

¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA

María Aurora de la Concepción
LACAVEX BERUMEN*

Resumen. El presente estudio aborda el tema del trabajo a domicilio como aquel que se realiza habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por éste. Se caracteriza porque no hay vigilancia ni dirección inmediata del patrón, lo que no implica que no exista subordinación laboral. Se describe al teletrabajo como una forma flexible de trabajo en la cual el trabajador realiza, desde su domicilio, actividades relacionadas con la informática. Se concluye que el teletrabajo es trabajo a domicilio y se propone una reforma al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo para adicionar la regulación del teletrabajo.

I. INTRODUCCIÓN

La existencia del trabajo a domicilio¹ se explica en parte por la necesidad de reactivar estrategias de supervivencia, así como por la aparición de nuevos procesos de subcontratación en las industrias, los que también abren espacios para las actividades por cuenta propia. Dentro de estas últimas se puede encontrar una gran variedad, como pequeños talleres domésticos de costura, ensamblaje, procesos de submaquila.²

* Profesora en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Baja California (axeavaca1@uabc.mx).

¹ Es un tipo de trabajo generalmente analizado desde la perspectiva de género, al considerarse que permite a las mujeres incrementar o generar ingresos, sin que se den cambios en las jerarquías y en la organización social, al permitirles “trabajar” dentro del hogar, “sin horarios rígidos”, y sin que se afecten sus “obligaciones domésticas”, al igual que a personas con capacidades diferentes, personas de la tercera edad o personas con escasa escolaridad, lo que evidentemente es discriminatorio.

² Maza Díaz Cortés, Octavio, *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*,

No debe confundirse con aquellos trabajos que realizan expertos, como plomeros, jardineros, carpinteros, en los domicilios particulares de sus clientes, en los que no surge una relación de trabajo, sino un contrato de servicios a precio alzado. Tampoco debe confundirse con trabajos que desempeñan personas en sus domicilios particulares a clientes diversos, como es el caso de talleres de costura o reparación de enseres electrodomésticos o equipo de cómputo, regulados como industria familiar o pequeñas empresas.

Los trabajadores a domicilio por lo general son invisibles para las estadísticas: se integran principalmente por mujeres, con frecuencia con escasos ingresos y baja capacitación, que requieren combinar las responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos adicionales.

Aunque la información puede ser incompleta e inconsistente, el número de estos trabajadores se ha incrementado debido a la reubicación de los procesos productivos mediante las cadenas que operan en diversos sitios geográficos. El trabajo a domicilio no se limita a actividades industriales de trabajo intensivo, como el calzado o el vestido, sino que se suma al mismo el de las industrias de alto coeficiente de capital y en el sector de los servicios, al igual que el nivel de educación, la experiencia laboral y los montos de retribución.

II. ESPAÑA

En España,³ el Estatuto de los Trabajadores (ET) regula en un solo artículo, el 13, el trabajo a domicilio.

Establece que se considerará trabajo a domicilio aquel 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.

Debe celebrarse por escrito, consignando el lugar de trabajo, contrato que debe ser visado por la Oficina de Empleo y depositado un ejemplar en la misma.

México, Universidad Autónoma de Aguascalientes-Universidad Michoacana San Nicolás de Hidalgo, 2006, p. 48.

³ Cfr. Martín Valverde, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2003, pp. 521 y 522; Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2002, pp. 525 y 526.

El trabajador debe disponer de un documento donde se reflejen la clase y la cantidad de trabajo, la cantidad de material entregado, el salario acordado, la entrega y recepción de los productos, y los aspectos que se consideren necesarios por las partes.

El salario del trabajador a domicilio no puede ser inferior al de un trabajador del mismo sector y categoría análoga que no preste sus servicios a domicilio.

La Ley del Contrato de Trabajo de 1944, que le dedicaba todo el capítulo III, era más amplia.

Afirmaba que se trataba de trabajo a domicilio el que realizaba el trabajador en su morada u otro lugar libremente elegido por él sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabajase, ni de representante alguno.

Determinaba que comprendía el trabajo manual o el que se realizara a pedal o con pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o de vapor, etcétera, excluyendo a mujeres y niños de los trabajos clasificados de peligrosos e insalubres.

Afirmaba que también podían ostentar la categoría de trabajadores en su domicilio, remunerados a destajo y por cuenta de un patrón.

III. ARGENTINA

En Argentina,⁴ es la Ley 12.713, Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena, publicada en el *Boletín Oficial* del 12 de noviembre de 1941, la que regula esta relación de trabajo.

Se entiende por trabajo a domicilio por cuenta ajena, el que se realiza:

- a) En la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono, indeterminado o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma.
- b) En la vivienda o local de un tallerista, el que se hace elaborar por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o hace realizar por cuenta ajena.

⁴ <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley> (consultada el 28 de septiembre de 2007).

- c) En establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.

Los empresarios, intermediarios y talleristas que contraten trabajo a domicilio son solidariamente responsables del pago de los salarios y de los accidentes de trabajo.

También están obligados a llevar un libro, debidamente autorizado por la autoridad competente, en el que consten los nombres, apellidos y domicilios de los trabajadores; la cantidad y calidad del trabajo encargado; las tarifas y salarios fijados, y los motivos de la reducción o suspensión del trabajo.

Los trabajadores contarán con una libreta otorgada gratuitamente por la autoridad en la que se anotarán los datos antes referidos.

Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad determinadas por la autoridad competente. En caso contrario pueden ser clausurados.

La autoridad de aplicación está facultada para suprimir el trabajo a domicilio en aquellas industrias que por su naturaleza pongan en peligro la vida, la salud o la moral de los trabajadores.

Los trabajadores a domicilio pueden constituir asociaciones profesionales.

Los empresarios, intermediarios o talleristas que den trabajo a domicilio sin contar con la licencia previa pueden ser multados, al igual que los que destruyan los libros de registro.

De igual forma lo serán aquellos que reduzcan, suspendan o supriman arbitraria o injustificadamente el trabajo al obrero a domicilio.

La Ley 25.212,⁵ del Pacto Federal del Trabajo, que cuenta con una serie de anexos, hace mención al teletrabajo en el Anexo H: Anexo VI Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas.

En 2003 se conformó la Comisión de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo, cuyo objetivo principal es modificar la Ley de Contrato de Trabajo núm. 20,744 e incluir el teletrabajo.

⁵ Véase <http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/arg/xxii/index.htm> (consultada el 6 de septiembre de 2008).

En 2004 se entregó un proyecto al Ministerio del Trabajo en el que se establece:

Artículo 1o. Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley núm. 20,744 (t. o. 1976) y sus modificatorias...

Artículo 2o. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia...

IV. COLOMBIA

En la *Gaceta del Congreso* 266 de 2007 se publicó en Colombia el proyecto de ley 170 de 2006 Senado, por el cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo.⁶ Se publicó el 16 de julio de 2008 como Ley 1221 de 2008.

Entre sus disposiciones es de destacar:

Artículo 1o. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2o. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

⁶ Véase <http://www.arkhaios.com/?=75> (consultada el 6 de septiembre de 2008).

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 6o. *Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores.*

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo en buen estado, salvo deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido, no podrá dejar de reconocérsele el salario a que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Parágrafo. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el trabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 7. Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los inspectores de trabajo del respectivo municipio, y donde no existan éstos, al alcalde municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

V. COSTA RICA

En Costa Rica,⁷ el Código del Trabajo de 1943 regula en el título segundo, “De los contratos y de las convenciones de trabajo”, en el capítulo noveno, artículos 109 a 113, el trabajo a domicilio.

Estas disposiciones establecen:

Artículo 109. Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

Artículo 110. Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que anotará los nombres y apellidos de éstos; sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones.

⁷ Véase <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/S95CR102.htm> (consultada el 1o. de septiembre de 2008).

Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Artículo 111. Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que reciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

Artículo 112. Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por la entrega de labor o por periodos no mayores de una semana.

En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones.

Artículo 113. Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infectocontagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo.

VI. CHILE

En Chile⁸ el trabajo a domicilio fue regulado por el Código del Trabajo de 1931. Los patronos debían celebrar contrato de trabajo con las personas que les prestaban servicios en sus domicilios; estaban obligados a pagar las imposiciones respectivas en el servicio del seguro social y debían llevar un registro de estos trabajadores, de los salarios y entregar las libretas individuales.

La legislación laboral dictada durante el régimen militar tendió a desproteger el trabajo a domicilio y se estableció que no hacían presumir la exis-

⁸ Walker Errázuriz, Francisco, *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2003, pp. 277-279.

tencia de un contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien contrata.

La Ley núm. 19.759 optó por suprimir esta forma. En tal virtud se considerará al trabajo a domicilio como contrato individual de trabajo en la medida en que exista vínculo de subordinación y dependencia.

Esta Ley, al adicionar un párrafo al artículo 22 del Código del Trabajo, incorporó indirectamente el concepto de teletrabajo al excluir de la limitación de la jornada a

...los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

...se reconoce explícitamente el teletrabajo al excluir de la limitación de la jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.⁹

VII. ECUADOR

El Código del Trabajo del Ecuador, de 1997,¹⁰ regula en el título III, “Modalidades del trabajo”, en los artículos 277 a 290, el trabajo a domicilio, comprendido en el capítulo II.

Son de destacarse las siguientes disposiciones:

Capítulo II. Del trabajo a domicilio

Artículo 277. Trabajo a domicilio. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

Artículo 280. Empleadores en el trabajo a domicilio. Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas,

⁹ Gamonal Contreras, Sergio, *La reforma laboral en Chile*, disponible en: <http://www.unica.it/lavoro/GAMONAL02.pdf> (consultada el 20 de agosto de 2008).

¹⁰ Véase <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/s97ecu01.htm#232> (consultada el 5 de septiembre de 2008).

destajistas, etcétera, que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.

Artículo 281. Registro de trabajadores. El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir. Una copia de registros se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.

El registro estará a la disposición de los inspectores de trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.

Artículo 282. Libreta de trabajo. Es obligación del empleador entregar al trabajador, al momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.

Artículo 283. Registro de empleadores. Para el efecto de fiscalizar debidamente el cumplimiento de las disposiciones anteriores, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos llevará un registro de empleadores de trabajo a domicilio, registro en el que deberá inscribirse todo empleador que ocupe trabajadores en tales condiciones. El plazo de la inscripción será fijado por la Dirección antes nombrada.

Artículo 284. Multas a los trabajadores. El juez de trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella.

Artículo 285. Fijación del salario mínimo. Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán el salario mínimo por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente.

