

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La informalidad del Teletrabajo en México

Julio Ismael CAMACHO SOLÍS*

RESUMEN: Los avances, la sistematización de la vida cotidiana, así como las comunicaciones innovadoras, intercalados con los sistemas de información de hoy día que son determinados por el desarrollo tecnológico mundial, han influido sobre todo en diversos ámbitos de la sociedad en general, y como consecuencia de ello en las relaciones de trabajo en particular, sean estas las tradicionales, atípicas, informales o formales. Se han generado nuevas formas de relaciones laborales con una determinada característica que impacta en la organización y desarrollo del trabajo mismo, que trae como consecuencia romper con las formas tradicionales y hasta comunes para contratar trabajadores con alguna característica en particular, y por consiguiente quedan fuera de los ordenamientos jurídicos típicos y tradicionales que protegen los derechos de los trabajadores, y que dan certeza jurídica a la relación laboral. En la actualidad existen diversas modalidades de prestar un trabajo subordinado, lo que significa miles y hasta millones de personas empleadas fuera del ámbito del derecho del trabajo, y que se conocen como sector o actividad informal. Este sector agrupa diversas modalidades en relación a ciertas actividades que tienen un denominador común, que es estar generalmente al margen de las normas protectoras de lo laboral y de la Seguridad Social.

Palabras clave: Informalidad, empleo, descentralización.

SUMARIO: 1. Panorama global. 2. Escenario del trabajo informal. 3. La globalización de la informalidad laboral y su vulnerabilidad. 4. La nueva modalidad de teletrabajo con matiz informal. 5. La regulación jurídica del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo. 6. Conclusión final. 7. Bibliografía.

* Licenciado en Derecho (Universidad Veracruzana), Licenciado en Administración de Empresas, Maestro en Administración, Doctor en Derecho (grado obtenido con mención honorífica), Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Conacyt; Académico de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas; México.

1. Panorama global

El sector informal se relaciona con el cumplimiento o la omisión de las disposiciones y regulaciones establecidas. La reasignación de la mano de obra al sector de servicios, aunada al creciente uso de tecnologías de información, que requiere de mano de obra altamente capacitada (que no siempre o casi nunca perciben salarios adecuados); y las innovaciones tecnológicas de hoy con mayor diversificación, sobre todo la informática, procuran incrementar la variable valor-conocimiento en los productos y en la sociedad consumidora, lo que conlleva que la empresa, patrón o centro de trabajo se conviertan en una unidad económica de la modernidad y el desarrollo. Las nuevas tendencias surgen principalmente en los campos vinculados a la tecnología o a la informática, en los que se generan formas de trabajo no presencial, sin ubicación local, que constituyen una prolongación o diversificación de ciertas funciones empresariales hacia los trabajadores que incluso llegan a trascender países. De esta manera se consigue que la desregulación y flexibilización de las normas laborales cumplan con la globalización económica y social dominante e imperante a la que el Estado se adscribe, y lo replica ordinariamente en el ámbito del trabajo, olvidando sin duda el objetivo primordial de trabajo decente o digno. Esta modalidad rompe con el sistema clásico de relaciones laborales y da lugar a cambios trascendentales. Estos cambios han dado paso a una descentralización del trabajo basada fundamentalmente en el ahorro de tiempo y recursos, que lleva implícitas transformaciones técnicas, económicas y sociales.

Entre las tendencias por las cuales el capital global se está disociando tanto de la inversión productiva como de las situaciones sociales y políticas dentro de las fronteras nacionales, se halla en gran medida la liberalización que existe entre economía y política como elementos de la globalidad mundial contemporánea, que contribuyen a una dinámica de “el vencedor o el más grande se lleva todo”. A su vez, esto anima a los gobiernos a depender cada vez más de aquellos individuos o grupos con la mayor capacidad de competencia¹ en cada país.

Se crea una nueva segmentación social con una política pública de aparente eficacia: lo financiero frente a los productores, quedando el trabajo productivo inmerso en ello con diversas variables que vale la pena plantear de la siguiente manera:

1. Más igualdad y menor tasa de crecimiento, o menor igualdad y una tasa

¹ Díez de Sollano, A. S., “Tendencias mundiales”, en AA.VV., *México pensar y decidir*, Editorial Noriega, 2010, México D.F., p. 142.

de crecimiento más elevada. 2. ¿Debemos cuidar más el bienestar de las generaciones actuales o el de las generaciones futuras? 3. ¿Qué queremos: tener una organización económico-institucional que privilegie un modelo de vida consumista o uno que se oriente a la calidad de vida?²

Los problemas diversos en general no se resuelven con la técnica ni con la innovación, porque los conflictos entre la diversidad de fines se deben resolver a nivel de valores, y ello corresponde a la política. Dejar que cada cual haga lo que quiera no es ya hoy en día el mejor método para conseguir el bienestar individual y colectivo, porque el problema económico y sobre todo político actual “no es ya una relación entre el hombre y las cosas, sino una relación entre el hombre y el hombre”. La globalización actual supone una inserción global sin excluir países o regiones determinadas, sin que se tenga que abandonar a los pobres, teniendo presentes las realidades históricas y culturales, que se dirija a resolver los problemas de la mayoría de la humanidad, y que incorpore positivamente a los países en desarrollo; si no, ésta resulta una globalización contradictoria, oligopólica o excluyente.³

