



**Casa abierta al tiempo**

---

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

MÓDULO XII: SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD. TRIMESTRE LECTIVO: 20-P

ASESOR: MTRO. GARCÍA VILLANUEVA CARLOS ANTONIO.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL: EL TELETRABAJO UNA NUEVA EXPRESIÓN  
DE PRODUCCIÓN DEL CAPITAL.

ALUMNO: PALAFOX RESENDIZ OCTAVIO.

MATRÍCULA: 2162022622

27 NOVIEMBRE 2020

## Índice

Capítulo 1: Planteamiento del problema y justificación. ....	1
1.1. Planteamiento del problema. ....	1
1.2. Justificación.....	4
Capítulo 2: Preguntas de investigación, objetivos y marco conceptual. ....	5
2.1. Preguntas de investigación. ....	5
2.2. Objetivos. ....	5
2.3. Marco conceptual.....	6
Capítulo 3: Marco metodológico.....	10
3.1. Perspectiva metodológica. ....	10
3.2. Diseño de la investigación. ....	11
Capítulo 4: Surgimiento del “teletrabajo”. ....	12
Capítulo 5: El teletrabajo y sus formas de materializarse.....	16
5.1. El teletrabajo como una realidad irregular.....	16
5.2. Tele-contratación. ....	17
5.3. Formas de Teletrabajo. ....	18
Capítulo 6: La producción y el teletrabajo. ....	20
6.1. Producción por objetivos.....	20
6.2. Flexibilización laboral. ....	21
Hallazgos del teletrabajo. ....	24
Los hallazgos. ....	24
Conclusiones finales. ....	36
Referencias .....	38

## **Capítulo 1. Planteamiento del problema y justificación.**

### **1.1 Planteamiento del problema.**

El trabajo en México se encuentra regulado a nivel nacional por la Ley Federal del Trabajo (LFT). Dentro de esta perspectiva, el Teletrabajo o popularmente conocido como Home Office es una nueva forma organización de trabajo que surgió en 1973 en los Estados Unidos de Norteamérica (UNED, 2019). Esta nueva forma de trabajo se ha expandido por lo que se lleva a cabo en distintos países de Europa, Asia y América Latina (Organización Internacional del Trabajo, 2016, págs. 9-14).

Por otro lado, en 2019 Citrix<sup>1</sup> realizó un estudio en el cual se tomó una muestra de 800 trabajadores aproximadamente, en seis países distintos: México, Colombia, Brasil, Argentina, Perú y Chile, en el cual participaron empleados de distintas industrias (CIONoticias, 2019), es decir, el mismo estudio trato de comprender las nuevas relaciones laborales que se dan en el mercado respecto al capital humano así como las nuevas tendencias laborales (Balula, 2019). En estos países que se denominan como periféricos ya existe una relación laboral mediante la figura del teletrabajo.

Ahora bien, en México en la (LFT), el teletrabajo no se encuentra regulado, mismo que se ha intensificado por el uso de nuevas tecnologías. No obstante, en 2012 se lleva a cabo la reforma laboral más actual que ha vivido el país en los últimos años.

En dicha reforma, solo queda estipulado el “Capítulo XII, artículo 311” que se refiere al “Trabajo a Domicilio” un pequeño apartado donde se refiere que el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) es considerado trabajo a domicilio cuando se lleve a cabo una prestación de servicios (empleado-empleador).

Dicha definición es poco clara ya que trabajo a domicilio y teletrabajo tienen formas similares de operar, no obstante el servicio prestado cambia en cuanto a la naturaleza del trabajo. Sin embargo, entre 2016 y 2017 se propusieron diversas

---

<sup>1</sup> [...] empresa de software americana que ofrece múltiples soluciones referentes a la virtualización de servidores, escritorios y aplicaciones, además de otras tecnologías asociadas a la nube.

iniciativas y propuestas de ley para regular dicha forma de trabajo, por parte de diversos partidos políticos, sin que las mismas tuvieran éxito, a modo de ejemplificación se puede tomar en cuenta la investigación acerca del “Teletrabajo” en donde la Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, de la Cámara de Diputados, la lleva a cabo, dado la importancia de regular esta nueva forma de trabajo en el país.

