

EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TELETRABAJO COMO MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN MÉXICO EN EL SIGLO XXI

Juan Manuel Escudra Díaz

SUMARIO:

I. Introducción.

II. Aspectos generales de las relaciones de trabajo.

III. Visión tradicional de los tipos de contratación laboral.

IV. El trabajo a domicilio y el teletrabajo como formas flexibles de las relaciones laborales.

V. Viabilidad del trabajo a domicilio y el teletrabajo como formas de contratación en el siglo XXI.

VI. Conclusiones.

VII. Bibliografía.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

113

I. Introducción

Cuando hablamos de teletrabajo, nos viene a la cabeza la realización del trabajo desde el domicilio, sin embargo, no necesariamente ha de ser así, pues la actividad laboral puede entenderse siempre que sea ejecutada desde diferentes entornos ajenos a la empresa. La modalidad de trabajo a domicilio tal vez sea más adecuada para personas con cargas familiares, discapacidad o simplemente por comodidad, puesto que, con esta figura las personas con discapacidad adquieren muchas más posibilidades de obtener empleo.

Las tecnologías de la información y la comunicación han favorecido la aparición de nuevas formas de trabajo en las organizaciones empresariales, existiendo la posibilidad de conectarse con la empresa en red desde cualquier lugar gracias a internet. Diversos tratadistas del tema han destacado que tanto el teletrabajo como el trabajo a domicilio, representan un mecanismo de contratación o de organización laboral que favorece la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo y la vida personal y familiar, con lo que se modifica la ordenación tradicional del trabajo a domicilio, dando acogida a una nueva regulación del trabajo realizado a distancia basado en las nuevas tecnologías de la información.¹

En la actualidad, cada vez más empresas están incorporando las nuevas tecnologías de la información a sus procesos de producción y por ende pueden implantar nuevos esquemas de trabajo como son los casos del trabajo a domicilio y el teletrabajo, obteniendo muy buenos resultados en cuanto a costos y productividad, pues los propios trabajadores asumen las ventajas que ello les representa, al disponer de mayor autonomía, flexibilidad laboral

¹ Cfr. Lacavex Berumen María Aurora, Yolanda Sosa y Silva García y Jesús Rodríguez Cebreros, Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 12, UNAM, enero-junio de 2011, pp. 3-62.



y aumento de inserción. Y que tanto para empresas como para trabajadores este método aumenta la productividad, así como ahorros económicos al evitar desplazamientos, gastos de alimentación e incluso vestido.

El presente análisis, tiene por finalidad acercar a los interesados en el tema, al conocimiento de dos figuras laborales que cada vez, adquieren mayor actualidad y relevancia en el mundo laboral, como mecanismos flexibles para mejorar las relaciones entre empleadores y trabajadores en pos de mayor productividad para la empresa y mejores condiciones de vida para los trabajadores sin que las condiciones salariales se vean afectadas o se afecten en forma alguna la disciplina y responsabilidad laboral.

II. Aspectos generales de las relaciones de trabajo

Para sentar las bases que permitan analizar dos temas de actualidad en el mundo laboral como son el trabajo a domicilio y el teletrabajo, es conveniente precisar en primer término aspectos de la teoría del derecho del trabajo, como los relativos a la conceptualización de las relaciones del trabajo y su distinción de los contratos de trabajo, pues resultan fundamentales para comprender la trascendencia y relevancia de las modalidades de trabajo que van cobrando vigencia ante los avances de la tecnología y en particular del internet.

Porfirio Marquet Guerrero,² sostiene que el tema de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo entre el patrón y el trabajador individualmente considerado, ha sido materia de debate y polémica desde la vigencia de la Ley Federal del Trabajo

² Kurczyn Villalobos Patricia y Carlos Alberto Puig Hernández (coordinadores), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003 (El contrato y la relación de trabajo, Marquet Guerrero Porfirio), p. 519.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

115

de 1931, destacando como aspecto más relevante el referente a la determinación de las diferentes características entre el contrato y la relación de trabajo. Sobre el particular, apunta que para algunos autores, la distinción de los términos contrato y relación de trabajo constituye el punto básico para la consecución de la autonomía misma del derecho del trabajo; para otros, el contrato de trabajo representa la base o piedra angular del derecho del trabajo; mientras que para algunos más, la diferencia entre contrato y relación de trabajo ha perdido actualidad, ya que las teorías que sostienen ambas posiciones se han acercado notablemente.

En relación a la conceptualización del contrato de trabajo, Marquet Guerrero, afirma que:

Son muchos los autores que se han ocupado de proponer una definición o concepto de contrato de trabajo. Uno de los clásicos más reconocidos por la doctrina es el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, quien lo plantea en los términos siguientes: "...el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".³

En abundamiento, plantea Marquet Guerrero que:

el factor constante que aparece en los diversos conceptos de contrato y de contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en el último caso del trabajador y del patrón, pudiendo este acuerdo manifestarse de manera expresa o tácita. Es en este último argumento en el que descansa la defensa del contractualismo, ya que ante los múltiples argumentos que desvirtúan la manifestación de voluntad específicamente del patrón, se sostiene que ciertamente dicha voluntad puede no ser expresa pero sí tácita.⁴

³ *Idem.*

⁴ *Ibidem*, p. 521.



Benito Pérez, considera que el contrato de trabajo constituye la institución fundamental del derecho del trabajo, en virtud del cual se aplican todas las normas de contrato como la convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, a fin de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, a cambio de una remuneración llamada salario, precisando que aquello que determina la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, es la relación de subordinación de quien presta los servicios, donde ... las notas que configuran la relación de subordinación consisten en el deber de obediencia por parte del trabajador y en el poder de mando por parte del empleador.⁵

Iván Daniel Jaramillo Jassir, señala que:

- (...) la tradición francesa entiende que el vínculo laboral se define como un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios, atendiendo las órdenes e instrucciones del empleador, a cambio de una remuneración, todo ello sobre la base del acuerdo de voluntades que soporta la idea del contrato en materia laboral.⁶

Por su parte, Carlos Reynoso Castillo, citando a Graciela Bensusán Areous, menciona que la conceptualización del contrato de trabajo puede hacerse desde diversos enfoques. En una visión sociológica, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra.⁷

Sin demérito de las definiciones doctrinales que los teóricos han esgrimido y de entre las cuales, en este apartado se apuntan apenas unas cuantas, es importante señalar que el legislador

5 Pérez Benito, *Derecho del Trabajo*, Edit. Astrea, Buenos Aires, 1983, pp 95 – 96.

6 Jaramillo Jassir Iván Daniel, *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo*, Colección Textos de Jurisprudencia, Edit. Universidad del Rosario, Bogotá, 2011, p. 16.