Lo anterior sin dejar de tener en cuenta la idea de que la subordinación del trabajo está ligada directamente a lo productivo, aspecto que permea entre los procesos financieros y del trabajo frente al capital. Pero aún más, el cambio tecnológico va continuamente disminuyendo la importancia del trabajo, al punto que los países compiten menos a través de los bajos salarios que de los bajos impuestos. Así, en general las ganancias se dirigen a las zonas de bajos impuestos, contribuyendo a la recesión y al desempleo, al trabajo precario y socialmente insatisfactorio. Además, la nueva producción global disminuye la importancia del trabajo manual, lo cual significa que el mundo laboral se está haciendo más abstracto, más inmaterial. Ahora el valor se basa en la capacidad de acceso, hoy lo esencial no es dominar un territorio sino tener acceso a una red, a determinada conectividad, los hombres son de nuevo móviles, el proceso de sedentarización de los pasados siglos ha terminado. Los valores y la importancia de los distintos factores de la producción han variado demasiado. La distinción neta entre patrón-empleado en el fondo se mantiene en una total apariencia, pero las formas externas pueden borrarse.⁴

Lo derivado de manera inercial es que existe una exclusión social de nuevas clases sociales de índole mundial a mencionar:

² Unrisd, *Globalización y ciudadanía. Informe de 2008*, p. 178.

³ *Ibidem*.

⁴ De María y Campos, M., “La amenaza global de un consumo desigual”, *El financiero* 2009, p. 34.

1. La hiperclase, con todos los medios de conocimiento e información y la capacidad de manipulación.
2. Los nómadas de la miseria, millones de personas en la pobreza, obligadas a luchar para sobrevivir.
3. El resto lo constituye una gigantesca clase media que vivirá en la esperanza de alcanzar a la hiperclase.⁵

Por ello el valor propio del trabajo resulta secundario, se reduce su importancia central, se traduce sólo como la generación de empleo que se deriva del crecimiento económico, pero resulta más básico aún encontrar caminos para construir verdaderos procesos de “globalización con equidad”, que debieran garantizar un amplio respeto por el mínimo básico de normas de protección del trabajador. Todos los seres humanos son los protagonistas reales del desarrollo, por lo tanto los intereses de los trabajadores constituyen un interés social supremo y básico, como parte de un bien común del cual todos somos responsables.

Por lo tanto, cuando se hable de nuevas formas de contratación laboral, flexibilidad o competitividad, intereses comunes o nacionales, el mercado o las reformas estructurales, cambio o transformación, debemos de tomar en cuenta o dejar para el olvido que todos esos instrumentos son para beneficio de los trabajadores y sólo para ellos. Por ello no podemos permitir que “Mercado, Moneda y Globalidad” sustituyan a “Justicia, Igualdad y Fraternidad”.⁶

En el mundo se registran múltiples corroboraciones empíricas de que el mercado por sí solo no resuelve las diferencias en competitividad de empresas o individuos, sino que las acentúa. Lo expresan fenómenos que van desde las megafusiones entre corporaciones gigantes, pasando por la desaparición de miles de empresas, hasta el avance de la desigualdad entre países, regiones y grupos sociales⁷.

El escenario propio de la globalización se ha visto marcado por una apuesta radical en provecho de la competitividad, saldada en todas partes por un endurecimiento en las condiciones del trabajo asalariado. Las secuelas principales han asumido las formas de salarios más reducidos, jornadas laborales más prolongadas, derechos sociales en retroceso y precariedad generalizada⁸.

⁵ Gorostiaga, X., “La nueva realidad”, Universidad Centroamericana, www.uca.sa, consultado el 18 de junio de 2014.

⁶ Juan Pablo II, *Discurso a la Unesco*, p 137.

⁷ Knochenhauer Muller, G., “Eficiencia, y equidad, un binomio necesario”, *Colección reflexión y análisis*, Tomo I, México D.F., 2010, Editorial Noriega, p. 549.

⁸ García Canclini, N., *La globalización imaginada*, editorial Paídos, Buenos Aires, 1999, p. 67.

Desafortunadamente, el avance de la pobreza en México ha sido confrontado sólo por su dimensión del poder adquisitivo disminuido, mediante la doble apuesta de que primero la enorme expansión económica provocaría pleno empleo, y segundo que la asignación del gasto público en una proporción creciente a los rubros sociales y su reorientación para lograr mayor focalización y eficacia, harían posible una mayor equidad. Por ello cabe preguntarse con una clara disyuntiva ¿hay posibilidades reales de frenar el empobrecimiento y de resolver la miseria social, para con ello vincular políticas de gestión que impulsen el fomento productivo, selectivas por ramas y sectores que den prioridad entre sus objetivos a la generación de empleo? La respuesta es conocida: por el avance del empleo informal se acrecienta el problema de la concentración de la riqueza y de los ingresos y, por ende, el propio de la desigualdad, la marginación y la pobreza⁹.

No resulta necesario argumentar sobre la relación directa que existe entre calidad y cantidad del empleo disponible, así como el bienestar y calidad de vida de la sociedad. La situación laboral ha sufrido una alteración negativa a partir de la crisis de los años ochenta y del ajuste estructural que la ha seguido. Desde entonces se elevaron las tasas de desempleo abierto, se desplomaron los salarios reales, y aumentó brutalmente la informalidad (más del 60% del empleo es informal en nuestro país y con esto la precarización del trabajo está en su auge más destacado). Por ello la situación laboral en los últimos dos años se ha agravado, ya que de los empleos requeridos como mínimo para ser creados aún con la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, no se crearon los suficientes empleos formales. El poder adquisitivo del salario hoy día en el debate nacional partidizado políticamente sólo demuestra la enorme pérdida de poder adquisitivo suficiente para quien lo gana como tal, y obtuvo carta de naturalización fácticamente la tan recurrente flexibilización laboral, despido fácil y estabilidad laboral aún a pesar de la incipiente e insuficiente reforma laboral, que agrava y aumenta el problema que se transformó en su conjunto, sin duda alguna visto en la realidad nacional el aumento del trabajo informal, precario y sin futuro seguro.