Por otro lado, a partir del año 2019 se da la iniciativa por parte del senado de la República Mexicana con un proyecto de decreto de ley al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para que se adicione el “*Capítulo XII Bis Teletrabajo*”, esta nueva forma de trabajo, estipula que existirá una relación entre empleador-empleado, por lo que el empleado tiene derechos y obligaciones como cualquier otro trabajador dentro de la empresa, así como, las consideraciones en cuanto a temas de seguridad social (Senado de la República, 2019, págs. 6-18).

Por el contrario, en dicho decreto no se especifican términos de contratación o tipos de contratos a los cuales los empleados que desarrollen esta modalidad de empleo tienen derecho (seguridad social, salarios, formas de pago, vacaciones y días de descanso), por lo que surge una contradicción dentro de dicha ley en caso de que la misma se lleve a cabo, ya que por el momento “El Senado ya envió el dictamen a la Cámara de Diputados para su análisis y posterior votación. Si esa Cámara lo aprueba, lo remitirá al Ejecutivo federal para sus efectos constitucionales” (Galván, 2019), es decir, que dicha práctica de trabajo aún no se encuentra regulada y quienes trabajan dentro de dicho círculo hasta cierto punto se encuentran en un estado de indefensión laboral.

Con lo anterior, queda al descubierto que al ser relativamente una nueva modalidad de empleo en el país, esta tiende a crecer paulatinamente, ya que no es necesario que el empleado se desplace a ningún lugar, además que se carecen de cifras oficiales de los sujetos que trabajan dentro de dicho sector. Por lo tanto, si no se cumplen con las relaciones contractuales básicas existirá un crecimiento exponencial de trabajadores bajo esta nueva modalidad, es decir, existirá la reproducción de una nueva forma de trabajo precario.

Así mismo, es necesario considerar que la precariedad laboral se vincula a los “bajos salarios, sin acceso a prestaciones sociales ni servicios de salud y vivienda, contratos temporales que impiden generar antigüedad y, en consecuencia, una pensión que permita una vejez decorosa, sumado a una serie de inseguridades sociales en el empleo” (De Lara, 2018, pág. 179)

En este orden de ideas, se contempla una contradicción dentro de la (LFT), ya que, una de las bases primordiales de dicha ley se estipula en el Artículo 2º en el título primero. El cual se relaciona con el derecho que cuentan los trabajadores al momento de desempeñar cualquier trabajo. Así mismo, debe de ser, a través, de un ambiente digno y/o decente, que ningún trabajador sea objeto de discriminación por condiciones físicas o sociales, también que se incluya a las mujeres en el desempeño de labores y exista un reconocimiento del mismo. Por último, que cuenten con seguridad social y un salario por los servicios prestados (Ley Federal del Trabajo, 2019, pág. 1).

Por lo expuesto, considero relevante conocer y analizar las relaciones laborales en las que se incorporan los nuevos trabajadores bajo esta modalidad laboral, ya que dentro de dicha contradicción entre lo ideal y lo real se visualiza que no se cumplen las normas básicas del artículo 2, 20, 21,24, y 25 de la (LFT), también, existen iniciativas de ley para la regulación de dicho trabajo. Sin embargo, las mismas son poco claras, lo cual constituye un problema social y laboral. En segundo lugar, las condiciones laborales de estos trabajadores ya que es posible considerar que estas, presentan rasgos de precariedad, lo que se transforma en un objeto de estudio, ya que no solo afecta a un individuo sino a varios e incluso miles en el caso de México, ya que se carece de estadísticas oficiales que precisen dichos casos. Otro factor importante que se debe considerar, es la experiencia de los trabajadores en estas condiciones de trabajo para analizar y comprender como se da y se lleva a cabo dicho proceso.

## 1.2. Justificación.

Dicho trabajo se realizará, ya que el avance de las nuevas tecnologías comienza la transformación de las relaciones laborales no solo de México sino del mundo entero, puesto que avanzan a un ritmo desmedido. Además, dicho estudio tendría una relevancia para comprender los nuevos paradigmas que enfrentarían principalmente los trabajadores y el mundo del trabajo en general, así como posibles consecuencias.