7 Reynoso Castillo Carlos, *Los contratos de trabajo*, Serie Estudios, Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2011, p. 22.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

117

permanente, ha conceptualizado al contrato de trabajo como el acuerdo por el cual una persona se compromete y obliga a prestar de manera personal un trabajo en beneficio de otra persona, a cambio de un pago conocido como salario, existiendo subordinación del primero respecto del segundo, según lo dispone el artículo 20, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que de manera puntual establece que:

... El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por lo que corresponde a las relaciones de trabajo, Porfirio Marquet menciona que:

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría a su alrededor que doctrinalmente se conoce, precisamente, como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, posteriormente la propia doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, hacerlos compatibles e incluso coexistentes.⁸

Mario de la Cueva describe a la relación de trabajo, como:

...una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la

⁸ Marquet Guerrero, Porfirio, *ob cit.*, p. 522.



*Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.*⁹

En sentido similar, Juan Soto Cerbón¹⁰ estima que la relación que surge entre personas como sujetos de derecho, cuando se vinculan en virtud de actos regulados por la legislación laboral, se actualiza lo que la teoría conoce como relación de trabajo, misma que puede ser de carácter individual o colectiva, en tanto que para Dionicio J. Kaye¹¹, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo.

Antonio Martín Artiles, sostiene que la expresión relaciones laborales se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las reglas entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general; asimismo señala que dichas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados, o bien, pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales, atendiendo a la causa que les dé origen (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.).¹²

Al respecto Santiago Barajas Montes de Oca, estima que:

⁹ Cueva Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Porrúa, México, 1972, p. 187.

¹⁰ Soto Cerbón Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Universidad Panamericana/ Edit. Trillas, México, 1992, p. 103.

¹¹ Kaye Dionicio J, *Relaciones individuales y colectivas del trabajo*, Edit. Themis, México, Tercera Edición, 2002, p. 37.

¹² Blanch Rivas Joseph M (coordinador), *Teoría de las relaciones laborales*. Fundamentos, Edit. UOC, Barcelona, 2003, (Teoría Sociológica de las relaciones laborales, Antonio Martín Artiles.), p 153, versión electrónica, consultable en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

119

El concepto “relación de trabajo” surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo, que se desempeña. Como dejara dicho el doctor De la Cueva, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución...¹³

Para la Organización Internacional del Trabajo, *existe una relación de trabajo cuando una persona trabaja para otra persona en una situación de subordinación y de dependencia con respecto a ésta. Asimismo sostiene que la relación de trabajo, establece un vínculo jurídico entre una persona, llamada el asalariado, el empleado o el trabajador, y otra persona, llamada el empleador, a la que aquella proporciona sus servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.¹⁴*

Sobre el particular, Beatriz I. Barrado Soria señala que la Conferencia Internacional del Trabajo define la relación de trabajo como *una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y, otra persona, denominada el empleador, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.¹⁵*

¹³ Barajas Montes de Oca Santiago, *Derecho del Trabajo*, UNAM, México, 1990, p. 8.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª. Reunión, Ginebra, 2013, p- 24.

¹⁵ Barrado Soria Beatriz I., *La relación de trabajo y la protección de los trabajadores*. Una revisión de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva de género, *Revista de Derecho UNED*, núm. 19, 2016, p. 543, (versión electrónica) consultable en: revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/viewFile/18478/15517



En nuestro orden jurídico nacional, la figura de las relaciones de trabajo se regulan en la Ley Federal del Trabajo, precisando en el artículo 20, primer párrafo, que: *se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Patricia Kurczyn Villalobos, citando a Menéndez Pidal, señala que:

La relación laboral puede entenderse como el juego de las interacciones entre el trabajador y el empresario cuyos intereses se fusionan para determinadas finalidades. Ambos buscan el mismo producto o servicio pero sus papeles son distintos. Puede haber un acuerdo en la forma y los procedimientos en general, pero no lo es en cuanto a las utilidades en que siempre se mantiene la competencia cuando el trabajador aspira a recibir más por sus servicios y el empleador busca reducir dicho gasto. En todo caso, produce implicaciones en la ganancia final del primero, ya que el salario que paga el segundo queda inmerso en el cúmulo de costos que envuelven una operación administrativa, comercial y de manera principal se marca por las reglas de la administración y mercadotecnia...¹⁶

Baltasar Cavazos Flores, apunta que la relación de trabajo, se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, por lo cual, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. Asimismo, señala que la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.¹⁷

¹⁶ Kurczyn Villalobos Patricia y Carlos Alberto Puig Hernández (coordinadores), *El contrato laboral; Decadencia o Modificación*, en (Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano), UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003, pp 445-446.

¹⁷ Cavazos Flores Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 9ª. Edición, Edit. Trillas, México, 2011, p. 102.

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/>
**El trabajo a domicilio y el teletrabajo
como modalidades de contratación
en México en el siglo XXI**

Marzo 2019

121

A partir de las descripciones realizadas de lo que ha de entenderse por relación de trabajo, puede señalarse que los elementos genéricos que la caracterizan son: los sujetos (empleador y trabajador); el objeto (la prestación de un servicio personal por el trabajador a cambio del pago de un salario por parte del empleador); el fin que se busca (la realización de un trabajo determinado en condiciones de subordinación de quien lo presta hacia el que lo encomienda); y la voluntad entre las partes (que se traduce en el acuerdo o contrato del cual surge la relación entre las partes).

En abundamiento a las descripciones teóricas y legislativas que se han referido para definir la figura de las relaciones de trabajo, las instancias jurisdiccionales del país han emitido criterios específicos, que nos pueden esclarecer aún más las características de dicha figura, para más adelante, adentrarnos en el análisis del trabajo a domicilio y el teletrabajo, temas centrales de este estudio.

En cuanto a la descripción que el Poder Judicial ha realizado de lo que ha de entenderse por relaciones de trabajo, son de destacar las tesis siguientes:

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.¹⁸

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se

¹⁸ RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA, [Tesis Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Marzo de 1996, Tesis: VI.2º.27 L. p. 1008, (Amparo directo 89/96. Jesús René Simón Varela, 28 de febrero de 1996, unanimidad de votos, Ponente: Gustavo Calvillo Rangel, Secretario: Humberto Schettino Reyna).



traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

RELACIÓN DE TRABAJO. CUÁNDO SE PRESUME SU EXISTENCIA.¹⁹

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8o., 10 y 21 de la ley laboral, trabajador es la persona que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado; patrón es quien utiliza las actividades de uno o varios empleados y se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el servicio y quien lo recibe. Ahora bien, si el demandado niega el vínculo, pero acepta ser el propietario del negocio y los testigos del actor señalan que conocieron a éste, en dicho establecimiento, porque era quien los atendía, así como a los demás clientes, debe entenderse que ello lo desempeñaba bajo las indicaciones del patrón y el mismo recibía la actividad en su beneficio, lo cual hace presumir el nexo, conforme a lo establecido en el precepto 21 en cita, máxime cuando el reo se limitó a negarlo, sin explicar que fuera de otra naturaleza.