Como medida de valor alguno, muchos son los elementos que ocurren en el mercado laboral actual en lo que se refiere a la creación de puestos de trabajo, lo cual no debe restarle importancia a la propia responsabilidad que asumen los empresarios en la creación y conservación de empleos. La lógica sería optar por la capacitación en vez del despido como vía para

⁹ *Ibidem*, p. 553.

elevant la productividad o la reducción de los costos. Otra forma debe ser la de dejar de condicionar la creación de empleos a la flexibilización de las condiciones de contratación y despido de los trabajadores, vigente desde finales del año 2012, que generaliza la práctica legalizada que reduce los salarios reales, disminuye el tamaño del mercado nacional que además encaminan a muchos a la miseria laboral, a la inseguridad y sin duda a la violencia misma. Ante el problema de la creciente informalidad del empleo y el trabajo precario, sin duda son necesarias políticas macroeconómicas sanas, pero son insuficientes para resolverlo. El mercado feroz no solo requiere el complemento de políticas sectoriales, de desarrollo regional o local, sino que requiere y le urge el fomento de la formalidad con garantía social por lo menos. La intervención del Estado en la aplicación de tendencias en la modalidad que le convenga se aprecia indispensable, entre otras razones por lo que ya existe y se aplica con reconocimiento internacional. Por ello los mercados no son siquiera competitivos, lo que incluye sin duda la parte del trabajo en su conjunto, son imperfectos, y en países como México muchos escenarios y entornos carecen de instituciones y de organización mínima.

2. Escenario del trabajo informal

Desde hace algunos meses se habla reiteradamente de que en el país el 60% de los trabajadores son informales. En el pasado reciente se había acuñado otra definición de informalidad que correspondía a las personas que trabajaban en el sector definido como informal. Éste está compuesto por unidades económicas que cumplen tres condiciones: son micronegocios; no están proscritos por la ley; y el negocio no tiene un patrimonio distinguible del de la persona o familia que lo opera, por eso se califica como una división del sector de hogares. Además, usualmente no cumple con pagos de impuestos, seguridad social y demás obligaciones. Así, la economía informal se ha relacionado con el crecimiento real de la economía mexicana: a mayor tasa de crecimiento económico menor desempleo y, por tanto, menor proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en el sector informal. Según lo determina el Banco Interamericano de Desarrollo, una empresa informal tiene una serie de desventajas, entre las cuales destacan: el menor acceso al crédito y la menor integración en la cadena productiva. Asimismo, se observa también una insuficiencia del desarrollo tecnológico, bajos niveles de productividad y escasa o nula capacidad gerencial que pueda mantener o sostener relaciones de trabajo con el pago de, por lo menos, los

mínimos legales obligatorios.

Lo que ha sucedido en nuestro país es que las reformas han recurrido al esquema de reducir el empleo, el salario y la protección social de sus trabajadores. Mediante la flexibilización de la legislación se ha logrado reducir el costo laboral. Lo que no ha cambiado es el entorno del trabajo; aún reduciendo ese costo, tenemos problemas. Si nuestra economía se encuentra estable en el discurso, pero estancada en cifras y resultados ¿por qué existe entre la población una sensación de malestar económico de no contar con ingresos suficientes? o en el peor de los casos, ¿hacia dónde se está dirigiendo el bienestar que le corresponde a la población por el concepto de escaso crecimiento económico por mínimo que parezca o resulte?¹⁰.

La utilización de moderna tecnología es necesaria, tanto en la organización del trabajo como en el soporte técnico. De acuerdo con el actual contexto de la economía, las empresas sólo se han preocupado por el primer aspecto para lograr el ansiado crecimiento económico, dejando de lado el soporte técnico que resulta también trascendental:

“Es necesario implantar en América Latina una cultura de productividad entre los empresarios y también entre los trabajadores. Además de invertirse en recursos humanos, debe mejorar la organización del trabajo dentro de las empresas”¹¹.

La intervención del hombre es indispensable, puesto que no sólo se trata de un activo más de la empresa que se debe plasmar en una filosofía que valore los recursos humanos. Se debe tener en cuenta también que la motivación de las personas no solamente reside en el dinero, sino también en potenciar las capacidades intelectuales, ambientes de trabajo agradables o promociones dentro de la empresa, entre otros factores. Todo ello porque pasamos más tiempo en el centro de trabajo que en nuestros propios hogares. En consecuencia, el progreso económico debe ir acompañado también del progreso social para enfrentar los desafíos de la productividad y buscar que los derechos de los trabajadores no se vean mermados con los cambios en la economía y estrategias de crecimiento.

Las actividades que pueden difícilmente evidenciar el trabajo informal se pueden clasificar en base a dos criterios: por un lado atendiendo a la naturaleza de la actividad realizada, y por otro lado atendiendo al grado de desarrollo de la actividad formal, lo que implica que las actividades

¹⁰ Comentario de Fritz Dubois que lleva por título “Callejón sin salida” sobre los irreales ofrecimientos del Gobierno en materia de inversión y empleo, publicado en el Diario “El Comercio” del día 7 de junio de 2004.

¹¹ Tokman, V., “Políticas de empleo en la nueva era económica”, *Economía*, vol. XXIII, n. 46, Lima, PUCP, 2000, p. 25.

informales y las empresas informales hacen imposible la identificación de dicho sector¹².