En este sentido, me parece importante tener en cuenta a la globalización como factor determinante en el desarrollo de esta nueva forma de trabajo, ahora bien, la globalización se define como:

Por globalización entendemos el proceso en que se generaliza la intercomunicación entre economías, sociedades y culturas, dónde se desarrolló y aplican las tecnologías de la comunicación y la informática, junto con los acuerdos entre los Estados para facilitar todo tipo de intercambios, especialmente de orden económico: desregulaciones, eliminación de barreras arancelarias, y otros impedimentos a una mayor interrelación económica entre pueblos y Estados (Flores & Mariña, 2006)

Los autores afirman que la globalización es un proceso de comunicación en diversos grados que se generaliza, lo que facilita llevar a cabo distintas acciones en ámbitos distintos, por lo mismo todo ello se vuelve homogéneo.

Por otro lado, la globalización se entiende como:

La globalización se define como un proceso económico, político y social, que integra a nivel mundial el conocimiento, tiene su referente histórico en los cambios en las formas de abordar procesos, métodos de información, reconociéndose generalmente a la tecnología como variable que despega o incentiva la globalización (Flores M. V., 2016, pág. 39)

Indudablemente, la globalización deberá entenderse como un entramado de relaciones en diversos aspectos, principalmente los avances tecnológicos posteriormente también confluyen la política, cultura, sociedad, economía, por lo que se visualiza lograr una sociedad integrada como un solo sujeto en diversos modelos pero sin facetas distintas, con el fin de lograr un Estado mundial.

En conclusión, puedo afirmar que la globalización a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, transformarán las relaciones laborales antiguas y las consolidarán en una nueva forma, la cual será como resultado el teletrabajo. Sin embargo, no afirmo que serán todas las formas de trabajo, pero sí, una gran mayoría, las cuales no requieran la presencia obligada del trabajador dentro de la empresa para que produzca.

## **Capítulo 2. Preguntas de investigación, objetivos y marco conceptual.**

### **2.1. Preguntas de investigación.**

Como pregunta central de investigación se realizará el siguiente cuestionamiento:

¿Qué tipos de contratos ofrecen las empresas a los teletrabajadores que viven en Ciudad de México?

Bajo dicho contexto, se tendrán en cuenta preguntas alternas con el fin de ampliar el contexto del teletrabajo en México. Las cuáles serán:

¿Cuáles son las ventajas y desventajas que tienen los teletrabajadores en esta modalidad de empleo?

¿Qué prestaciones tienen los teletrabajadores dentro de las empresas?

¿Los teletrabajadores reciben el equipo necesario de trabajo?

### **2.2. Objetivos.**

Objetivo general:

Detectar cómo se establecen las contrataciones que se dan por medio del teletrabajo "Home office" en México hacia sus empleados, así como, su experiencia dentro de dicha organización laboral.

Objetivos específicos.

1. Caracterizar las distintas formas de contratación que ofrecen las empresas.

2. Relacionar si influye el nivel de estudios de los teletrabajadores en la percepción de salarios y carga de trabajo.

### **2.3. Marco conceptual.**

En el presente apartado se analizarán los conceptos básicos que componen la estructura de este estudio, con el propósito de comprender, contextualizar y tener una perspectiva general, sobre el significado de lo que es y representa el contrato de trabajo, precarización laboral, trabajo a domicilio y teletrabajo.

Mismos, han sido ampliamente discutidos en distintas ramas de las ciencias sociales. Por lo cual, pueden llegar a tener influencia y perspectivas distintas desde campos como la política, sociología, economía, derecho, entre muchos otros, es decir, que no existe una definición concreta.

Para comenzar, se hablará de los contratos de trabajo en donde:

[...] los contratos tienen una finalidad de crear y transmitir derechos y obligaciones [...] En materia laboral, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato, en donde las partes aparecen claramente diferenciadas en cuanto al objeto que persiguen: por un lado, la realización de un trabajo mediante la inversión del esfuerzo físico o intelectual, y por otra parte el compromiso de dar una contraprestación, un pago, por dicha labor (Reynoso Castillo, 2011, pág. 30)

Dicho lo anterior el contrato laboral es una regulación en materia de trabajo en donde convergen por lo menos dos partes, ambas establecen relaciones en las cuales, por una parte, un sujeto presta su capacidad física para elaborar un producto que un agente solicita y o necesita. Por otra parte, el sujeto tiene derecho a un pago producto de su esfuerzo físico en la elaboración del producto.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el contrato de trabajo es un “Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes (OIT,



2020)”. Esta institución, define al contrato de trabajo como una vinculación entre dos sujetos en donde los mismos determinan las condiciones de trabajo entre las partes.