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.²⁰

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

¹⁹ RELACIÓN DE TRABAJO. CUÁNDO SE PRESUME SU EXISTENCIA. [Tesis Aislada]. Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XI, Abril de 2000, Tesis: II.T.153 L, p. 992, (Amparo directo 1014/99. Daniel Márquez Padilla. 27 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz).

²⁰ RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA, [Jurisprudencia]. Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. /1, p. 289, (Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno), (Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz), (Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla), (Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez), Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno).

RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA.²¹

Resulta insuficiente la exhibición de los contratos denominados de “comisión mercantil independiente” para establecer que la relación que se dio entre las partes fue de esa naturaleza y no laboral, pues debe establecerse como principio general en materia laboral que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva. Dicho en otras palabras, no es la denominación y celebración de un contrato lo que debe probarse para establecer que el nexo existente es diverso a una relación de trabajo, sino que lo que habrá de demostrarse es que por el desarrollo de las actividades realizadas no puede considerarse que entre las partes existe un vínculo laboral, pues de aceptar diverso criterio bastaría con dar cualquier denominación a un contrato para evitar la responsabilidad derivada de una auténtica relación de trabajo. Así, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo tiene como nota esencial que donde haya una prestación de trabajo subordinado, la ley establece una presunción legal de tratarse de una relación de trabajo a la que se le aplicará la legislación laboral, corriendo a cargo de quien niegue el carácter de relación laboral demostrar de qué naturaleza se trata.

²¹ RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA, [Tesis: Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, Junio de 2004, Tesis: XVII.2o.C.T.11 L, p. 1466. (Amparo directo 734/2003. House of Fuller, S.A. de C.V. 30 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos). (Amparo directo 736/2003. House of Fuller, S.A. de C.V. 30 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos).

PRÓRROGA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PROCEDE CUANDO EL VÍNCULO LABORAL ES POR TIEMPO DETERMINADO.²²

Conforme al artículo 35 de la ley de la materia, las relaciones de trabajo pueden ser para obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. La mencionada prórroga sólo puede originarse tratándose de la relación por tiempo determinado, pues así se desprende de la interpretación del artículo 39 de la citada normatividad, al establecer que si vencido el término de la contratación subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure aquel elemento.

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.²³

Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de

22 PRÓRROGA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PROCEDE CUANDO EL VÍNCULO LABORAL ES POR TIEMPO DETERMINADO. [Jurisprudencia], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Agosto de 2007, Tesis: I.1o.T. J/55, p. 1444, (Amparo directo 9101/93. Noé Nicanor Mendoza y otros. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretaria: María del Carmen Gómez Vega), (Amparo directo 1491/95. Sofía Lora. 2 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín), (Amparo directo 8081/96. Petróleos Mexicanos. 5 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López), (Amparo directo 9201/96. Gustavo Peralta Estévez. 26 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras), (Amparo directo 21601/2006. Alejandra Elena Hernández Pérez. 15 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: José Antonio Hernández Ortiz).

23 RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. [Tesis: Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, Tesis: I.3o.T.142 L, p. 1527, (Amparo directo 6123/2006. Fabiola Sánchez Carranza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez).

**El trabajo a domicilio y el teletrabajo
como modalidades de contratación
en México en el siglo XXI**

Marzo 2019

125

planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación



con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas.

III. Visión tradicional de los tipos de contratación laboral

La temática de la contratación laboral, –señala Patricia Kurczyn Villalobos - cuyo origen sin duda está en el derecho civil, tiene su fuente en el libre albedrío de las personas; es el imperio de la voluntad de las partes el que se convierte en la posibilidad de armar un instrumento con fuerza legal, lo que formaliza un pacto o un acuerdo libremente considerado por dos o más personas, condicionado en todo caso, a que gocen de capacidad legal para ello, como se reglamenta después. El crecimiento y la complicación de la vida humana, cada vez más intensa, va construyendo un enorme laberinto legal cuyas salidas requieren conductores novedosos. Tal complejidad interrelacional exige el diseño de estrategias que ofrezcan a cada persona el disfrute de sus derechos: con libertad para expresarse, para relacionarse, para crear formas potentes de protección jurídica, sin alterar la libertad que debe coronar al imperio del ser humano.²⁴

Carlos Reynoso Castillo afirma que:

El catálogo de contratos individuales fue concebido para atender básicamente dos tipos de necesidades del empleador, las necesidades permanentes y las necesidades coyunturales u ocasionales, a cada una de esas necesidades correspondía un tipo

²⁴ Kurczyn Villalobos Patricia, *Ob cit*, p. 438.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

127

de contrato, el de duración indeterminada en el primer caso, y el de duración u obra determinada en el segundo caso. Este esquema permaneció invariable durante muchos años, y se ajustaba en buena medida a un contexto en el cual el crecimiento económico de muchos países era positivo, así el esquema protector del Derecho del Trabajo, por la vía de los contratos individuales, tuvo en esta tipología basada en la duración de los contratos un esquema que pretendía preservar y fortalecer, lo que desde los años sesenta del siglo pasado, se denominó la estabilidad en el empleo. Se trata de un concepto, con el cual los laboristas argumentaban que uno de los pilares del Derecho del Trabajo era la búsqueda porque el trabajador permaneciera por todo el tiempo en su empleo, y sólo de manera excepcional y de manera muy controlada y regulada, abandonara ese espacio en la empresa. De esta manera, la duración indeterminada de los contratos individuales fue presentada como un valor consustancial al Derecho del Trabajo, y un valor regulado, resguardado y protegido por las normas laborales.²⁵

Al referirse Néstor de Buen Lozano, a los tipos tradicionales de contratación laboral, menciona que:

...pareciera existir una coincidencia sustancial, en la doctrina y en las leyes, acerca de la clasificación mínima de los contratos de trabajo, en atención a su duración. Así, se habla de contratos por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada. En algunos casos, México por ejemplo, se agrega también el contrato para la inversión de un capital determinado que se refiere estrictamente a trabajos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas (artículo 38 de la LFT) y cuya aplicación práctica es muy relativa. En algún país se menciona a los contratos ocasionales, accidentales o transitorios que son simples modalidades del contrato a tiempo fijo (Colombia, Panamá y Ecuador). En términos generales, las soluciones legales se inclinan por una preferencia hacia el tiempo indeterminado y por la consideración excepcional de las otras modalidades.²⁶

²⁵ Reynoso Castillo Carlos, *ob cit.* pp. 41-42.

²⁶ Buen Lozano Nestor de y Emilio Morgado Valenzuela (coordinadores), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios doctrinales, Num. 188 (Clases de Contratos de Trabajo, Nestor De Buen Lozano), México, 1997, p. 317.



De igual forma señalaba De Buen Lozano, que los derechos especiales implican en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores.²⁷

Carlos de Buen Unna, por su parte, considera que en general los contratos de trabajo se celebran por tiempo indefinido, aunque suele permitirse también su celebración para la realización de una tarea específica o su ejecución a un plazo, atendiendo a necesidades temporales del empleador.