El trabajo informal o la informalidad representa otra coyuntura toral para nuestros tiempos en el país y en nuestros países; la misma OIT define a los trabajadores informales como el “conjunto de personas ocupadas en el servicio doméstico, trabajadores ocasionales, trabajadores por cuenta propia (excepto profesionales y técnicos) y patronos, empleados, obreros y trabajadores familiares ocupados en empresas cuyos efectivos no excedan de cuatro”¹³.

Es decir, son aquellas personas que trabajan de manera independiente e individual y que al mismo tiempo emplean a otras personas; y ello no los hace tener un empleo fijo, sino ocasional, aunque la realidad nos demuestra que esto no es así, ya que existen personas que cuentan con empleos por tiempo indeterminado completamente en la informalidad, carentes de protección laboral y de cualquier prestación social.

Según la recomendación n. 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la política del empleo, se denominaba al sector informal como el sector no estructurado y se entendía a éste como “las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas”. A decir de este instrumento, se considera al sector informal como un grupo marginal, pero sobre todo vulnerable debido a que no existe reconocimiento por parte de la ley y, en consecuencia, no reciben protección jurídica alguna.

De acuerdo con los datos de la encuesta nacional de ocupación y empleo publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INEGI), al primer trimestre de este año que corre se ocupaban en este sector 13'7 millones de personas, lo que significa 28,5% de la PEA ocupada. Pero el INEGI establece una tasa de empleo informal. Para calcularla, además de tomar en cuenta a quienes se ocupan en el sector informal, agregó tres categorías más: el trabajo no protegido en el ámbito agropecuario; el trabajo doméstico remunerado; y el trabajo subordinado realizado en el sector formal, pero en el que el trabajador no cuenta con el goce de ninguna prestación laboral e incluso padece una total desprotección en materia de seguridad social¹⁴.

Al sumar al sector informal todos estos grupos se llega a la cifra de 34,5 millones de personas, que representan el 58,2% de la población ocupada

¹² Sánchez Castañeda, A., *Diccionario de Derecho Laboral*, editorial Oxford, Oxford University Press, México, 2005, p. 147.

¹³ *El empleo formal al finalizar el milenio*, en www.lemma.org/trabajo/ar, Publicado el 7 de marzo de 2009.

¹⁴ Consultado en www.Inegi.Gob.mx, 18 de Agosto de 2014.

total. La tasa de desempleo en México se situó en 5,47% durante el pasado mes de julio, una cifra superior al 5,12% que se registró en el mismo mes del 2013, según informó el Instituto Nacional de Estadística (INEGI). “La comparación anual muestra que la tasa de desocupación aumentó en julio de 2014 frente al mismo mes de un año antes, 5,47%” contra 5,12% de julio de 2013¹⁵.

Las estadísticas incluyen a los trabajadores que se emplean en el sector informal, que en julio representaron el 58,78% de la población total que tiene trabajo en el país, una cifra menor al 60,04% de julio de 2013. La población se ocupó mayormente en el sector de servicios (41,6%), seguido por el comercio (19,2%), la industria manufacturera (16%), actividades agropecuarias (14,1%) y la construcción (7,7%), mientras que el resto se ocupó en otras actividades, como la minería, electricidad, agua y suministro de gas¹⁶.

El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social. De esta manera, la medición de la ocupación en el sector informal se considera el punto de partida y un componente del cálculo de una medida más amplia: el empleo informal. Los resultados de la ENOE indican que en el segundo trimestre de 2014, todas las modalidades de empleo informal sumaron 28,6 millones de personas, para una disminución de 2,3% respecto a igual periodo de 2013 y representó el 57,8% de la población ocupada (Tasa de Informalidad Laboral 1). De manera detallada, 13,5 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal¹⁷, cifra que significó una caída de 4,5% anual y constituyó el 27,3% de la población ocupada (Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1); 2,2 millones corresponden al servicio doméstico remunerado; 6,1 millones al ámbito agropecuario, y otros 6,8 millones corresponden al de empresas, gobierno e

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Las cifras sin duda contrastan con el escenario del discurso político y mediático en el que si bien es cierto se reconoce el problema que existe, sigue siendo un problema del Estado al que le cuesta encarar y resolver de manera eficiente ante una problemática nacional que se replica en todo el país de manera paulatina y constante.

¹⁷ Se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación independiente de esos hogares.

instituciones¹⁸.

3. La globalización de la informalidad laboral y su vulnerabilidad

Aunque ya daba avisos hacia finales del siglo XX de que se iban a modificar las relaciones laborales en el entorno global en un mundo creciente y cambiante, que se tendrían que adecuar determinadas actitudes y prioridades pues se corría el riesgo de quedar desfasadas y ser rebasadas por la realidad poniendo en peligro incluso su propia existencia, desde inicios del actual siglo la OIT, como organismo cúpula a nivel mundial en cuestiones de trabajo formal y de la previsión social que le acompaña al trabajo y a los países por lo menos formal, en un brusco viraje de objetivos que al menos hace notar poderosamente la atención y a la par dimensiona el tamaño del problema que se tiene enfrente, ha debido recomendar a todos sus países miembros e incluso a quienes no lo son, la urgente necesidad de que se avocaran de inmediato, siempre en la medida de sus posibilidades de querer hacerlo, a tratar de resolver el complicado problema del trabajo informal no regulado dentro de sus respectivas territorios, límites y fronteras y, de ser posible, en la región geográfica de la que formen parte. El empleo formal decrece de manera alarmante en todo el planeta y, para colmo de males, todo apunta a que las inercias continuarán de manera acelerada en el mismo sentido, aún cuando se adecúe la legislación aplicable, el mundo avanza y las leyes se estancan. Así que ha debido ser la propia oficina internacional del trabajo OIT quien, a partir de sus informes de 2001 y siguientes hasta hoy día, ha señalado el problema poniendo el dedo en la llaga: de cada 10 nuevos empleos o “plazas de ocupación” que actualmente se crean en el mundo, 8 de ellas son trabajo informal. Y desde luego que han advertido también que las pocas plazas de empleo subordinado que se crean, son en abrumadora mayoría “empleo precario” y no empleo decente¹⁹.