Para concluir, el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes (patrón-empleado) en donde él mismo tiene que ser regulado por el Estado para una implementación adecuada en términos legales, sino es de esta manera se estaría hablando de un convenio ya que ninguno de los dos se encuentra obligado a hacerlo dentro de un marco jurídico. Así mismo, el contrato estipula tanto derechos como obligaciones para ambas partes.

Por otro lado, la precarización laboral se entiende como:

[...] el concepto se trata de englobar procesos relacionados con la emergencia y expansión de relaciones no formales de trabajo en sectores en los que este tipo de relaciones laborales no existía previamente o eran marginales (contratos atípicos, contratos temporales, trabajos no permanentes, trabajos estacionales, trabajos a destajo, etc.) (Mora Salas , 2005, pág. 28).

Ahora bien, se caracteriza al trabajo precario como relaciones de trabajo temporales con o sin contratos, lo cual contribuye a la incertidumbre laboral. Así mismo, la expansión de este trabajo, en el contexto de México se puede comprender actualmente ya que existen estas formas de trabajo.

Sin embargo, también debemos tener una perspectiva más amplia acerca del tema, como se menciona:

En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad [...] un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. (OIT, 2012)

De esta manera, se comprende como los empleadores (patrones) cambian en múltiples facetas la precariedad laboral, en cuanto a la generación de incertidumbre en los centros de trabajo. También, que puede no existir un solo empleador sino

varios lo cual dificulta fincar responsabilidades hacia los patrones en cuanto a derechos laborales, principalmente a prestaciones sociales y seguridad en el centro de trabajo, por último que esta precariedad incita al empleador a la no generación y regulación de nuevos empleos.

En conclusión, el concepto de precarización laboral, es polisémico, no se puede definir de una sola forma, sin embargo, la misma se puede caracterizar ya que engloba aspectos clave como lo son: contratos temporales, salarios bajos, inseguridad social y poca organización laboral para constituir sindicatos en defensa de dichos sectores. De esta manera, el problema se propaga a medida que el Estado liberaliza dichas prácticas en sus estamentos legales, en el caso de mexicano ya ocurre dicho fenómeno.

Resulta pertinente considerar la forma de trabajo a domicilio, ya que, es de gran importancia para comprender los sucesos planteados en un principio, por lo tanto el trabajo a domicilio se configura de la siguiente forma:

- (a) la expresión ***trabajo a domicilio*** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
  - (ii) a cambio de una remuneración;
  - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, (OIT, 1996)

Es decir, que el empleado elegirá el lugar en donde desempeñara las labores de trabajo, las mismas no serán designadas por el empleador, lo anterior tiene el fin de producir una mercancía la cual el empleador indicara.

Otra perspectiva de dicha forma de trabajo se desarrolla a continuación:

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (LFT, 2019)

En la perspectiva de las leyes mexicanas se puede observar una similitud evidente en su definición y concepción con lo planteado por la OIT. Por lo cual se puede concluir que el trabajo a domicilio se lleva a cabo cuando el empleado (asalariado)

no tiene que estar de forma física ante su empleador (patrón) para realizar los servicios previstos por este último, en consecuencia se encuentra fuera de la empresa/comercio o centro de trabajo con cierta libertad durante el desarrollo de su trabajo.

Como último aspecto dentro de este marco conceptual se encuentra el teletrabajo, la cual se lleva a cabo de la siguiente forma:

La mayoría, piensa que teletrabajar, se refiere al uso de las tecnologías en el quehacer diario y de cierta manera es así. El teletrabajador requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, debe considerarse otro aspecto importante, como lo es la distancia. Es decir, la persona trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora (Osio Havriluk, 2010, pág. 96)

Se puede entender que el teletrabajo, se da como un producto donde las nuevas tecnologías constituyen e influyen en el proceso de trabajo, sin las mismas no se podría llevar a cabo, con ello se conforma un perfil específico para desempeñar dicho trabajo que sumado a esto es a distancia, en concreto, fuera del centro o lugar de trabajo.