Asimismo, señala que bajo esa perspectiva se fijaba la duración de las relaciones laborales, especialmente en países de Iberoamérica, aunque la tendencia actual tiende a introducir, otras formas o modalidades de contratación que pueden considerarse como precarias.²⁸

De lo hasta aquí expuesto, puede señalarse que los contratos de trabajo pueden distinguirse según su duración y según las relaciones de trabajo a que dan origen, a lo que Mario Pasco Cosmópolis, identifica como contratos de trabajo típicos, atípicos y especiales.

Contrato de trabajo típico, ... el que corresponde a una prestación de servicios continua, a tiempo completo y dentro del centro de trabajo de un único empleador. Atípico, dentro de esa misma categorización, es el que carece de alguna de esas notas, bien porque no es permanente, sino temporal o eventual, bien porque se desarrolla en una jornada distinta a la común u ordinaria, o se ejecuta fuera del taller u oficina, como en el caso del trabajo a domicilio, o en el que interviene más de un empleador, en lo que se suele

²⁷ Buen Lozano Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 2ª. Edición, tomo II, Edit. Porrúa, México, 1996, p. 414.

²⁸ Kurczyn Villalobos Patricia, (coordinadora), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (La extinción de la relación de trabajo, Carlos de Buen Unna), México, 1997, p. 506.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

129

denominar relación triangular o en condiciones de intermediación. Contrato de trabajo especial es, en cambio, aquel que –sea típico o atípico– presenta características o peculiaridades cuya singularidad es tan manifiesta que deben estar necesariamente regulados por ordenamientos específicos.

En el contrato atípico falta alguna de las notas características que generalmente suelen acompañar a la relación laboral, pero dicho contrato puede darse tanto dentro del campo común del ordenamiento como dentro de un campo especial. Así por ejemplo, el contrato a tiempo parcial (part time), que es atípico por no corresponder al cumplimiento de la jornada normal de trabajo, puede darse lo mismo en una fábrica u oficina, como dentro de un estatuto específico ...

El contrato especial, en cambio, puede no ser atípico, porque reúne todos los atributos del contrato típico: ser una prestación continua, rendida para un solo empleador, a jornada completa y dentro del centro de trabajo; y, sin embargo, corresponder a una actividad específica distinta de la común, como sucede en algunos países con el personal de alta dirección...²⁹

Por su parte, Patricia Kurczyn, no se limita a hablar de los contratos de trabajo, sino que también se refiere a las relaciones que de ellos surgen o que van aparejadas a los contratos de naturaleza laboral señalando que:

Relación de Trabajo es contacto, conexión, comunicación. Se genera por medio de acciones. La relación es una secuencia de interacciones. Las acciones se ejecutan por seres con razón y refieren dicha comunicación con efectos ... La relación laboral conjunta acciones que conectan a dos partes, el trabajador y el empleador, por regla general; pues no hay que abandonar el estudio

²⁹ Kurczyn Villalobos Patricia, (coordinadora), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (Relaciones de Trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas, Mario Pasco Cosmópolis), México, 1997, pp 455-456.



de las relaciones intersindicales o entre trabajadores, así como entre patrones. Estrictamente hablando, la relación sólo puede darse cuando existen acciones, por lo tanto, no es suficiente la mera existencia de un contrato, sino el dinamismo de éste. Viceversa, la relación no requiere un contrato para rendir sus frutos (activos). Desde este punto de vista, lo que puede importar al derecho del trabajo, por su índole social y su origen protector, es la acción de trabajar. Las disposiciones actuales ya referidas, contenidas en los artículos 20 y 21 LFT, satisfacen la intencionalidad del derecho social y deben ser consideradas como la admisión de una doctrina ecléctica en beneficio de la protección al trabajo ajeno del hombre realizado en condiciones de subordinación o para-subordinación, e incluso en la protección del trabajador independiente o autónomo, llamado en inglés free lance.³⁰

Cabe apuntar, adicionalmente, que sin demérito de las visiones teóricas, el legislador permanente, consideró pertinente incluir en la Ley Federal del Trabajo, una descripción legal de lo que tendría que entenderse por contrato de trabajo y por relación de trabajo (artículo 20), sin dejar de apuntar en precepto diverso, que la regla general de las relaciones de trabajo debían responder a su duración y eventualmente a su objeto. Así, al expedirse el referido cuerpo normativo en el año 1970, se precisaba en el artículo 35, que las relaciones de trabajo podían ser (en lo general) de tres tipos: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada, clasificación que por reforma legislativa llevada a cabo en el año 2012, se incluyeron las relaciones de trabajo sujetas a prueba o a capacitación inicial.

Conforme al artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por contrato a prueba aquel que se suscribe (en forma oral o escrita), entre el empleador y el trabajador a efecto de comprobar la capacidad técnica y experiencia requeridos para el puesto,

³⁰ Kurczyn Villalobos Patricia y Carlos Alberto Puig Hernández (coordinadores), *El contrato laboral; Decadencia o Modificación*, en (Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano), UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003, p 449.

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/>
**El trabajo a domicilio y el teletrabajo
como modalidades de contratación
en México en el siglo XXI**

Marzo 2019

131

con la limitación de que dichos contratos no pueden tener una duración mayor a 30 días (respecto de los trabajadores técnicos en general) y de 180 días (cuando se trate de con funciones de dirección, gerenciales o de administración), en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Por otra parte, en términos del artículo 39 B de la Ley Federal de Trabajo, se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella mediante la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un lapso específico, bajo la dirección o mando de su empleador, con la finalidad de adquirir los conocimientos o habilidades necesarias para realizar la actividad para la cual se le contrataría en forma definitiva. Su duración por regla general debe ser por tres meses, pero puede llegar a seis cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o administración en la empresa.

De igual forma, el legislador federal decidió que el señalamiento de una relación de trabajo por obra determinada o por tiempo determinado sólo procedería cuando la naturaleza del trabajo a realizar así lo exigiera (casos entre los cuales se ubicó la sustitución temporal de trabajadores, y las relaciones de trabajo para la explotación de minas), sin pasar por alto que en tratándose de contrataciones por tiempo determinado se estipuló que si al vencimiento del término fijado, subsistía la materia de trabajo, dicha relación quedaría prorrogada por todo el tiempo que perdurara dicha circunstancia. Asimismo, precisó que a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo sería considerada por tiempo indeterminado.