Ante tan contundentes evidencias, reforzadas con los datos, estadísticas y toda la numeralia pertinente que proviene de fuentes tan confiables como lo son los datos y estadísticas que manejan el BM, el BID, la OCDE, el FMI, la AISS u otras organizaciones de calado mundial (en el caso de México el INEGI), agrupan un análisis objetivo de los hechos puros y duros que se imponen siempre al discurso oficialista, público, omnímodo

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ Ruiz Moreno, A. G., *Seguridad Social Obligatoria para trabajadores Migrantes e Informales*; editorial Porrúa, 2011, México D.F., pp. 304-309.

con alcance nacional, el que suele interesadamente ocultar o al menos intenta maquillar esta inquietante realidad presente. El objeto es tratar de medir el impacto del que se resiente un país como el nuestro y que repercute en su economía formal, ante el crecimiento exponencial del sector informal en sus múltiples expresiones positivas o negativas, que en ambos sentidos las hay²⁰.

Para ello la OIT suele partir de la existencia de un sector cuya lógica de producción difiere sustancialmente de la que predomina en el resto de la economía, pues el sector informal sería, en este contexto, algo así como el conjunto de las actividades realizadas por individuos cuyo objetivo es asegurar la supervivencia no sólo personal, sino del grupo familiar en la mayoría de los casos. Este esfuerzo cotidiano en el mercado informal del trabajo que no regula la OIT, pero cuyo avance sí que le ocupa y preocupa, se desarrolla casi siempre por fuera de lo que podíamos decir es la típica “mentalidad acumuladora” que caracteriza al capitalismo moderno. Bajo esta peculiar lógica económica informal existe y persiste una utilización de técnicas intensivas en trabajo, caracterizada por ingresos débiles junto a una productividad bastante limitada. Por lo tanto, el sector informal caracteriza la heterogeneidad del mercado de trabajo, que para los expertos resulta ser algo así como “el excedente estructural de mano de obra” debido a la capacidad insuficiente del sector formal para absorber a todos ellos por cuestiones multifactoriales, lo que podíamos afirmar es un común denominador de los mercados laborales latinoamericanos. La temática del sector informal y su medición en las cuentas nacionales constituye, sin duda, un centro de interés mayor en el contexto macroeconómico actual, particularmente en los países en desarrollo. El crecimiento de empleo asalariado en las empresas formales es, a todas luces, insuficiente para absorber el incremento de la demanda de empleo producto de la incorporación de jóvenes en el mercado laboral, dada la pirámide demográfica y la migración.

Sin duda la informalidad es uno de los grandes temas del debate económico y social de nuestro tiempo actual, especialmente en los países en vías de desarrollo, también llamados países emergentes. En un comienzo la informalidad fue considerada como grave problema social y ambiente propicio para incubar actividades ilegales, pero dada su novedad y en parte para eludir la responsabilidad, se la calificó como un “fenómeno temporal”. Sin embargo, las políticas macroeconómicas diseñadas por los gobiernos para romper con este problema no se comportaron como se tenía previsto y, al contrario, aparecieron hechos

²⁰ *Óp. cit.*, p. 310.

que frenaron el crecimiento y aumentaron el desempleo, creándose un ambiente social enrarecido que encontró su vía de escape precisamente en la informalidad. Como consecuencia, millones de personas, obligadas por las circunstancias, se vincularon al sector informal y el número de establecimientos vinculado de esta forma a la economía se mantuvo en ascenso. Ello deriva frecuentemente no sólo de las condiciones internas políticas de un país, sino de un orden internacional injusto. Con frecuencia ocurre que un derecho social se consagra y las condiciones económicas de un país no permiten realizarlo, pero queda en el texto constitucional como un proyecto y un propósito de justicia y un compromiso hacia el futuro, lo anterior se ha vuelto la característica básica de los derechos sociales. Desde que en 1970 Keith Hart inició el tratamiento de este tema, el concepto de informalidad ha evolucionado, debido a la identificación de una variedad de significados y la diferencia de las realidades en las cuales se manifiestan, lo que nos aproxima a una definición de informalidad a partir de dos perspectivas:

1. Si tomamos como partida el orden jurídico: la informalidad abarca a aquellas actividades que operan sin conformidad con el marco regulador vigente.

2. Si la apreciamos desde el criterio económico: se refiere a la ausencia o desarrollo de moderna tecnología, o la falta o a la sobra de capital humano y físico para el desarrollo de actividades empresariales.

Así, la informalidad se refiere a la economía de la pobreza y a procesos de exclusión social, actividades que representan un medio de supervivencia frente a los constantes cambios operados en la realidad. Se trataría de una pobreza de tipo estructural que deriva de los momentos más altos de la crisis de los ochenta, a lo que se agrega la nueva pobreza vinculada a los procesos de ajuste más recientes. Asimismo, se gestaría como resultado de procesos de descentralización productiva de manera que se puedan conseguir sistemas más flexibles para permitir la movilidad de los trabajadores.

La vulnerabilidad social coloca al teletrabajo informal como un foco de exclusión laboral, que los hace vulnerables por la escasez de trabajo decente, las desigualdades, la falta de educación, una gran dependencia de la economía en general con respecto a los grandes capitales, el lento crecimiento y el retroceso social.