En este mismo orden de ideas, también se puede entender al teletrabajo como:

[...] teletrabajo: Es aquel trabajo, que pudiendo ejecutarse en las oficinas de la empresa, se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador siguiendo las órdenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración; o en otras palabras, es un trabajo cuya ejecución se realiza en el computador y cuyos resultados llegan al jefe por vía del Internet, es decir, no hay desplazamiento del trabajador hacia el sitio de trabajo porque éste trabaja en su hogar (Rodríguez Mejía, 2007, pág. 32)

Teniendo en consideración el punto anterior, se comprende al teletrabajo en un orden laboral distinto al tradicional, principalmente porque el trabajo se aplica por medio del uso del internet en donde el empleado ejecuta el mismo por medio de una computadora, actualmente podría ser incluso por medio de un teléfono celular, así mismo, y como punto fundamental es que el empleado se encuentra lejos o fuera

del centro de trabajo y el lugar donde desempeña dicha acción es en su hogar, por lo cual el empleado recibirá un pago (salario) por el trabajo realizado.

En suma, el teletrabajo, se entiende como una nueva forma de relacionarse en materia laboral actualmente, puesto que, el empleado no se tiene que desplazar al lugar de trabajo (empresa o fábrica) como era en la antigüedad gracias a los medios tecnológicos actuales se pueden desempeñar actividades labores a distancia producto de lo mismo recibirán un pago (remuneración) por las actividades realizadas, este tipo de trabajo tanto su realización como su entrega se da por medio de internet y se realiza por medio de una computadora o un teléfono inteligente (celular), en donde se recibe y se entrega el trabajo.

### **Capítulo 3. Marco metodológico.**

#### **3.1. Perspectiva metodológica.**

En las ciencias sociales, existen distintas perspectivas metodológicas de investigación, los cuales se amoldan a las diferentes investigaciones, tiempos y recursos del investigador dependiendo del entorno donde las mismas se lleven a cabo y de los fines que se persigue.

Ahora bien, este trabajo será de corte empírico, se parte de observaciones en la realidad. Se llevará a cabo por medio de una perspectiva Cualitativa. Puesto que *[...] La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos)* ( Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio , 2010, pág. 9). Por lo tanto, se tomará en cuenta las experiencias de los teletrabajadores y sus relaciones con esta nueva modalidad de empleo, así como las formas de contratación. Dicho trabajo se ha decidido estructurar como cualitativo porque, actualmente no existen bases de datos que a nivel nacional manejen variables como el “teletrabajo”, es decir, es un tema poco estudiado y no existen datos abiertos sobre el número de trabajadores bajo esta modalidad de empleo ya que forma parte de una cierta ilegalidad, otro motivo de suma importancia, es el

tiempo y los costos para la aplicación del instrumento, además de tomar en cuenta la situación sanitaria por la cual atraviesa México y el mundo debido a la pandemia del Covid-19.

Así mismo, se considerarán las relaciones tanto epistemológicas como ontológicas que se relacionan con el objeto de estudio, como un objeto externo, porque, se orientará desde una visión “deductiva”, es decir, que ira de lo general a lo particular. Comenzando a hablar sobre la historia del teletrabajo en el mundo y como se expandió. Además del análisis de dichas relaciones en México, es decir, como se manifiestan actualmente en la cotidianidad de los teletrabajadores.

### **3.2. Diseño de la investigación.**

En dicho trabajo terminal, se llevará a cabo un diseño transversal, puesto que, se realizará por un tiempo determinado en el tiempo-espacio, es decir, que se constituirá como una investigación corta. Al ser relativamente una nueva modalidad de empleo en México, se tomará a teletrabajadores que iniciaron a laborar a partir del año 2012 a la actualidad (2020) en la CDMX bajo esta forma de trabajo.

También es importante considerar, que se llevará a cabo un diseño narrativo, ya que nos centraremos en un grupo de personas (informantes clave). Puesto que, el fin será considerar no solo como se dan los sucesos actuales dentro de esta modalidad de empleo sino, también cuales eran los acontecimientos anteriores dentro de esta modalidad de empleo. En este sentido para comprender mejor las situaciones de dichos teletrabajadores, porque no todos pertenecen al mismo centro de trabajo. Ahora bien, la técnica de dicho trabajo para la recolección de información se realizará, por medio de la entrevista “[...] entrevistas focalizadas [...] conversación relativamente libre, se introducen preguntas destinadas a obtener la información que se necesita” (Ander-Egg, 1990, págs. 62-63). Ya que, si bien, existen diversos tipos de entrevistas, aquí se realizarán entrevistas semi-estructuradas, porque es importante recuperar las experiencias de los teletrabajadores y cómo lo han percibido o están percibiendo, en efecto, comprender las interrelaciones que se dan entre los actores del objeto de estudio (empresa-