Al respecto, Aurora Lacavex Berumen conjuntamente con Yolanda Sosa y Jesús Rodríguez, plantean que:



... de conformidad con la Ley Federal de Trabajo, los contratos individuales de trabajo se pueden celebrar por tiempo indeterminado, por obra determinada o por tiempo determinado, si la naturaleza del trabajo así lo exige, y para la inversión de capital en la industria extractiva, siendo los primeros la norma general y los otros las excepciones. Pero la realidad laboral, cotidiana, ha llevado a los patrones a celebrar con sus trabajadores contratos que no se apegan a las normas vigentes, argumentando que éstas son restrictivas o limitativas y que les impiden participar en los procesos económicos nacionales e internacionales con las mismas condiciones de competitividad que se tienen en otras naciones.³¹

No obstante la referida clasificación legal que se hizo de la duración de las relaciones de trabajo, en la propia Ley Federal del Trabajo, el legislador incorporó disposiciones para regular lo que denominó como trabajos especiales y que por sus particularidades, determinó que no podían regirse por las disposiciones previstas para relaciones genéricas de trabajo, apareciendo así preceptos relativos a trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores ferrocarrileros, trabajadores del campo, e incluso el trabajo a domicilio, por citar algunos casos.

Patricia Kurczyn, señalaría al abordar el tema de los trabajos especiales en la legislación nacional que:

La primera Ley Federal del Trabajo (1931), expedida a catorce años de vigencia de la Constitución Política, que establecía los derechos individuales y sociales de trabajo por primera vez; reguló algunos servicios como especiales, entre ellos, los domésticos, en el mar y vías navegables, ferrocarrileros, del campo, de las pequeñas industrias, de la familiar y del trabajo a domicilio, así como los aprendices. La segunda ley ... amplió el tema e introdujo un título especial sobre trabajos especiales, el cual repite los contenidos ya en la primera ley—que abroga- y agrega otros, que son los siguientes en la transportación aérea y terrestre, deportistas profesionales,

³¹ Lacavex Berumen María Aurora, Yolanda Sosa y Silva García y Jesús Rodríguez Cebrenos, *Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México*, ob cit, pp. 3-62.

*agentes de comercio, en espectáculos, bares, restaurantes y hoteles, así como trabajos de carga y descarga en zonas federales. No se aprecia método de clasificación, y desaparece la regulación del contrato de aprendizaje, que había sido causa de evasión en el cumplimiento de los derechos laborales afectando principalmente a los jóvenes.*³²

IV. El trabajo a domicilio y el teletrabajo como formas flexibles de las relaciones laborales

Como ha quedado apuntado, la flexibilidad de la jornada laboral, es uno de los temas que dan que hablar en los debates en los que se tratan de buscar soluciones para racionalizar el trabajo en beneficio de la vida laboral y personal de los trabajadores, así como para generar alternativas que garanticen al empleador la optimización productiva de los empleados para lograr una mayor eficiencia que redunde en beneficios económicos para la empresa.

No resulta sencillo encontrar un equilibrio entre los intereses de la persona y de la empresa, de manera tal, que se puedan organizar ambas partes para que la vida personal no se vea afectada por el tiempo dedicado al trabajo, especialmente cuando la relación laboral propicia grandes y prolongados desplazamientos para el trabajador, lo cual genera agotamiento y desgaste en su capacidad productiva, que directamente redunde en menor producción para la empresa, aspecto que pareciera tener como alternativa de solución, la flexibilización de las relaciones laborales.

³² Kurczyn Villalobos Patricia, (coordinadora), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (Trabajos Especiales, Patricia Kurczyn Villalobos), México, 1997, p 321.



En efecto, una de las mayores complicaciones que tienen las personas en la relación laboral, tiene que ver precisamente con encontrar el punto de equilibrio entre productividad y beneficios económicos para el empresario frente a la estabilidad laboral y mejor calidad de vida personal y familiar de los trabajadores.

Ante tal escenario, en efecto, una alternativa para mejorar las condiciones de trabajo y a la vez la productividad, podría ser la implementación de nuevos esquemas de llevar las relaciones laborales, en tanto ambas partes estén dispuestas a utilizar las vías que permitan preservar condiciones favorables para ambas partes, vía el trabajo a domicilio o el teletrabajo, que representan formas flexibles de las relaciones de trabajo.

Algunos tratadistas del tema como es el caso de Noemí Rial señalan que en las relaciones laborales pueden identificarse diferentes tipos de flexibilidad: a) numérica o externa; b) funcional; c) salarial; d) temporal; e) externalización o subcontratación y todo otro tipo de contratación que se caracteriza por vulnerar la seguridad de los trabajadores y precarizar el empleo.³³

En efecto, Noemí Rial señala de manera puntual que:

a) La flexibilidad numérica o externa es aquella que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades. Esta forma se justificó en algunas legislaciones europeas que contenían la obligación del empleador cuando quería contratar a un trabajador de recurrir a las agencias públicas de empleo, donde solicitaba el perfil requerido y la agencia seleccionaba la persona priorizando a aquellos más antiguos en la búsqueda de empleo. Esta situación se presentó como una excusa válida para liberar al empleador en la selección del personal pero también en la facultad de despedir...

³³ Rial Noemí, *La flexibilidad laboral y sus consecuencias*, consultable en: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

Marzo 2019

135

b) *La flexibilidad funcional: se refiere específicamente a la organización interna de la empresa. Se supone que es la modificación de la distribución del trabajo y de la fragmentación características ambas de la era industrial, para implementar sistemas donde se priorice la movilidad interna del personal. En algunos países la movilidad funcional está limitada por el principio jurídico que las tareas inherentes a un puesto de trabajo no pueden degradarse a un nivel inferior. En ciertos supuestos, a través de la negociación colectiva se aceptó cierta movilidad con el fin de preservar el empleo y adecuarse a las nuevas formas de organización del trabajo pero preservando el nivel profesional del trabajador...*

c) *La flexibilidad salarial: tiene que ver con la forma en que se determina el salario, ... se ha sustentado en un cambio en la estructura del salario. En la mayoría de los países europeos es la negociación colectiva la herramienta empleada para fijar las remuneraciones. En primer lugar, se redujo la importancia de la indexación en la fijación del salario, y solo una parte se fija vinculado con el costo de vida pero ya no "un ajuste automático" como fue la característica de la fijación de los salarios de décadas anteriores...*

d) *La flexibilidad temporal alude al tiempo de trabajo ha sido un requerimiento permanente del empresariado. En muchos casos frente a la necesidad de adaptar la jornada a nuevos requerimientos productivos los sindicatos lograron la reducción de la jornada laboral... Esta medida no garantiza el cumplimiento de sus objetivos básicos que son la incorporación de más trabajadores y la mejora de las condiciones laborales...*

e) *La flexibilidad laboral mediante subcontratación y tercerización se produce cuando las empresas externalizan el trabajo contratando los servicios de otras empresas para algunas tareas o subcontratando a autónomos. La doctrina distingue cuatro tipos de formas de empleo no estándar: la flexibilidad contractual (los autónomos); la flexibilidad espacial (el teletrabajo); la temporal (los*



empleos temporales) y la total (los empleos informales), a las que se pueden agregar las formas de subempleo y trabajo a tiempo parcial.³⁴

Las formas antes descritas de flexibilidad laboral, parecieran sin duda contrarias al interés de los trabajadores, pues directa o indirectamente afectarán su status laboral, en razón de estar planteadas para beneficiar mayormente a la parte empleadora, por lo cual es común escuchar en la doctrina que con tales mecanismos se genera una precarización laboral, es decir, se atenta contra los derechos elementales de los trabajadores, lo cual condució a descalificar cualquiera de dichos mecanismos, sin embargo, se considera que existe una visión contraria o menos radical (que es la que se comparte) en el sentido de que pueden implementarse vías flexibilizadoras de las relaciones de trabajo, sin menoscabo de los derechos laborales base de la relación de trabajo, ni de la productividad buscada por la empresa.