Artículo 288. Publicación de las decisiones. Las decisiones de las comisiones previstas en el artículo 285 serán publicadas en el Registro Oficial y, además, en cualquier otra forma que determine la Dirección General del Trabajo. La tarifa de salarios se fijará en los locales en donde se haga la entrega de los materiales a los trabajadores, y en el recibo de las obras entregadas por éstos después de la ejecución del trabajo.

Artículo 289. Atribuciones de los inspectores de trabajo. Respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores de trabajo:

1. Comprobar que los empleadores se hayan inscrito en el Registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado; que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 282, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;

2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,

3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

VIII. NICARAGUA

El Código del Trabajo de Nicaragua, publicado en *La Gaceta* núm. 205 del 30 de octubre de 1996, regula en el título VIII, “Condiciones especiales de trabajo”, en el capítulo II, el trabajo a domicilio, de los numerales 155 a 160:¹¹

Capítulo II. Del trabajo a domicilio

Artículo 155. El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia direc-

¹¹ Véase <http://www.mific.gob.ni/dirFomento/Leyes/ctrabajo.pdf> (consultada el 20 de agosto de 2008).

ta de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración.

Artículo 156. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza:

- a) Para el expendio directo de lo manufacturado;
- b) En locales que, no obstante servir de domicilio al trabajador, se comunican directa o indirectamente con la empresa del empleador o forman parte de dicha empresa.

Artículo 157. La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este Código.

Artículo 158. El empleador que habitualmente dé trabajo a domicilio debe:

- a) Registrarse en el libro que para tal efecto lleva el Ministerio del Trabajo;
- b) Llevar un libro de registro de operaciones con los trabajadores y entregar a cada uno de ellos una libreta de trabajo en la cual hará constar la obra, el lugar de pago, el salario a destajo y la especificación de los materiales facilitados;
- c) Entregar íntegra y directamente el salario al trabajador o a quien éste designe, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a terceros.

Artículo 159. Los salarios de los trabajadores a domicilio deben ser cancelados por la entrega de labor o por periodos no mayores de quince días y en ningún caso pueden ser inferiores a los que se paguen por trabajos similares en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

El empleador que infrinja esta disposición deberá pagar a cada uno de los trabajadores una suma equivalente a la de los salarios que haya dejado de percibir.

Artículo 160. Cuando el empleador, sin justas razones, no facilite al trabajador a domicilio los materiales necesarios o pactados a efecto de que devengue el salario establecido, podrá el trabajador dar por terminado el contrato o relación de trabajo, conservando el derecho a las prestaciones legales.

IX. PARAGUAY

La Ley núm. 213 establece el Código del Trabajo (*Gaceta Oficial* núm. 105 bis, del 29 de octubre de 1993).

El nuevo Código del Trabajo deroga el sancionado en 1961.¹²

El trabajo a domicilio se regula en los artículos 137 a 147, capítulo III del título III, “De los contratos especiales de trabajo”, del libro I, “Disposiciones generales y contrato individual de trabajo”.

Son de mencionarse los siguientes:

Artículo 137. Trabajo a domicilio es toda labor por cuenta ajena ejecutada a jornal, por tarea o a destajo, en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, sin vigilancia o dirección inmediata del empleador o su representante.

Artículo 138. Se consideran empleadores de trabajo a domicilio quienes proporcionan este género de ocupación, sean comerciantes, industriales o intermediarios.

Artículo 139. Forman taller de familia los trabajadores a domicilio integrados por miembros de una familia, siempre que residan en la misma casa.

Artículo 140. La venta de materiales que hiciese el empleador al trabajador, con objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo, constituye contrato de trabajo a domicilio, dando lugar a la aplicación de la presente ley.

Artículo 141. Todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, llevará un libro rubricado por la autoridad administrativa del trabajo, en el que se anotarán...

Artículo 142. El empleador entregará gratuitamente al trabajador a domicilio una libreta de salario, rubricada por la autoridad competente del trabajo, en la cual, además de los datos especificados en el artículo anterior, se anotará la cuenta de los anticipos y salarios pagados.

Artículo 144. Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán pagadas por entrega de labor o por periodos no mayores de una semana.

En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por trabajos similares en las fábricas o talleres de la localidad.

Artículo 145. Todo trabajador a domicilio que para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviera que esperar más de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquélla, como una parte proporcional al trabajo que hubiese podido realizar durante ese tiempo.

¹² Véase <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRY01.htm> (consultada el 6 de septiembre de 2008).

Artículo 146. Los trabajadores a domicilio tienen derecho al pago de los días feriados establecidos por la ley, si trabajasen para el empleador en la quincena anterior al feriado.

X. PERÚ

En Perú,¹³ la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula el trabajo a domicilio de los numerales 87 a 96. En el artículo 87 determina que trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitual o temporalmente, en forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador.

Establece que la remuneración puede ser fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo, con base en criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El patrón está facultado para deducir del salario del trabajador hasta un 25% mensual en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes suministrados para la producción, así como las herramientas, maquinaria o útiles que se hubiesen entregado.

El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, debiendo remitirse a la autoridad administrativa del trabajo competente una de las copias, para su registro.

El patrón está obligado a llevar un registro de trabajo a domicilio, en el que se consignarán, entre otros, los siguientes datos: identificación del trabajador, fecha de suscripción del contrato de trabajo a domicilio, calidad y naturaleza de la obra encomendada y remuneración convenida, monto y fecha de pago de la remuneración.