La desregulación del mercado laboral se constituye en el panegírico de la flexibilidad. La insistencia en eliminar la rigidez del mercado laboral no expresa otra cosa que la conveniencia misma de alterar a favor del capital la relación de fuerzas entre las clases, y para ello nada mejor que la supresión de derechos laborales, la atomización de los trabajadores y

trabajadoras, la deslocalización de centros de trabajo, la inversión virtual, y el debilitamiento de su capacidad de negociación, incluyendo el desmantelamiento de la libertad sindical o gremial. Es falso recalcar categóricamente que la flexibilidad crea empleo. La tasa de crecimiento de empleo, por definición, es la tasa de crecimiento del PIB menos la tasa de aumento de la productividad, luego por ende el empleo sólo crece a partir de que el crecimiento del PIB supere el de la productividad. Toda política de fomento de empleo ha de basarse necesariamente por tanto en impulsar el crecimiento económico. La concentración de capital se ha acelerado y las multinacionales representan el esqueleto de la estructura económica mundial; las relaciones sociales entre las clases se han modificado sensiblemente, registrándose un retroceso en las capacidades del mundo del trabajo frente al capital.

4. La nueva modalidad de Teletrabajo con matiz informal

Derivado de la reforma laboral más reciente, en México se tenía contemplado en el artículo 311 lo referente al trabajo a domicilio, que es el que habitualmente se presta indistintamente en el domicilio de cualquiera o en un local libremente elegido, donde sin vigilancia, ni dirección ni subordinación directa o indirecta de quien proporciona el trabajo o alguna actividad a desempeñar. En la inocua y limitada reforma laboral llevada a cabo se agregó a lo que se considera como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, lo que infiere que se trata de teletrabajo. Por sí mismo ya carece de una propia definición como tal en el ordenamiento laboral, lo cual deja más interrogantes que certezas jurídicas laborales para este tipo de trabajo, por demás atípico e informal, que ya de suyo garantiza una telerelación laboral que implica telederechos, teleobligaciones y teleresponsabilidades propias e inherentes a toda telerelacion de trabajo, como son la telejornada, teledescansos, telesalario, telecontrato, telecapacitación, teleaguinaldo, telederechos y garantizará sin duda teledemandas, telejuicios, telerecursos y teleamparos. De igual manera crea telejuntas de conciliación y arbitraje, que emitirán telelaudos, todo lo anterior en un país que es de telenovela. Con lo cual todo se transforma en un telegobierno que no ve más allá de su propio interés de gobernar sin ser un Estado pleno y, en el que por la propia reforma que incluye ya pronto habrá que reconocer que la subcontratación misma se hará con trabajadores bajo el esquema de teleoutsourcing.

De este modo se aprecia que se produce el rompimiento de estructuras

jerárquicas rígidas, que ha dado lugar a una evolución en las formas organizacionales de la producción, la productividad y, por ende, la actividad laboral misma. La reestructuración de las empresas forma parte de un criterio reorganizacional que toma el nombre de rediseño global del proceso productivo, el cual puede definir todas las situaciones empresariales en que han sido introducidas innovaciones organizacionales para obtener niveles más altos de productividad. Ese rediseño da lugar a una forma no común de trabajo en la que ha sido factor determinante el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, al cual se le denomina teletrabajo. El teletrabajo es realizado generalmente por personas calificadas o no que cuentan con conocimientos profesionales y hasta empíricos en las tecnologías de la información y la comunicación tales como la informática, el cómputo, internet o sistemas de información; sin embargo, las ventas o la mercadotecnia, por las características del trabajo que prestan, comúnmente realizan su labor en la intimidad de su hogar o en lugares que ellos eligen libremente, o que también las empresas o empleadores disponen, pero casi siempre ocultos a los ojos de los demás. Lo grave es que generalmente no cuentan con protección jurídica laboral ni con los beneficios que de ella derivan. Ni siquiera tener focalizados a los centros de trabajo, que escapan de una inspección laboral que, como función propia de una gestión gubernamental, lejos de tener presencia y eficacia en los centros de trabajo de todo el país ha sido rebasada, por lo que se ha vuelto inoperante y limitada. En la sociedad actual, en la que el crecimiento tecnológico está dirigido a la eficiencia económica y al ahorro de tiempo, de distancias, de recursos y de esfuerzo, han surgido nuevas formas de trabajo determinadas por el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Estas formas de trabajo, precisamente por su novedad, quedan fuera de las regulaciones jurídicas laborales, lo que se traduce en incertidumbre jurídica laboral que ahonda más en beneficios para los trabajadores informales.

La aparición de diversas modalidades de contratación trae la aparición del teletrabajador, que más bien es una versión moderna del antiguo esquema de trabajo a domicilio, y coincide con éste en que la labor se realiza fuera del espacio físico de la empresa, generalmente en un espacio remoto como internet y en general con sistemas de cómputo/informática, para estar “conectados” y relacionados con la empresa. En estos casos, la manera como se presta el trabajo impide la aplicación de la normatividad laboral en atención a que se aleja de los conceptos que la misma plantea²¹.

Los principales retos del derecho laboral globalizado son adaptar y

²¹ Reynoso Castillo, C., *Los contratos de trabajo*, Uam Azcapotzalco, México 2011, p. 69.

actualizar no sólo la semántica jurídica, sino también los principios rectores integradores como la contratación colectiva internacional, la migración laboral controlada, los cambios en la administración del trabajo, las nuevas formas de contratación laboral y la flexibilización de los derechos laborales, entre otros²².