María Aurora de la Concepción Lacavex Berumen, considera que:

... la existencia del trabajo a domicilio 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 pueden encontrar una gran variedad, como pequeños talleres domésticos de costura, ensamblaje, procesos de submaquila. 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

34 *Idem*

**El trabajo a domicilio y el teletrabajo
como modalidades de contratación
en México en el siglo XXI**

Marzo 2019

137

*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 conunar las responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos adicionales.*³⁵

Tales esquemas serían precisamente, el trabajo a domicilio y el teletrabajo, como mecanismos para optimizar los tiempos de trabajo y la productividad sin afectación económica para las partes (empleador y trabajador), aprovechando (cuando la función lo permite), el empleo de las nuevas tecnologías o la posibilidad de cumplir funciones sin necesidad de estar en el local que ocupa la empresa, lo que se traduce en optimización del tiempo laboral y en menores costos administrativos para el empleador y sin que ello, desde luego, afecte los ingresos convenidos para el trabajador.

El trabajo a domicilio, como su denominación lo indica, implica la posibilidad de que un trabajador lo realice para un patrón desde su propio domicilio. Dicha forma de trabajo es una de las formas que los teóricos identifican como una relación de trabajo atípica en virtud de no cumplirse uno de los elementos que identifican a las relaciones de trabajo en estricto sentido, pues no está obligado el trabajador a presentarse a laborar al centro de trabajo y a cumplir un horario bajo la estricta vigilancia del patrón o quien lo representa, sino que debe cumplir con una cuota de trabajo, desarrollar o elaborar un producto con fecha límite de entrega y sin que para ello deba necesariamente utilizar tecnologías informáticas o de comunicación.

Jesús Selma Lajarín, sostiene que:

³⁵ Lacavex Berumen, María Aurora. ¿Es el Teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión Hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 9, UNAM, julio - diciembre de 2009.

Etimológicamente, la palabra teletrabajo viene de la unión entre “telou” procedente del griego y “tripale” procedente del latín, que significan lejos y trabajar. Se pueden encontrar múltiples términos para denominar el teletrabajo como son: teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto, sin embargo, cabe destacar que el primer término en utilizarse fue el teletrabajo, surgido en Estados Unidos en los años setenta. Fue aquí, en plena crisis del petróleo, el momento en que gracias a las telecomunicaciones se pudieron reducir los desplazamientos de los trabajadores hasta el centro de trabajo, definiendo así el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”.³⁶

Un concepto más esmerado y apropiado entiende que “es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”. Por ello podemos entender el teletrabajo como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo pues, una actividad laboral prestada total o en gran parte desde un lugar distinto del centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio del uso intensivo de nuevas tecnologías, básicamente herramientas informáticas y de las telecomunicaciones. Además la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también tiene su propia definición “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.

³⁶ Selma Lajarin Jesús, ¿El teletrabajo una solución?, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, Universitat Miguel Hernández de Elche (documento electrónico), consultable en: <http://dispace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2c%20Jesus.pdf>

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/>
**El trabajo a domicilio y el teletrabajo
como modalidades de contratación
en México en el siglo XXI**

Marzo 2019

139

Por no olvidar, la Real Academia de la Lengua Española (RAE) define el teletrabajo del siguiente modo: Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.³⁷

Con base en lo anterior puede establecerse que el teletrabajo implica en sí una modalidad de trabajo apoyada en la tecnologías de la información y la comunicación particularmente cuando se realiza en un lugar distinto al centro de y con los medios proporcionados por la empresa, lo que implica que el trabajador puede cumplir con sus tareas en su domicilio o el lugar que así determine y por tanto, no debe permanecer invariablemente en las instalaciones de la oficina o empresa ni estar bajo la supervisión o vigilancia continua del patrón, lo que supone un novedoso modo de organización y ejecución de la actividad laboral, que proporciona mayor accesibilidad y flexibilidad a los trabajadores.

Debemos tener presente que el teletrabajo, no se concibe como una profesión, sino que se trata de una forma de organizar el trabajo y a partir de tal perspectiva, podrían desarrollarse las actividades laborales desde el propio domicilio del trabajador o el lugar que mejor le convenga, sin necesidad de tener que invertir horas en traslados, lo cual desde luego representa un mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo, especialmente si ello se apoya en el uso de nuevas tecnologías, sin pasar por alto que adicionalmente el trabajador se ve beneficiado al disminuirse los tiempos y costos de traslado, mientras que el empleador puede, con dicha medida bajar los gastos administrativos que implica la concentración de personal en un centro de trabajo.

Es incuestionable que el tiempo es un bien escaso y para una persona en su etapa laboral resulta fundamental, pues tiene

³⁷ DRAE.: Real Academia de la Lengua Española (RAE).



que distribuirse entre el tiempo de trabajo, el tiempo familiar y el de actualización académica, en muchos casos, aspecto este último, que frecuentemente queda relegado en virtud de que una buena parte del día se consume en la jornada laboral y en los desplazamientos al centro de trabajo, lo que en grandes metrópolis requiere largos espacios de tiempo que podrían ser destinados a la convivencia y esparcimiento familiar, por lo que la reducción o eliminación de los tiempos de traslado, tienen el efecto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pues a través de una jornada laboral flexible, los empleados pueden contar con tiempo adicional para otros fines distintos al trabajo, lo cual, muchas personas valoran tanto o más que una suma de dinero adicional en la nómina al final de mes. Disponer de ese tiempo, permite a las personas desempeñar con mayor entusiasmo y descanso las actividades laborales, sin necesidad de una estricta vigilancia por parte del empleador o sus representantes, pero sin que se pierdan vínculo y comunicación laborales.

No se omite reconocer que la flexibilidad laboral sugerida, exige responsabilidad por parte del trabajador y confianza en éste por parte del empleador, a efecto de que puedan cumplirse en tiempo y forma las encomiendas asignadas, pudiendo adicionalmente, utilizarse dichos mecanismos como alternativas parciales, donde el trabajador deba cumplir ciertas jornadas de trabajo en el propio centro de trabajo y el resto mediante el mecanismo de trabajo a domicilio o teletrabajo.

