

TELETRABAJO EN LA REFORMA LABORAL MEXICANA.

*Felipe Miguel Carrasco Fernández.*³²⁵

Sumario.- Palabras Calve. 1. Introducción. 2.- Reseña Histórica. 3.- Definición. 4.- Clasificación. 5.- Normatividad Jurídica del Teletrabajo. 6.- Bibliografía.

Palabras Calve: Teletrabajo, Globalización, Teletrabajadores.

1. Introducción.

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

³²⁵ Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (UPAEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II CONACYT-México. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social.

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.³²⁶

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 Fernando Monsalve Basaul, 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.³²⁷

³²⁶ Medina Salgado, César. 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>> p. 1

³²⁷ Monsalve Basaúl, Fernando, “Los Teletrabajadores”, Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Santiago de Chile, Número 11, Año 2003, p. 224

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 más adelante, cuales son las ventajas en los diversos sectores o sus desventajas dada la transformación laboral que implica.

2.- Reseña Histórica

Los métodos de realización del trabajo han variado 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 (externaización), 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.³²⁸

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 termino 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.

³²⁸ Wierda, Overmars & Partners cit. Por Antonio Padilla Meléndez. Teletabajo Dirección y Organización. Colombia. Computec Ra-Ma. 1999. p. 15

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.

3.- Definición

Existen diversas definiciones para el termino 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".³²⁹

Gray, Hodson y Gordón citados por Sonia Boiarov dicen que: "El teletrabajo es una forma flexible de organización del 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".³³⁰

Fernando Monalve Basaúl —desde una visión del mundo de la economía—, citando a Hernán Carbona Veliz, define al teletrabajo de la siguiente manera: "Es el paradigma de las modernas cadenas de competitividad y mejoramiento continuo. Sin paternalismos, sin derechos adquiridos, sujetos todos a la necesidad de ser mejores y de inventar siempre nuevas alternativas."³³¹

Michell Ickx, define al teletrabajo como: "La realización de una actividad profesional sujeta a contrato que liga a un teletrabajador con alguna empresa o para la prestación de un servicio sin necesidad que éste se realice en la sede de la misma, es decir sin importar la ubicación física".³³²

³²⁹ Boiarov, Sonia. 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>> p. 5.

³³⁰ Hodson y Gordón, Gray. citados por Sonia Boiarov. Op. Cit. p. 5..

³³¹ Carbona Veliz, Hernán. citado por Fernando Monalve Basaúl, Op. Cit. p. 227

³³² Ickx, Michell. citado por Fernando Monalve Basaúl, Op. Cit. p. 227

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."³³³

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.

4.- Clasificación

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:

³³³ Fernando Monsalve Basaúl. Op. Cit p. 228

- 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 está dividida al respecto.³³⁴

Es importante manifestar que algunas empresas convencidas de los beneficios del teletrabajo, han optado por reducir los costos operativos y de infraestructura convirtiendo algunas de sus áreas de oficina en personal denominado teleempleados, en el cual existe relación laboral, ya que únicamente prestan servicios a esa sola empresa, pero no ocupan un espacio físico en la misma, lo que significa ahorros de costo en renta, equipo, papelería y energía eléctrica, dado que desempeñan su labor en forma no presencial y desde la comodidad de su hogar.

Otras empresas han decidido, para acabar con la sensación de aislamiento, que en medicina del trabajo en países industrializados se han presentado algunos teleempleados con una modalidad mixta, la cual consiste en la presencia del trabajador, una o dos veces a la semana en la empresa durante un lapso corto de horas, para permitirle seguir

³³⁴ Idem. p. 229 y 229

teniendo el concepto de pertenencia a la empresa y de compañerismo con los demás trabajadores, por lo tanto, se dice que no todos los trabajadores son sujetos propicios para el desempeño del teletrabajo, en virtud de razones psicológicas, sociales y de salud o de diversa índole.

A mayor abundamiento, algunas enfermedades se han presentado por el exceso de horas que el trabajador pasa sentado en su hogar o porque asume posturas incorrectas. Ante esto, algunas empresas proporcionan a sus trabajadores cursos correctivos o muebles ergonómicos que evitan o reducen tales problemas.

Otras empresas han preferido subcontratar los servicios de otra empresa especialista en teletrabajo localizada en su país o en el extranjero con la finalidad de reducir sus costos de mano de obra por medio de un contrato de outsourcing. Otras más aprovechan programas fiscales que algunos países establecen para aminorar los costos para las empresas que se dedican a dicha actividad.

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: Un sistema de dirección por objetivos, mayor productividad, mayor calidad en el trabajo y la eficiencia de sus empleados, disminución de costos edilicios y de servicios, mejor sistema de comunicación al interior de la empresa, disponibilidad de empleados de alto valor que necesiten flexibilizar sus tiempos, mayor fidelización de los empleados a la empresa, ampliación de la empresa sin necesidad de una ampliación idílica, mayor flexibilidad para encarar proyectos

eventuales.³³⁵

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.

5.- Normatividad Jurídica del Teletrabajo.

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

³³⁵ Sonia Boiarov. Op. Cit. p. 3.

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.

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 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 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”.³³⁶

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

³³⁶ Francisco Breña Garduño. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada. México. Oxford University Press. 1999. p. 301

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 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 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.³³⁷

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

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

- I.- Fijar las tarifas de salarios en lugares 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.³³⁸

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

³³⁷ Idem.

³³⁸ Idem. p: 303

domicilio basado en la producción o parte del proceso de producción típico o característico de una sociedad industrial de la época postfordista. Dichas obligaciones 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 la actualidad en 2013 y en virtud de la reforma laboral mexicana publicada en el Diario de la Federación el día 30 de noviembre de 2012 y a que partir del primero de diciembre de ese año entró en vigor, en relación al teletrabajo fue adicionado el artículo 311 para quedar de la siguiente manera:

Capitulo 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 él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Como puede observarse solo se adicionó el artículo en el sentido de que el trabajador pueda elegir libremente el local de prestación del servicio pero sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, al respecto podemos decir que en la actualidad existe software especializado para verificar el número de teclas que el empleado tocó incluso hasta por tiempo que en realidad es una forma de vigilancia a través de tecnologías de información y comunicación; por lo tanto, la reforma no está acorde a la realidad informática con las que las empresas vigilan a distancia el trabajo del personal vinculado a tecnologías de información y comunicación.

En relación al párrafo segundo de dicho artículo que fue agregado sólo se menciona que será considerado trabajo a domicilio si las labores se realizan a través de tecnologías de información y comunicación; lo anterior es una reforma sumamente pobre porque no visualiza la realidad del trabajador vinculado a tecnologías de información y comunicación y cuáles son las características del teletrabajo que es desarrollado por el teleempleado en el

que existe vinculación laboral; lo ideal debió ser agregar al título de trabajos especiales un capítulo específico de trabajo vinculado a tecnologías de información comunicación en el que se establecieran reglas claras que representen la realidad del desempeño laboral de los teletrabajadores, toda vez que en una sociedad de la información 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.

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.

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.

6.- Bibliografía.

- Boiarov, Sonia. 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>>
- Breña Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada. México. Oxford University Press. 1999.
- Medina Salgado, César. 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>>
- Monsalve Basaúl, Fernando, “Los Teletrabajadores”, Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Santiago de Chile, Número 11, Año 2003
- Wierda, Overmars & Partners cit. Por Antonio Padilla Meléndez. Teletrabajo Dirección y Organización. Colombia. Computec Ra-Ma. 1999