5. La regulación jurídica del Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo

Tal como se distinguía en líneas arriba, la reforma laboral tan mencionada que relaciona el trabajo a domicilio, y de la que se puede deducir implica el teletrabajo, involucra necesariamente dos elementos básicos fundamentales que son a mencionar: la distancia y el uso de telecomunicaciones. Etimológicamente el término Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo, que significa “lejos”, y de trabajo, que es la acción de trabajar, palabra latina (trípaliare, de tripálium, instrumento de tortura) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo²³.

Con base en lo anterior se puede afirmar que existen diversas modalidades del teletrabajo, pero los puntos coincidentes general son: la no presencia física del trabajador y la utilización de las tecnologías de información y comunicaciones. Las características más relevantes del teletrabajo son las siguientes:

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

²² Kurczyn Villalobos, P. *et al.*, *Derecho Laboral Globalizado*, México, IJ-Unam, 2007, p. 5.

²³ Padilla Meléndez, A., *Teletrabajo Dirección y Organización*, Colombia, Computec Ra-Ma, 1999, p. 3.

con minuciosidad (plazos, pagos, gastos, materiales, seguros)²⁴.

El teletrabajo tiene grandes ventajas, entre las que destacan las siguientes²⁵:

- Se da más importancia al objetivo logrado y no a cumplir un horario de trabajo.
- El teletrabajador dispone de mayor tiempo y autonomía, ya que puede organizar mejor sus compromisos e intereses sociales familiares, de ocio, recreación o estudio.
- Se genera en los tele empleados mayor autonomía, creatividad, habilidad competencia, desempeño.
- Hay ahorro de espacio físico, equipo, electricidad y mantenimiento, entre otros.
- Se logra potencializar el trabajo porque éste puede desarrollarse en el hogar del trabajador o en cualquier otro lugar.
- El teletrabajo puede desarrollarse en los diversos sectores en que participe la empresa.
- Se permite la integración al mundo laboral de personas con capacidad diferenciada.
- Se disminuye o evita el ausentismo laboral.
- Se transforma el rol del sindicato.
- Se logran diversos beneficios para las comunidades donde se instalan centros de teletrabajo.
- Las políticas públicas de los gobiernos pueden incentivar programas para el desarrollo del teletrabajo en distintas comunidades.
- Se logra optimizar el tiempo a favor de la empresa y del tele empleado, ya que no se requiere la presencia física de éste.

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

- Precarización del empleo.
- No realización en ocasiones del trabajo en equipo.
- Aislamiento del tele trabajador.
- Falta de supervisión directa y presencial de la empresa.
- En ocasiones, bajo nivel de compromiso empresarial.
- Violación de derechos laborales.
- Requerimiento de autodisciplina.
- Imposibilidad de ascensos en la organización.
- Reticencia a la capacitación por parte del trabajador.
- Peligros derivados de la confidencialidad de la información proporcionada.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ Carrasco, F., *Revista Empresa*, UI Puebla, México, 2008, p. 23.

- Problemas de salud por falta de mobiliario ergonómico, entre otras.

El teletrabajo en ocasiones es confundido, o algunos tratan de asimilarlo, con el llamado trabajo a domicilio. Debemos recordar que éste último ha sido considerado también como sinónimo de maquila, o sea, realizar alguna actividad de la producción o prestación de servicio de la empresa fuera de la factoría. En la actualidad, el trabajo a domicilio ha sido considerado como un beneficio para el empleado, ya que se realiza en su propio hogar y sin la vigilancia directa del empleador.

En cuanto a la normatividad jurídica aplicable al teletrabajo, en su vertiente del teletrabajador donde existe subordinación y relación laboral o en su aspecto obligacional personal que tiene carácter autónomo e independiente, algunos autores dicen que no estamos en presencia de una nueva figura de trabajadores, sino simplemente ante una forma de organización del trabajo y, por lo tanto, la normatividad jurídica aplicable al trabajo a domicilio es, por consiguiente, aplicable al teletrabajo. No comparto esa idea porque si bien el teletrabajo puede realizarse en el domicilio del trabajador, hay diversos factores que lo diferencian claramente del trabajo a domicilio. Dichos factores son principalmente los siguientes: la jornada de trabajo; el aspecto presencial del trabajador; las órdenes recibidas del patrón o la empresa; la supervisión directa de la empresa; la finalidad del trabajo a desarrollar; la evaluación por horas de trabajo o por objetivo logrado en los tiempos establecidos y la subordinación jurídica debido a la globalización. Para estas nuevas formas de empleo u organización del trabajo debe cambiar el análisis que tradicionalmente se ha realizado de los elementos de la subordinación jurídica para determinar la existencia de la relación laboral. En la actualidad, en el título VI relativo a trabajos especiales, el trabajo a domicilio se encuentra regulado en el capítulo XII de los artículos 311 al 330, y definido de la siguiente manera: “Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia y dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”²⁶.

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 el patrón deberá 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

²⁶ Breña Garduño, F., *Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada*. México, Oxford University Press, 1999, p. 301.

establecen los datos que debe contener el escrito en que se hagan constar las condiciones de trabajo entre patrón y trabajador, por su parte, en relación con el trabajo a domicilio, el artículo 318 establece los datos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo:

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

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del Patrón;
- II.- Local donde se ejecutará el trabajo,
- III.- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV.- Monto del salario fecha y lugar de pago, y
- V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes²⁷.

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

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad de trabajo;
- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajo;
- V. Forma y monto del salario, y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos, los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del trabajo²⁸.

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

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

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ *Ibidem*, p. 302.

- I.- Fijar las tarifas de salarios en lugar visibles de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo:
- II.- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- III.- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la hora y fechas estipuladas:
- IV.- Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior, y
- V.- Proporcionar a los inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten²⁹.