El trabajador a domicilio está comprendido en el sistema nacional de pensiones¹⁴ y en el régimen de prestaciones de salud,¹⁵ en cuanto se refiere

¹³ Decreto legislativo 728, visible en: <http://www.mpfu.gob.pe/descargas/texto-unico-ordenado-ds-03-97-tr.pdf>, consultada el 13 de noviembre de 2007.

¹⁴ Decreto-ley núm. 19990.

¹⁵ Ley núm. 22482.

a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.¹⁶

XI. REPÚBLICA DOMINICANA

La Ley núm. 1692 del 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código del Trabajo,¹⁷ regula el trabajo a domicilio en los numerales 266 a 276. Destacan los siguientes:

Título V. Del trabajo a domicilio

Artículo 266. Trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas como empleadores.

También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan.

Artículo 267. Empleador de trabajo a domicilio es cualquier persona física o moral que contrata labores para ser realizadas en el domicilio del trabajador, o en un local cualquiera que no sea el de la empresa o establecimiento del empleador.

Artículo 268. Trabajador a domicilio es el que trabaja en su propia vivienda, ya solo, ya en taller de familia por cuenta de uno o más empleadores, o en un local que no sea el de la industria o taller de dichos empleadores.

Artículo 269. Taller de familia es aquel en el cual trabajan personas unidas por algún grado de parentesco que viven bajo el mismo techo.

Artículo 270. Todo empleador a domicilio debe llevar un libro-registro en el que consten:

- 1°. Las calidades de las personas a quienes se confíe el trabajo.
- 2°. El lugar donde se ha de efectuar éste.
- 3°. La descripción y clase del mismo, expresando la cantidad que se pague por tarea, ajuste o precio alzado.
- 4°. El certificado industrial del empleador.

¹⁶ Decreto-ley núm. 18846.

¹⁷ Véase http://www.suprema.gov.do/códigos/Código_Trabajo.pdf, consultada el 6 de septiembre de 2008.

Dicho libro debe ser legalizado por la Secretaría de Estado de Trabajo.

Artículo 271. Los empleadores de trabajo a domicilio proveerán a sus trabajadores una libreta en la que consignen:

- 1°. Las calidades del interesado.
- 2°. La cantidad y clase del trabajo encomendados al trabajador.
- 3°. El precio vencido.

Esta libreta llevará la firma del empleador o su representante y la del trabajador, a menos que no puedan hacerlo, caso en el cual será firmada la libreta por un representante de la Secretaría de Estado de Trabajo.

La libreta quedará en poder del trabajador.

Artículo 272. Todo empleador debe proveerse de una licencia antes de iniciar sus actividades en el trabajo a domicilio. Esta licencia será concedida gratuitamente por la Secretaría de Estado de Trabajo y debe renovarse anualmente.

La licencia expresará:

- 1°. Las condiciones en que se realiza el trabajo.
- 2°. La denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados.
- 3°. Si el trabajador recibe todo el material o parte de él para elaborar el artículo.

Puede, asimismo, suspender por razones de higiene, previo informe médico, los trabajos en los talleres de familia.

Artículo 275. Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del presente Código, así como las concernientes a los seguros sociales, en las condiciones y con las modalidades que se establezcan en los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo para la aplicación del presente título.

XII. URUGUAY

En Uruguay¹⁸ es la Ley núm. 9.910, Trabajo Manual a Domicilio, la que regula esta modalidad.

El patrón dador de trabajo a domicilio debe registrarse en el Registro de Trabajo a Domicilio, solicitando la autorización correspondiente y las respectivas libretas del trabajador.

Estas libretas serán recibidas por los obreros, y en ellas deberán constar sus datos personales, los del patrón y las especificaciones del trabajo.

¹⁸ Véase <http://www.mtss.gob.uy/Dinatra/d121.htm>, consultada el 28 de septiembre de 2007.

Si el trabajador cuenta con operarios, se convierte en tallerista a domicilio; deberá contar con su libreta y con una planilla de contralor como tallerista. No deberá exceder el límite establecido de operarios y máquinas.

La Ley núm. 13.555, del 27 de octubre de 1955, establece que los obreros individuales y los talleristas comprendidos en la Ley núm. 12.242, del 20 de diciembre de 1955, que sean despedidos tienen derecho a una indemnización, siempre que en los seis meses anteriores al despido hubiesen realizado más de seis tareas por encargo de la empresa de la cual dejaron de recibir trabajo.

Algunos autores¹⁹ consideran que incluir el teletrabajo como trabajo a domicilio, en virtud de la falta de regulación legal, es una nociva confusión conceptual debido, primero, a que trabajo a domicilio no es únicamente aquel que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador y, segundo, al perfil profesional del trabajador, tradicionalmente considerado como manual, asociado a escasos ingresos y baja capacitación, sin organización sindical, prestado con ayuda de un grupo familiar de soporte. Es decir, opinan que son actividades diferentes, que combinen de modo creciente y responden a exigencias y motivaciones diversas.

En virtud de que el teletrabajo no es un trabajo por sí mismo, sino una forma de trabajar, éste debe considerarse como teletrabajo y regularse las modalidades correspondientes al mismo.

XIII. MÉXICO

En México, la Ley Federal del Trabajo regula en el título sexto, “Trabajos especiales”, en el capítulo XII, el trabajo a domicilio, abarcando de los artículos 311 a 330.