V. Viabilidad del trabajo a domicilio y el teletrabajo como formas de contratación en el siglo XXI

En tal contexto, es posible apuntar que conforme a la legislación laboral mexicana, que rige las relaciones de trabajo del apartado A, del artículo 123 constitucional, si bien pretendiera considerarse que existe regulación suficiente para proteger a los trabajadores de cualquier tipo de actividad, la realidad es que la diversidad de profesiones y oficios que en la actualidad podemos identificar, así como los avances tecnológicos que experimenta el mundo, nos muestran que los trabajos especiales a que alude la Ley Federal del Trabajo, no corresponden con la diversidad de actividades laborales que actualmente son requeridos en el universo laboral del siglo XXI, lo que hace necesario considerar una posible actualización legislativa en materia laboral.

Existe evidente inconsistencia entre los tipos de trabajos considerados como especializados previstos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro “Trabajos Especiales” y que por consecuencia no se rigen por la regulación laboral genérica a los que les correspondería el salario mínimo general, con el catálogo de actividades (que elabora la Comisión Nacional para los Salarios Mínimos –Conasami-), a los que por su especialización se les fijan salarios mínimos especiales (profesionales); lo cual para este análisis resulta relevante, porque queda evidencia de que existe diversidad de actividades profesionales que por su especialización o novedoso surgimiento, parecieran requerir una regulación más precisa, dada la vigencia que al paso de los años han venido adquiriendo, especialmente porque la descripción normativa que existe respecto del trabajo a domicilio, sin duda



queda desbordada respecto de la realidad operativa que se vive y en cuanto al teletrabajo, sin que exista referencia específica, si bien pareciera quedar comprendido dentro del trabajo a domicilio, su actualidad pareciera merecer una mayor precisión normativa, e incluso su consideración en cuanto al reconocimiento de las condiciones salariales y laborales a que debiera estar sujeto dicha forma de trabajo.

Kurczyn Villalobos, ha destacado la incongruencia citada, señalando que actualmente son ochenta y ocho las profesiones, oficios y trabajos especiales que tienen fijado Salario Mínimo Profesional superior al salario mínimo general, lo cual exhibe un sistema anacrónico, arbitrario y discriminatorio respecto del reconocimiento de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, pues en muchas de las profesiones, oficios o trabajos especiales, la citada ley resulta totalmente omisa, o bien, aun cuando estando prevista, sus prescripciones resultan insuficientes ante la diversidad de submodalidades que pueden identificarse (como en el caso del trabajo a domicilio).

... Los trabajos que se realizan en el domicilio de los trabajadores se regulan por la LFT (capítulo XII); y el catálogo de la Conasami toma en cuenta algunas submodalidades para diferenciar los pagos salariales mínimos.

...

El trabajo a domicilio tiene una gran diversidad, e igual puede referirse a actividades sin ninguna calificación como de desempeños que requieran conocimientos especializados, como pueden ser la informática, las traducciones, elaboración de maquetas, dibujos, investigación, o tantos otros.

... La reglamentación del trabajo a domicilio, si bien no es perfecta, ofrece un condicionamiento que puede calificarse de satisfactorio y apropiado para regular alguna submodalidad, como el teletrabajo;

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

143

Marzo 2019

sin duda una categoría que merece explicaciones detalladas en cuanto se le relaciona en legislaciones modernas con el uso de telecomunicaciones o informática con disposiciones ad hoc. Sin duda el trabajo a domicilio tradicional requiere actualización y aplicación de métodos de control más efectivos para la protección de los trabajadores, sobre todo en lo relacionado a la salud, higiene y ambiente laboral y a las prestaciones de seguridad social. En la segunda hipótesis, el teletrabajo, como versión moderna de esta modalidad, requiere también una regulación específica.³⁸

Sobre el particular, es de apuntar que la regulación legal del Trabajo a domicilio, se encuentra en los artículos que van del 311 al 330 de la Ley Federal del Trabajo, describiéndose como trabajo a domicilio ... el que se ejecuta habitualmente, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (artículo 311), y se precisa adicionalmente que: trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón (artículo 313).

Adicionalmente, en relación con este tipo de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo, se dispone que las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración, adquieren el carácter de patrón (artículo 314) y se prohíbe la utilización de intermediarios (artículo 316).

Se dispone que los patrones que den trabajo a domicilio deben inscribirse previamente en un registro ante la Inspección del Trabajo (Registro de Patronos del trabajo a domicilio), en donde conste el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos (artículo 317).

³⁸ cfr. Kurczyn Villalobos Patricia, (coordinadora), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (Trabajos Especiales: Patricia Kurczyn Villalobos), México, 1997, p. 330.



Las condiciones de trabajo deben constar por escrito y elaborarse por triplicado, a efecto de que se entregue un ejemplar ante la Inspección del Trabajo y cada una de las partes conserve un ejemplar. Dicho documento debe precisar el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio tanto del trabajador como del patrón; el lugar en que se habrá de realizar el trabajo que regularmente será el domicilio del trabajador o un domicilio que éste señale; naturaleza, calidad y cantidad del trabajo a realizar; monto del salario; fecha y lugar de pago; y las demás estipulaciones que convengan las partes (artículo 318). La entrega del documento ante la Inspección del Trabajo debe efectuarse dentro de los tres días siguientes a su suscripción (artículo 319).

De igual manera se prevé que los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que consten los mismos datos previstos en el documento antes descrito, además de días y horarios preestablecidos para la entrega y recepción de los trabajos encomendados, así como para el pago de los salarios; materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; forma a y monto del salario; y los demás datos que señalen los reglamentos. Dichos libros debe tenerlos el patrón permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo (artículo 320).

Por cuanto a los salarios para el trabajo a domicilio, se dispone que nunca podrán ser inferiores a los mínimos profesionales fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ni menores a los que habitualmente se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo (artículos 322 y 323).

Los patrones que contraten trabajo a domicilio tienen asignadas obligaciones especiales, conforme a lo previsto en el artículo 324, entre las cuales destacan las siguientes:

El trabajo a domicilio y el teletrabajo como modalidades de contratación en México en el siglo XXI

145

Marzo 2019

- *Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;*
- *Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;*
- *Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;*
- *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*
- *Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.*

Los trabajadores a domicilio, por su parte, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- *Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;*
- *Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;*
- *Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y*
- *Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.*

Otros aspectos relevantes que se reconocen en la regulación existente, aluden a derechos laborales a favor de los trabajadores, como son los relativos al pago de salario del día de descanso obligatorio (artículo 327); derecho a vacaciones anuales (artículo



328) y en su caso derecho a ser indemnizado en caso de que sin justa causa se le deje de dar el trabajo (artículo 339).