Los artículos que conforman el capítulo de trabajo a domicilio en la legislación mexicana aluden a un local libremente elegido por el trabajador, pero bien cabe preguntarse qué sucede cuando el patrón empleador designa donde se ubicará la fuente de trabajo, incluso en otra entidad federativa, municipio o hasta país o continente incluso. Al respecto debe decirse que el teleempleado o teletrabajador 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. 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, tal como se plasmó por los legisladores mexicanos en la reforma laboral de finales del año 2012.

En relación con ello, es importante resaltar que el título de trabajos especiales en la misma normativa laboral que nos ocupa surgió como una adecuación de las relaciones laborales a determinado tipo de trabajo que era realizado por diversas personas en ámbitos especiales, o mejor dicho, debido a características propias del trabajo. Por lo tanto, siendo el derecho del trabajo un derecho innovador y que debe adecuarse a la realidad social y económica de la sociedad, se estableció en dicho capítulo de trabajos especiales la reglamentación muy precisa en todo lo concerniente a: los trabajadores de confianza, de buques, de tripulaciones aeronáuticas, de ferrocarriles, de autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, del campo, los agentes de comercio y otros semejantes, y se incluyó a los deportistas profesionales, actores y músicos, al trabajador doméstico, al trabajo realizado en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, así como a la industria familiar y el trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una

²⁹ *Ibidem.*, p. 303.

especialidad, y al trabajo realizado en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley y, obviamente, el que se ha comentado, que es el trabajo a domicilio.

De lo anterior se puede deducir que el derecho del trabajo mexicano en su momento se fue adecuando a los nuevos escenarios o formas de empleo con características especiales. Pero en la actualidad no existe en dicho capítulo de trabajos especiales el relativo a los trabajadores vinculados directamente a través de una relación laboral basada en las tecnologías de la información y comunicación que se denomine teletrabajo, a diferencia de la normatividad laboral de otros países. La incursión de México o la inclusión en la ley laboral en el teletrabajo como trabajo formal es todavía incipiente, aún cuando existan nuevas adecuaciones a la Ley de reciente aprobación. Su estudio se dificulta toda vez que no existen estadísticas, datos, inspección y hasta una sobrada responsabilidad gubernamental y social, ya que sin duda algunas empresas han incursionado en dicho rubro. Tradicionalmente se ha tenido la idea de que las relaciones laborales en México en general se desempeñan de forma personal. El hecho de que los trabajadores tengan la oportunidad de trabajar lejos de los centros de trabajo, utilizando la red de redes, origina un vacío legislativo que norme esa forma novedosa de trabajo. El problema que se plantea en concreto consiste en que la ausencia de normas jurídicas aplicables lleva a la arbitrariedad y lleva a estos nuevos trabajadores a tener perjuicios en su economía, ya que deja al patrón un margen de discrecionalidad que es utilizado a su beneficio y perjudica al teletrabajador y, en consecuencia, casi a la sociedad misma.

6. Conclusión final

Como consecuencia de lo anterior, las normas jurídicas que reglamentan el trabajo a domicilio no tipifican ni pueden dimensionar el llamado teletrabajo o trabajo a distancia a través de medios electrónicos, ya que en el trabajo a domicilio por lo general se producen bienes de consumo básico, y en el teletrabajo se utiliza la información disponible en la sociedad de la información, o bien la que es enviada para que el teletrabajador la transforme y pueda ser promocionada o utilizada por la empresa. Por lo tanto, el teletrabajo en México se presenta como trabajo informal, y en muchos casos como un medio para completar los ingresos familiares, y en ocasiones en forma oculta y no regulada y como una simulación contractual, ya sea de relación de trabajo, civil o mercantil, propiciando esta situación que se preste el teletrabajo, es decir, una forma

de trabajo informal y contratación atípica. En conclusión, la incorporación del teletrabajo a los nuevos escenarios mundiales implica transformaciones y reformas significativas, tanto en aspectos estructurales como de organización y de la propia legislación laboral, que en México aun deja mucho que desear para cumplir con una justicia social plena en las relaciones laborales, sea cual fuere su naturaleza.

7. Bibliografía

- Breña Garduño, F., *Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada*, México, Oxford University Press, 1999.
- Carrasco, F., *Revista Empresa UI*, Puebla, México, 2008.
- De María y Campos, M., “La amenaza global de un consumo desigual”, *Periódico El financiero*, Octubre 12 de 2009.
- García Canclini, N., *La globalización imaginada*, Editorial Paídos, Buenos Aires, 1999.
- Gorostiaga, X., *La nueva realidad*, Universidad Centroamericana, www.uca.sa.
- Knochenhauer Muller, G., *Eficiencia, y equidad, un binomio necesario*, Colección reflexión y análisis, Tomo I, México D.F., Editorial Noriega, 2010.
- Kurczyn Villalobos, P. *et al.*, *Derecho Laboral Globalizado*, México, IIJ-UNAM, 2007.
- Padilla Meléndez, A., *Teletrabajo Dirección y Organización*, Colombia, Computec Rama, 1999.
- Reynoso Castillo, C., *Los contratos de trabajo*, Uam Azcapotzalco, México, 2011.
- Ruiz Moreno, A. G., *Seguridad Social Obligatoria para trabajadores Migrantes e Informales*, editorial Porrúa, México D.F., 2011.
- Sánchez Castañeda, A., *Diccionario de Derecho Laboral*, Oxford University Press, México, 2005.
- Saviñón Diez de Sollano, A., *Tendencias mundiales*, Editorial Noriega, México D.F., 2010.
- Tokman, V., “Políticas de empleo en la Nueva Era Económica”, *Economía*, vol. XXIII, n. 46, Lima, PUCP, 2000.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo