tuvo EE.UU entre los años 2004 y 2006 no generó los puestos de trabajo esperados en el país, sino fuera de él. Seguramente no será fácil el control de este punto, pero es sin duda de un gran interés protectorio para un país que sufre de altas tasas de desempleo desde hace tiempo.

De todos modos será bueno pensar que este artículo no se convierta en un obstáculo en aquellas situaciones en que el teletrabajo puede significar la solución como:

- en momentos de crisis cuando el desempleo es intenso,
- o ante escasez de capital humano -profesiones o actividades específicas- en el país.

Probablemente las excepciones serán tratadas en la reglamentación que deberá realizarse dentro del periodo de 6 meses siguientes a la sanción.

4. Considera temas tales como la voluntariedad. Tiene en cuenta las garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Se expresa sobre el teletrabajo de las personas con discapacidad y grupos vulnerables.

El resto de los temas pueden leerse directamente de la Ley que transcribimos al pie.

Muchas otras iniciativas sobre el régimen legal del teletrabajo se debaten hoy en diferentes países -Perú, Chile, Argentina- y seguramente iremos conociendo de otras de ahora en más.

Debido a que la tendencia en los últimos años ha sido digitalizar el trabajo en todos los aspectos susceptibles de ser digitalizados, paulatinamente esta modalidad laboral se ha ido extendiendo a un gran número de ocupaciones. Por consiguiente las posibilidades son amplias y diversas, por ejemplo la consultoría, asesoría laboral, fiscal, jurídica y/o contable; ventas; trabajo secretarial, servicios de traducción, medicina, educación y formación; arquitectura, diseño gráfico, diseño Web, edición, captura de datos, programación de sistemas informáticos, ingeniería, telemarketing, teleprocesamiento, vigilancia electrónica, seguimiento de valores bursátiles, comercio electrónico, la vigilancia de bosques y medio ambiente, entre otros.

Dentro del teletrabajo puede considerarse que es ideal para el personal que requiere realizar todas o parte de sus actividades laborales fuera de su empresa, como: los periodistas, contadores, analistas de sistemas, diseñadores, vendedores, publicistas, visitadores médicos, ya que con la tecnología adecuada, “la oficina va con ellos”, y pueden enviar noticias, informes, reportes, programas informáticos, pedidos desde sus computadoras.

### 3. México

En el área de las telecomunicaciones se ha valorado y contemplado la posibilidad de la utilización del teletrabajo, ya que se menciona en el ***“El Acuerdo por el que se adiciona, según corresponda, el anexo B o C, a los títulos de concesión para instalar, operar y explotar redes públicas de telecomunicaciones que comprenden los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título respectivo, para incluir el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos”***, publicado en el D.O.F., el 18 de diciembre de 2003, se señala en los considerandos:

“(…) con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que actualmente se prestan vía Internet, tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes, se tendrá un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a distancia, así como para aplicaciones de telemedicina, **teletrabajo** y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes; (…)”

Sin embargo no se encuentra debidamente regulada esta modalidad de trabajo en la Ley Federal del Trabajo, se considera que podría ser considerada bajo los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 que regula el trabajo a domicilio.<sup>10</sup> Sin embargo

<sup>10</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO (*Última Reforma DOF 17-01-2006*)

## **CAPÍTULO XII**

Trabajo a domicilio

**Artículo 311.-** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

**Artículo 312.-** El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

**Artículo 313.-** Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

**Artículo 314.-** Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

**Artículo 315.-** La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

**Artículo 316.-** Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

**Artículo 317.-** Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

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

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

**Artículo 319.-** El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

**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 constarán 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 del 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 trabajador;
- 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.

**Artículo 321.-** Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio

y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

**Artículo 322.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los trabajos;

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio. Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

**Artículo 323.-** Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

**Artículo 324.-** Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

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

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma 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.

**Artículo 325.-** La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

**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 trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

**Artículo 327.-** También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

**Artículo 328.-** Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

**Artículo 329.-** El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

**Artículo 330.-** Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el registro de Patronos. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

el “teletrabajo” tiene características especiales que lo diferencia del trabajo a domicilio, ya que, *“el teletrabajo consiste fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones inmateriales por naturaleza, lo que distingue del trabajo a domicilio tradicional, basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables”*.<sup>11</sup>

En México, desde 1997, ingresó como parte del mercado de la manufactura de software<sup>12</sup>, situación que se dio después de la firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte, ej: La Empresa KPMG, Compañía Consultora de Profesionales, que en 1999 eran alrededor de 1500; Nortel Networks; Softec, empresa dedicada al software ubicada en Monterrey; ACS Bussines Solutions y una contratista de UPS Servicio de Mensajería Mundial, ubicadas en la Ciudad de Hermosillo Sonora que se establecen en México 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 los Estados Unidos vía telemática, o en su caso 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 teletrabajo off shore o trasnacional.

Algunas empresas en México han podido llevar a cabo esta forma de teletrabajo, como IBM, HP, AT&T, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, DHL, Grupo Elektra y el Instituto Politécnico Nacional; el gobierno de México, tiene algunos avances en el sitio e-México, que pretende ser implementado a nivel nacional, y el Gobierno de Nuevo León.

Como podrá observarse, en México es reciente la aplicación de este sistema de trabajo, sin embargo han pasado ya diez años desde los primeros contratos de este tipo, por lo que urge se regule, debidamente en la Ley Federal del Trabajo.

Puede llevarse a cabo una formulación de tipos de trabajo y controles aplicables en cada caso para establecer los sistemas y controles por tipo de actividad.

---

<sup>11</sup> Córdova Olivarría, Sergio, “El Teletrabajo , la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana” en el Cuarto Congreso Nacional de Estudios de Trabajo <http://www.uaq.mx/amet/estructura/publicaciones/CUARTOCONGRESONACIONAL/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf> (citado dentro del documento) localizado 120 de octubre de 2005.

<sup>12</sup> Hernández Sosa, Jonathan, “La oficina fuera de la oficina, facilita el trabajo y mejora decisiones” Periódico Reforma, México D.F., julio 26 de 1999.

Debe valorarse como una nueva forma de crear empleo con una inversión y gastos más bajos, lo cual redundaría en beneficios para ambas partes, sin embargo, como todo sistema nuevo, lo más complicado es establecer la familiaridad con el mismo, y la aceptación generalizada de que constituye otra forma de trabajar para que sea adoptada.

El Teletrabajo debe verse como una oportunidad en el crecimiento de oportunidades laborales, tanto por parte de las empresas como por la de los trabajadores, para aquellas empresas que se dedican a la consultoría, servicios profesionales, asesoría o de investigación, tanto en el sector privado como en el sector público.

Esto implica desde luego el crecimiento de servicios de Internet, el uso de computadoras, pero sobre todo la aceptación de esta modalidad dentro del régimen laboral que debe ser regulado debidamente en México.

En el actual siglo veintiuno, estamos transitando rápidamente a la aplicación de los sistemas informáticos en todos los campos, y no es la excepción la forma de trabajar.

La implementación de nuevos servicios por internet, favorecen que se pueda utilizar esta nueva forma de trabajo, pero para que ello sea posible, es indispensable que se regule debidamente en la Ley Federal del Trabajo.

En los tiempos actuales en que la crisis económica ha ocasionado un gran desempleo, las empresas en ocasiones se ven restringidas en otorgar empleos en la forma tradicional, que implica tener instalaciones y gastos de mantenimiento. El teletrabajo, no solo implica una opción para las empresas, sino una opción individual de autoempleo.

## **CONCLUSIONES**

1. El teletrabajo es una nueva forma de trabajo a distancia por medios electrónicos, que ha transformado la relación de trabajo tradicional, por las características especiales que tiene.

2. Se ha expandido el uso del Teletrabajo en casi todo el mundo, y se encuentra regulado de forma específica en la Unión Europea y los Estados Unidos de Norteamérica.

3. En México no está regulado el trabajo a distancia. Su regulación debe verse como una oportunidad de abrir nuevas fuentes de trabajo y bajar los costos de las empresas e Instituciones gubernamentales.

## BIBLIOGRAFÍA

CÓRDOVA OLIVARRÍA Sergio, "El Teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana", en el Cuarto Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. <http://www.uaq.mx/amet/estructura/publicaciones/CUARTOCONGRESONACIONAL/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf> (citado dentro del documento) Localizado 120 de octubre de 2005.

TÉLLEZ VALDÉS, Julio "Derecho Informático", MacGraw-Hill Interamericana. México, 2007. Tercera Edición (2003), p 218.

## HEMEROGRAFÍA

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

## LEGISLACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (*Última Reforma DOF 17-01-2006*)

## CIBERGRAFÍA

[www.teletrabalhador.com](http://www.teletrabalhador.com) (Consultado el día 21 de octubre de 2008)

Revista de Informática [http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img\\_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf](http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf) (consultado el día 21 de octubre de 2008)

[www.teletrabalhador.com](http://www.teletrabalhador.com)

<http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm> (Localizado el 21 de octubre de 2008)

<http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm> (Localizado el 20 de octubre de 2008)

[http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img\\_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf](http://www.alfa-redi.com//apc-aa-alfaredi/img_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf)

[http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial\\_0119.php](http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0119.php)

[http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial\\_0119.php](http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0119.php)