Por cuanto al teletrabajo, como se apuntó, únicamente podría señalarse como referencia de regulación, la contenida en el segundo párrafo del artículo 311, en donde se dispone que *será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación*, lo cual, se estima, insuficiente para regular un esquema tan particular y de tanta actualidad, especialmente porque las características que presenta, rebasa totalmente las prescripciones existentes, pues en el teletrabajo, no necesariamente tendría que existir un domicilio registrado para el desempeño de los trabajos encomendados, especialmente porque con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, el trabajador podría en cualquier lugar y momento llevar a cabo las tareas encomendadas, encontrándose incluso en la vía pública, pues con el uso de dispositivos móviles el trabajador no requiere estar estacionado en un domicilio determinado, lo cual actualiza e incluso profundiza la flexibilidad que caracteriza las nuevas formas de organización laboral.

En esa virtud, pareciera ya, en pleno siglo XXI, resulta insostenible que en México, subsista la omisión de legislar con detalle las modalidades de trabajo materia de este análisis (teletrabajo y trabajo a domicilio), visualizados desde la óptica de las relaciones de trabajo actuales, pues evidentemente las disposiciones existentes, han quedado rebasadas por el uso de nuevas tecnologías informáticas y de comunicación, pero sin que ello, necesariamente deba tener un efecto perjudicial para la estabilidad y seguridad laboral, a partir de la visión de que las nuevas tecnologías deben ser utilizadas para optimizar la producción y facilitar las relaciones entre empresa y trabajadores.

VI. Conclusiones

Primera. La Ley Federal del Trabajo, vigente en nuestro país, regula de manera limitada el trabajo a domicilio, considerándolo como un tipo de trabajo especial, y figura dentro de la cual, el legislador permanente pretendió incluir el trabajo a distancia haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación, es decir, el teletrabajo.

Segunda. Las particularidades que tienen el trabajo a domicilio y el teletrabajo en pleno siglo XXI, hacen necesaria una regulación más amplia y precisa, para evitar interpretaciones tendenciosas por parte de la parte empresarial en perjuicio de los trabajadores y en particular de la estabilidad laboral que resulta ser el punto angular de la Ley Federal del Trabajo.

Tercera. Tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo, pueden ser considerados como una modalidad de trabajo encaminada a optimizar la prestación de servicios por parte de los trabajadores y las utilidades para el empleador, sin que, necesariamente, el trabajo a domicilio o el teletrabajo confronten con los esquemas tradicionales que rigen las relaciones de trabajo, por lo que, deben reconocerse a los trabajadores a domicilio y teletrabajadores los mismos derechos laborales que al resto de empleados de la empresa.

Cuarta. A partir de la prescripción contenida en el segundo párrafo del artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, podría señalarse que el teletrabajo representa una modalidad de trabajo a domicilio, pero no todo el trabajo a domicilio necesariamente tendría que cumplir las características del teletrabajo, especialmente por cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicación.



Quinta. Dadas las particularidades que se identifican en el trabajo a domicilio y el teletrabajo, resulta indispensable que el legislador mexicano expida prescripciones específicas y detalladas para regular ambas modalidades de trabajo en el contexto de relaciones laborales flexibles prevalecientes en pleno siglo XXI.

VII. Bibliografía

Fuentes documentales

BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990.

BARRADO SORIA Beatriz I., La relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva de género, Revista de Derecho UNED, núm. 19, 2016, (versión electrónica) consultable en: revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/viewFile/18478/15517

BLANCH RIVAS Joseph M (coordinador), Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos, Edit. UOC, Barcelona, 2003 p.153, versión electrónica consultable en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

BUEN Lozano Nestor de y Emilio Morgado Valenzuela (coordinadores), Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/ Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Serie G: Estudios doctrinales, Num. 188 (Clases de Contratos de Trabajo, Nestor De Buen Lozano), México, 1997.

**El trabajo a domicilio y el teletrabajo
como modalidades de contratación
en México en el siglo XXI**

149

Marzo 2019

BUEN LOZANO Néstor de, Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, tomo II, Edit. Porrúa, México, 1996.

CAVAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 9ª. Edición, Edit. Trillas, México, 2011.

CUEVA Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1972.

JARAMILLO JASSIR Iván Daniel, Del Derecho laboral al Derecho del trabajo, Colección Textos de Jurisprudencia, Edit. Universidad del Rosario, Bogotá, 2011.

KAYE Dionicio J., Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Edit- Themis, México, Tercera Edición, 2002.

KURCZYN VILLALOBOS Patricia y Carlos Alberto Puig Hernández (coordinadores), El contrato laboral; Decadencia o Modificación, en (Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano), UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003.

-----, El contrato laboral; Decadencia o Modificación, en (Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano), UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003.

KURCZYN VILLALOBOS Patricia, (coordinadora), Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (La extinción de la relación de trabajo, Carlos de Buen Unna), México, 1997.

-----, Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (Relaciones de Trabajo especiales: El caso de las modalidades formativas, Mario Pasco Cosmópolis), México, 1997.



-----, Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América, UNAM/ Instituto de Investigaciones Jurídicas/, Serie Doctrina Jurídica, Num. 296, (Trabajos Especiales: Patricia Kurczyn Villalobos), México, 1997.

LACAVEX BERUMEN, María Aurora. ¿Es el Teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión Hispanoamericana. Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 9, UNAM, julio – diciembre de 2009.

LACAVEX BERUMEN María Aurora, Yolanda Sosa y Silva García y Jesús Rodríguez Cebreros, Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 12, UNAM, enero-junio de 2011.

MARQUET GUERRERO Porfirio, El contrato y la relación de trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (La relación de trabajo 1. Consideraciones generales).

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo (OIT), El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª. Reunión, Ginebra, 2013.

PÉREZ Benito, Derecho del Trabajo, Edit. Astrea, Buenos Aires, 1983.

REYNOSO CASTILLO Carlos, Los contratos de trabajo, Serie Estudios, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2011.

SELMA LAJARÍN Jesús, ¿El teletrabajo una solución?, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, Universitat Miguel Hernández de Elche (documento electrónico), consultable en: <http://dispace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2c%20Jesus.pdf>

SOTO Cerbón Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Universidad Panamericana, Edit. Trillas, México, 1992.

Fuentes jurisprudenciales y Tesis Aisladas

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA, [Tesis Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Marzo de 1996, Tesis: VI.2º.27 L, p. 1008.

RELACIÓN DE TRABAJO. CUÁNDO SE PRESUME SU EXISTENCIA, [Tesis Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XI, Abril de 2000, Tesis: II.T.153 L, p. 992.

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA, [Jurisprudencia], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. J/1, p. 289.

RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA, [Tesis: Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, Junio de 2004, Tesis: XVII.2o.C.T.11 L, p. 1466.



PRÓRROGA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PROCEDE CUANDO EL VÍNCULO LABORAL ES POR TIEMPO DETERMINADO, [Jurisprudencia], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Agosto de 2007, Tesis: I.1o.T. J/55, p. 1444.

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, [Tesis: Aislada], Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito (Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, Tesis: I.3o.T.142 L, p. 1527.