Se define al trabajo a domicilio como 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.

¹⁹ Cfr. Mayor Sánchez, Jorge Luis, en <http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articulos&action=read&idart=212> (consultada el 2 de octubre de 2006); Fuentes Izquierdo, Bárbara Viviana, *El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco*, en <http://derechogt.org/articulo4.htm> (consultada el 6 de septiembre de 2008).

La Ley permite que el trabajo se realice directamente por el trabajador o con la ayuda de miembros de su familia.

Los patrones que den trabajo a domicilio están obligados a inscribirse en el Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio, que funciona en la Inspección del Trabajo, según dispone el artículo 217; en este Registro debe constar el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y demás datos que señalen los reglamentos aplicables.

Tienen también la obligación de llevar un “libro de registro de trabajadores a domicilio”. En este libro, que debe autorizarse por la Inspección del Trabajo, deben anotarse los datos generales del trabajador; la jornada; la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; materiales y útiles para trabajar y monto del salario, así como de entregar gratuitamente a los trabajadores la “libreta de trabajo a domicilio”; la falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le corresponden. Los salarios de los trabajadores a domicilio no pueden ser menores de los que se paguen a trabajadores por actividades semejantes realizadas en la empresa o establecimiento.

Ni la discontinuidad en la prestación del trabajo personal a cargo del trabajador a favor del patrón ni la simultaneidad de patrones es suficiente, *per se*, para llegar a la conclusión de que no existe relación obrero-patronal, puesto que no debe perderse de vista lo que dispone el capítulo XII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, en especial sus artículos 311, 314 y 315; por tanto, si una persona presta servicios a una negociación mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esta finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre ella y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa.²⁰

Los patrones están obligados a fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo; a proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; a recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas; a ha-

²⁰ Amparo directo 526/80. Benjamín Díaz. 18 de septiembre de 1980. Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. Séptima Época. *Semanario Judicial de la Federación*. 139-144, Sexta Parte, p. 163.

cer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias resultantes, no pudiendo hacerse reclamaciones posteriores.

Aun cuando en el capítulo especial de trabajo a domicilio no están expresamente reguladas las prestaciones relativas a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, éstas deben pagarse al trabajador si en el juicio laboral se demostró el despido pero no la justificación, conforme a una congruente interpretación de los artículos 48, 80, 87, 182 y 329 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el artículo relativo a los trabajos especiales regula aspectos que en exclusiva le son aplicables a este tipo de trabajo, sin excluir las prestaciones de carácter general que proceden en tanto no contraríen aquellas especiales.²¹

El trabajador a domicilio al que el patrón deje de dar trabajo tiene los derechos consignados en el artículo 48 de la ley laboral, según dispone el artículo 329 de la misma.

Con fundamento en el numeral 330, la Inspección del Trabajo está facultada para comprobar si los patrones que proporcionan trabajo a domicilio están inscritos en el “registro de patrones”; si llevan correctamente los “libros de registro de trabajadores a domicilio”; vigilan que la tarifa de salarios se fije en lugar visible; practican visitas en los locales donde se ejecuta el trabajo y vigilan que se cumplan las disposiciones de higiene y seguridad.

Conforme al artículo 311 de la ley laboral, el trabajo que se realiza en el domicilio del propio trabajador se ejecuta sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, lo que implica que es el propio trabajador quien decide y determina el horario que mejor le acomode para la realización del trabajo; de ahí que no pueda hablarse de una jornada extraordinaria de labores, pues por la naturaleza del trabajo la jornada está bajo la potestad del propio trabajador.²²

El diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentó el 31 de octubre de

²¹ Amparo directo 7296/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, *Semanario Judicial de la Federación*, octubre de 1992, t. X, p. 401.

²² Amparo directo 7926/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, *Semanario Judicial de la Federación*, octubre de 1992, t. X, p. 470.

2002 una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, misma que se publicó en la *Gaceta Parlamentaria* del 1o. de noviembre del propio año.

El título séptimo de la iniciativa, “Trabajos especiales”, regula en el capítulo XII el trabajo a domicilio, en los artículos 349 a 368.

La iniciativa propone diversas modificaciones y adiciones a la normatividad vigente (artículos 311 a 330).

Entre las diferencias que se presentan, son de mencionarse la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, al cual le competiría proponer a la Cámara de Diputados, para que ésta los fije, el monto de los salarios mínimos profesionales para los diferentes trabajos a domicilio.

De igual forma, la obligación patronal de pagar el salario de dos días de descanso semanal y el de los días de descanso conmemorativo.

En sesión del 12 de diciembre de 2002, el diputado Roberto Ruiz Ángeles, a nombre de los integrantes de grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional, Partido Acción Nacional y Partido Verde Ecologista de México, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos argumenta la necesidad de

...eliminar la connotación negativa “patrón”, que remite a una relación de conflicto entre los directores [*sic*] de la empresa y los trabajadores, reemplazándola por el concepto actual de “empleador”, que incluye tanto a las personas físicas como a las empresas, y que supone un vínculo cooperativo y de colaboración [*sic*] con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa. Este concepto, asumido como criterio general de reforma en todo el articulado, ha sido también adoptado y promovido a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la que México es miembro desde su fundación [*sic*].²³

Por lo que hace al capítulo XII, “Trabajo a domicilio”, del título sexto, “Trabajos especiales”, la iniciativa propone, en consecuencia, cambiar la voz “patrón” por la de “empleador” en 13 artículos de los 20 que lo integrarán.²⁴ El propósito es hacer que exista coincidencia terminológica entre las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y de otros

²³ México ingresó a la OIT hasta el 12 de septiembre de 1931.

²⁴ Se sustituye 17 ocasiones.

países iberoamericanos, pero, en sentido estricto, esta reforma no va al fondo de la normatividad de que se trata.

XIV. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En 1996, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio 177²⁵ y la Recomendación 184 sobre Trabajo a Domicilio.

La idea esencial del Convenio 177 es promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio, entre los que debe incluirse a los trabajadores, y los otros trabajadores que laboran en las instalaciones de las empresas, en cuanto a la libertad sindical, la protección frente a la discriminación en el empleo y en materia de seguridad y salud, de seguridad social, de remuneración, de formación y de protección a la maternidad.

El Convenio 177 establece que la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Señala también que la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar en una empresa.

Esa igualdad de trato está referida al derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; la remuneración; la protección por regímenes legales de seguridad social; el acceso a la información; la edad mínima de admisión al empleo, y la protección a la maternidad.

²⁵ Este Convenio solamente ha sido ratificado por Albania (2002), Argentina (2006), Finlandia (1998), Irlanda (1999) y Países Bajos (2002).

La Recomendación 184 señala que la autoridad nacional, regional, local o sectorial competente deberá disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilicen esos empleadores.

XV. TELETRABAJO

Etimológicamente, la palabra teletrabajo procede de la unión de la voz griega “tele”, que significa “lejos”, empleada como prefijo, y de la voz “trabajo”, que se deriva del latín *tripaliare*, que a su vez se deriva de *tripalium*, que significa “tres palos”, yugo confeccionado con tres palos a los que se amarraba a los esclavos para darles azotes.

La expresión moderna de teletrabajo se considera que nació en los Estados Unidos en 1973 cuando Jack Nilles²⁶ coordinara una investigación referente a las entonces existentes tecnologías en el trabajo. El propósito era disminuir los traslados de los trabajadores, reduciéndose el tránsito vehicular y la contaminación atmosférica, al realizar éstos el trabajo desde su casa o desde un centro de teletrabajo cercano a su domicilio, así como mejorar la productividad de las empresas, al disminuir sus costos de operación.

Las innovaciones tecnológicas en el campo de la informática y de las telecomunicaciones están realizando una gran transformación en cuanto que afectan dos dimensiones de la existencia humana: el espacio y el tiempo. Esta transformación abarca la estructura de las organizaciones, las relaciones entre éstas y el entorno, rediseña tanto el desarrollo del trabajo como las productivas y de servicio. El cambio implica una descentralización del trabajo y una disminución en el tiempo de trabajo.

El trabajo a distancia es una de las opciones que se despliegan con más rapidez en las organizaciones; se ha convertido en una modalidad de trabajo habitual, especialmente en los países desarrollados, y que ha aparecido en los países en vías de desarrollo de manera muy intensa.

El teletrabajo tiene cinco efectos inmediatos:

El primero, que fluye directamente sobre la economía, es el abaratamiento de servicios que se pueden realizar a distancia y que le permiten a un em-

²⁶ Véase <http://www.jala.com/latinamerica.php> (consultada el 5 de septiembre de 2008).

pleado tener contratos sólo por horas, o por tarea realizada, o de plano fungir como trabajador independiente o *free lance*.

Todo ello, en segundo lugar, tiende a modificar las ideas tradicionales sobre la fuerza laboral y la membresía de los sindicatos. La posibilidad de presión y hasta de negociación colectiva, tiempo de descanso y prestaciones, se alteran con esta todavía *sui generis* pero, en países desarrollados, cada vez más frecuente modalidad de empleo.

Una tercera consecuencia es la revaloración de trabajo individual, cuya evaluación ya no depende de criterios que puedan aplicarse en un centro laboral. Los *free lancers* tienen ventajas pero también inconvenientes que no padecen los trabajadores con un empleo más regular. Además, trabajar en soledad tiene sus gratificaciones, pero puede ser desesperantemente triste.

En cuarto término, el teletrabajo afecta la organización habitual en las oficinas: habrá empleados que sólo acudan de vez en vez para recibir instrucciones directas, u otros, incluso, que nunca se presentan porque toda su carga laboral la cumplen desde su domicilio. La idea espacial y funcional de las oficinas puede modificarse a partir de tales tendencias.

En quinto lugar, el hecho de que el hogar sea al mismo tiempo sitio de trabajo plantea concepciones nuevas de términos urbanos, cotidianos y sociológicos en ese nuevo contexto doméstico.

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. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.²⁷

El teletrabajador no acude al centro de trabajo tradicional: a la empresa, a la oficina. El lugar de realización de trabajo puede ser: el domicilio personal,

²⁷ Suné, Emilio, conferencia pronunciada en la Universidad Anáhuac, México, Distrito Federal, el 3 de diciembre de 2004, disponible en: <http://www.anahuac.mx/derecho/boletin.2004.html> (consultada el 8 de marzo de 2006).

el telecentro, el propio vehículo utilizado por el teletrabajador para visitar clientes. El trabajo es “ejecutado fuera del lugar en el que se evalúan sus resultados”. Además, el empleador no tiene la posibilidad física de observar la ejecución del trabajo.

Al teletrabajo se le suele llamar también teleconmutación.²⁸

Dentro del teletrabajo individual se encuentra el realizado total o parcialmente en la casa, para una o varias empresas; también formas de trabajo móvil o aquel que se realiza desde lugares distintos, como el caso de los vendedores viajeros.

La ventaja del teletrabajo para las grandes empresas del sector de la informática y las telecomunicaciones, los seguros y el sector financiero, que fueron las primeras en adoptar el teletrabajo, fue la reorganización de los procesos empresariales, con énfasis en la gestión por objetivos o para contar con situaciones laborales más flexibles.

Las pequeñas empresas introducen el teletrabajo con la idea de que un mejor uso de las redes de comunicación y de las telecomunicaciones puede mejorar la competitividad, como el caso de quienes trabajan en las oficinas de clientes y pueden acceder a los datos almacenados en la empresa.

Se considera que el teletrabajo favorece la incorporación al mundo laboral a discapacitados, enfermos, mujeres con hijos menores y personas de la tercera edad, con los beneficios sociales y económicos que ello debe representar.

Los costos de las empresas suelen disminuir, pues no se requiere de espacios e instalaciones específicos para realizar el trabajo.

Las desventajas del teletrabajo se manifiestan en forma importante en el trabajo que los individuos realizan de manera aislada, sin contacto con sus compañeros de trabajo ni con sus superiores jerárquicos, cuestión que no todos pueden soportar por el intenso trabajo frente a la pantalla y la ruptura de la distinción entre la vida privada y la vida profesional.

En algunos casos no se respetan las libertades individuales, con la vigilancia al teletrabajador por cámaras de video y la revisión de su correo electrónico.

²⁸ Medina Salgado, César y Espinoza Espíndola, Mónica, profesores de investigación en el Departamento de Administración de la UAM-A (<http://www.lazc.uam.mx/publicaciones/gestion/Gye/btm>).

El acceso a la capacitación se complica, puesto que el individuo trabaja únicamente en el cumplimiento de objetivos concretos,²⁹ con lo cual se aleja la posibilidad de ascender dentro de la empresa.

Se presentan casos en los que las empresas no efectúan reembolsos de los gastos en que el teletrabajador incurre, tales como electricidad, telecomunicación, equipo de trabajo.

La lista de ventajas del teletrabajo para los trabajadores puede rayar en lo idílico. Mayor flexibilidad en la asignación de tiempo y energías, menores costos de manutención y desplazamiento y mejor calidad de vida. Los teletrabajadores, al no estar obligados a seguir horarios de oficina, pueden trabajar donde y cuando lo deseen, no tienen por qué verse discriminados por residir en zonas rurales y no tienen que renunciar a sus empleos si sus cónyuges han de trasladarse a otra ciudad. También el trabajo es una fórmula para las personas que desean combinar la atención a la familia con sus aspiraciones profesionales. Las personas con discapacidad, por último, también pueden disponer de más opciones profesionales a través del teletrabajo.

Los inconvenientes, por otro lado, estarían tanto en el deterioro de las condiciones de trabajo como en la confusión y/o trasgresión de la vida privada o familiar por el trabajo o vida laboral. El deterioro de las condiciones de trabajo, relaciones laborales y/o profesionales puede surgir por la supresión de contacto con otros trabajadores, riesgo de pérdida de estatus y/o categoría o de sus posibilidades de promoción. La independencia que aporta el teletrabajo no es, por supuesto, adecuada para todos los trabajadores. Para algunos, el contacto social es un elemento crucial en su trabajo. Y para otros, un empleo ofrece una oportunidad muy esperada de salir cada día de casa. Según algunas investigaciones, los teletrabajadores que sólo trabajan en su domicilio familiar suelen acusar sentimientos de soledad, aislamiento social, temores al fracaso o sobre la calidad del trabajo, adicción al trabajo y estrés, inseguridad respecto a su estatus social, etcétera.

En el hogar, la difícil delimitación y escasa separación entre trabajo y vida privada o familiar produce con frecuencia conflictos por la ocupación de

²⁹ Como puede ser la creación de bases de datos con SQL Server; retoque y edición de imágenes con Photoshop; series de tiempo con E-Views; técnicas de segmentación con análisis multivariado; análisis estadístico con SPSS, SAS; diseño y animación en dos dimensiones con Flash.

espacios y tiempo familiar por el laboral, especialmente cuando los espacios disponibles en el domicilio familiar son reducidos y no existe la posibilidad de crear espacios diferenciados para el teletrabajo. Otros inconvenientes pueden derivarse de la falta de seguridad existente en las viviendas y de los gastos necesarios de acondicionamiento, así como de las inversiones en equipos y material si no son asumidos por la empresa.

El teletrabajo también sirve en ocasiones como excusa para la contratación precaria de trabajadores eventuales o a tiempo parcial. Además, la difusión del teletrabajo exigirá una legislación *ad-hoc* —hoy casi inexistente— que contemple las particularidades y la diversidad de modalidades que puede presentar el trabajo. Pero quizá el mayor inconveniente del teletrabajo puede producirse por la desestabilización, a favor del empresario, del equilibrio que rige las relaciones laborales. Además, y entre otros hechos posibles, podría aumentar la vigilancia por controles informáticos y, en definitiva, invasión del espacio y el tiempo privado del teletrabajador por parte del patrón.

Establece también que el empleador tiene la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez; llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosados por sexo; llevar un registro del trabajo encomendado a cada trabajador y el importe del reembolso correspondiente, y las deducciones competentes.

En principio, el teletrabajo lleva a pensar que el trabajador tendrá independencia y autonomía; sin embargo, esa libertad individual es aparente. Puede llevar a una sobrecarga laboral y en casos extremos a creer que se está “disponible” las veinticuatro horas del día, lo que lleva a una afectación negativa a la salud.

El teletrabajo³⁰ es un trabajo a distancia, los servicios deben prestarse fuera del centro físico de funcionamiento de la empresa. Requiere, además, como elemento imprescindible la utilización intensiva de determinadas tecnologías.³¹

³⁰ Ugarte Cataldo, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago de Chile, LexisNexis, 2007, pp. 181-188.

³¹ Las informáticas y las de telecomunicaciones: redes computacionales, teléfono, fax, correo electrónico, videoconferencias, etcétera.

En realidad, el teletrabajo no es un trabajo, sino una forma de trabajar, es decir, el contenido de la actividad que se teletrabaja puede ser cualquiera, desde las más sencillas y mecánicas, hasta lo más creativo.

El teletrabajo es un fenómeno polisémico: puede efectuarse desde un centro especialmente habilitado para tal efecto;³² teletrabajo móvil,³³ que se presta desde cualquier lugar, que puede ser el domicilio del trabajador, una oficina cualquiera, las oficinas de los clientes, un automóvil; el que se realiza permanentemente desde el domicilio del trabajador,³⁴ y aquel en el que la empresa y el trabajador se encuentran en países distintos.³⁵

El teletrabajo puede presentar dos modalidades:

- a) El teletrabajo desconectado:³⁶ en el que no existe conexión informática entre el equipo utilizado por el trabajador y el servidor de la empresa. El trabajador recibe instrucciones y al concluir la tarea o la jornada entrega el resultado obtenido, el cual puede enviar por correo electrónico o entregar personalmente en algún dispositivo electrónico o en papel.
- b) El teletrabajo conectado:³⁷ en el cual el trabajador realiza su actividad en un equipo conectado al servidor de la empresa, pudiendo existir dos modalidades: una conexión en sentido único³⁸ o de forma interactiva.³⁹

En España, sindicatos y empresarios reclamaron una regulación del teletrabajo mediante una negociación colectiva, según se desprende del análisis de la situación de los teletrabajadores europeos.⁴⁰ Los sindicatos consideran que su indefinición dificulta su implantación en pequeñas y medianas

³² Telecentro.

³³ Mobile teleworking.

³⁴ Electronic home work.

³⁵ Teletrabajo internacional: *off shore*.

³⁶ Off line.

³⁷ On line.

³⁸ One way line.

³⁹ Two way line.

⁴⁰ Véase <http://www.aat-ar.org> (consultada el 5 de septiembre de 2008).

empresas, al no existir claridad en la aplicación de las normas laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

XVI. CONCLUSIONES

El trabajo a domicilio, en sus más variadas manifestaciones, desde la confección de ropa, el ensamble de productos diversos, el empaque de objetos, la envoltura de cajas, hasta comprender al teletrabajo, que puede ser desde capturar datos hasta diseño de programas informáticos, puede llegar a convertirse en una sencilla forma de explotación.

Al no ser visible, al ofrecer —aparentemente— a los trabajadores la posibilidad de fijar sus propias jornadas de trabajo, al no ser vigilado por las autoridades administrativas del trabajo competentes, tienden a convertirse en formas de abuso y retroceso en los derechos de los trabajadores.

Por lo anterior, resulta indispensable que las autoridades administrativas del trabajo competentes realicen adecuadamente su función de vigilancia y, en su caso, de sanción y que se instrumenten por el legislador que corresponda las reformas a los sistemas de seguridad social que garanticen a los trabajadores una justa protección a su salud y a su vejez.

XVII. PROPUESTA

Que se reforme la Ley Federal del Trabajo para incorporar al trabajo a domicilio el concepto de teletrabajo.

Se propone que se adicione un segundo párrafo al artículo 311 y que el vigente segundo párrafo, que se modifica, pase a ser el tercero, para quedar como sigue:

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.

Los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante

la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, serán considerados trabajadores a domicilio.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en los párrafos anteriores, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

XVIII. BIBLIOGRAFÍA

- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *La reforma laboral en Chile*, disponible en: <http://www.unica.it/lavoro/GAMONAL02.pdf>.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2003.
- MAZA DÍAZ CORTÉS, Octavio, *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes-Universidad Michoacana San Nicolás de Hidalgo, 2006.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2002.
- UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago de Chile, LexisNexis, 2007.
- WALKER ERRAZURIZ, Francisco, *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2003.

Páginas electrónicas

<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley>.

<http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto-unico-ordenado-ds-03-97-tr.pdf>.

<http://www.mtss.gob uy/Dinatra/d121.htm>.

<http://www.jala.com/latinamerica.php>.

<http://www.anabuac.mx/derecho/boletin.2004.html>.

<http://cinterfor.org uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/arg/xxii/index.htm>.

<http://www.arkhaios.com/?=75>.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/S95CR102.htm>.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/s97ecu01.htm#232>.