teletrabajador). Se debe tener en cuenta que se aplicará un muestreo conocido como “bola de nieve”, porque actualmente en México no existen datos oficiales de cuáles son las empresas o dependencias de gobierno que aplican dicha modalidad de empleo ya que el mismo reside en una cierta ilegalidad.

A causa de ello, se tomara a un teletrabajador de una empresa y él mismo me pondrá en contacto con más sujetos que desempeñen labores iguales o similares para la elaboración de dicho trabajo.

Por consiguiente, se aplicarán las entrevistas de manera individual a los sujetos, puesto que, se infiere que las y los entrevistados entraran en una ambiente de mayor confianza al momento de las entrevistas, en cambio, si se aplicaran de manera colectiva los entrevistados podrían ocultar u omitir detalles clave, por motivos personales, timidez o represalia hacia ellas o ellos. En este mismo sentido, se entrevistarán 3 sujetos. Así mismo, todo dependerá tanto la disponibilidad de los entrevistados y del periodo de tiempo del trimestre, en donde se encuentra como una limitante que se impone a dicho trabajo, al ser un trabajo corto (trimestral). Por último, dichos sujetos se elegirán de esta manera porque se infiere que los participantes aportarán información necesaria y veraz para enriquecer el trabajo y las perspectivas teóricas que se expondrán, sin ser necesario tener un gran número de entrevistados para aproximarnos a la realidad del teletrabajo en México.

#### **Capítulo 4. Surgimiento del “teletrabajo”.**

Durante la última mitad del siglo pasado el mundo experimento diversos cambios y acontecimientos tales como la guerra Fría, la guerra de Vietnam, la revolución Cubana, las cuales marcarían un nuevo rumbo en el desarrollo tecnológico y geopolítico en todo el mundo. Aunado a ello, para la década de 1970, se produjo una “crisis petrolera” mundial, para ser más exactos en 1973, la cual desencadeno un aumento importante en los precios del petróleo dejando así ganancias crecientes y de gran volumen para los vendedores del mismo (Sandoval Ramírez , 2009)

Ahora bien, Estados Unidos fue uno de los principales afectados durante dicha crisis *“por el embargo de petróleo decretado por los exportadores árabes a los países que*

*apoyaban a Israel en la guerra de Yom Kipur*” (JORIC, 2020), en otras palabras se prohibió comercializar petróleo con Estados Unidos por parte de la OPEP<sup>2</sup>, ya que, él mismo era principal aliado de Israel en dicha guerra.

De ello resulta, que el físico e ingeniero de la NASA Jack Nilles “En su pionero estudio *Telecommunications-Transportation Tradeoff* (1976), [...] sostenía que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, **Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo**” *Ibidem*

Lo que se buscaba era reducir los gastos de desplazamiento de los trabajadores principalmente con relación a los hidrocarburos (gasolina). Por consiguiente, el “**Telecomputing** [...] consiste en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. Cada trabajador seguiría trabajando como si estuviera en ella, pero sin estarlo. Nació el teletrabajo.” (CITRIX, 2014), en concreto, dicha propuesta revolucionaba el mundo del trabajo, ya que el trabajador realizaría su trabajo a través de una computadora y no dentro de la fábrica u oficina como usualmente se realizaba desde la revolución industrial o en pequeños talleres de artesanos antes de esta última.

A causa de dicho estudio por parte de Nilles, en 1979 tan solo tres años más tarde, *Frank W. Schiff* menciona la importancia del “Telcomputing o teletrabajo” así como su utilidad para el país, a través de una publicación en el periódico *The Washington Post* el cual llevaba por nombre “**Trabajar en casa puede ahorrar gasolina**”, donde se contemplaban los beneficios de realizar teletrabajo, puesto que, miles de estadounidenses ocupan tanto autos y autobuses, lo cual representa un gran gasto de combustibles fósiles. Así mismo, otro punto a destacar en dicho artículo se visualiza en el rendimiento que generara al medio ambiente, como una reducción significativa a los distintitos tipos de contaminación y la disminución del tráfico y el estrés tanto físico como mental que se originan en el individuo.

Aunado a ello, se visualiza a dicho trabajo como una medida de reducción en gastos tanto para el trabajador, gobierno y empresas, en distintos ámbitos. Dicha

---

<sup>2</sup> La Organización de los Países Exportadores de Petróleo (OPEP) es una organización permanente e intergubernamental, creada en la Conferencia de Bagdad que tuvo lugar del 10 al 14 de septiembre de 1960.

propuesta, también se concibe y se justifica porque, la fuerza de trabajo en la empresa ya no es necesariamente física sino es fuerza de trabajo intelectual, ya que una gran mayoría se desempeña en actividades administrativas, recursos humanos y oficinas, en el manejo de papeles, secretariado, etc. Por ello, se apuesta por una nueva forma de trabajo que a un futuro no muy lejano podría crecer por medio del teléfono, televisión y los ordenadores.

Sin embargo, aún existía una pregunta bastante amplia para dicha forma de trabajo ¿Cómo saber si son productivos los teletrabajadores? Pues bien, la respuesta a ello fue que, la productividad no se mide al encontrarse los trabajadores encerrados 8 o más horas en el centro de trabajo, fábrica o taller, sino más bien por la cantidad de trabajo realizado o entregado en las horas de trabajo. Ahora bien, la propuesta para medir la productividad fue simple, enviar las cantidades de trabajo exigidas por parte de la empresa en el tiempo estipulado era más que suficiente (Schiff, 1979)

Con lo anterior, se habían sentado las bases de una nueva forma de trabajo que operaría a causa de una crisis petrolera la cual había detenido el desarrollo de la industria en Estados Unidos, tan solo por unos años, antes de que llegara el teletrabajo a revolucionar las nuevas formas del trabajo principalmente en ese país y décadas más tarde en el mundo entero con la intensificación de la globalización.

En este sentido Rosa Eugenia Gantenbein menciona en su estudio “La globalización y su impacto en el derecho constitucional” que existieron tres fases en la cual la globalización se desarrolló, sin embargo, solo se considerara la tercera fase, ya que, es en esta última donde se visualiza un mayor desarrollo de la tecnología, así mismo, se encuentra más cercano hacia nuestros días y converge con el teletrabajo y su desarrollo desde un punto de vista lo más histórico posible.

Por ello, la tercera fase se entiende como:

[...] empieza en los ochenta y se caracteriza por la incorporación al mercado global de un numeroso grupo de países en vías de desarrollo, ya no a través de la exportación de materias primas o commodities, sino de productos manufacturados. Entre los distintos factores contribuyeron al aumento de la integración se destacan los cambios en las políticas económicas de los países desarrollados y en vías de desarrollo MUJAL, p.11, citado por (Gantenbein de Semrau, 2010, pág. 32)



En dicho contexto, ahora no solamente se venderían materiales de primera necesidad para elaborar diversos productos, sino que, gran parte de países en vías de desarrollo tendrían que competir elaborando productos más sofisticados para su venta a nivel mundial, lo cual exigía una tecnificación no solo por parte de la manufactura sino también del personal que trabajaba en la industria. Es decir, que se pasó de un Estado que promovía y protegía sus industrias a un Estado el cual promovía la liberación “inversión” del mercado tanto industrial como económico en el cual cualquier empresario podría apropiarse y monopolizarlo, no a nivel nacional sino mundial.

Ahora bien, al referirme específicamente a la cuestión de la producción sería delimitar y acotar la globalización a un tema totalmente económico en cuanto a la oferta-demanda que se desenvuelven tras la creación de productos, lo cual no necesariamente es de dicha forma, puesto que la globalización también *“Se trata de un proceso de interconexión financiera, económica, social, política y cultural, acelerado por la facilidad de las comunicaciones y en especial por la incorporación institucional de las tecnologías de información y de comunicación”* (Paz, 2005). En conclusión, actualmente la globalización alcanzo un desarrollo sin precedentes principalmente en la cuestión de la economía y la tecnología “telecomunicaciones y la informática” imponiendo un nuevo modelo de consumo, así mismo el desarrollo cultural de occidente y Estados Unidos a nivel mundial como modelo ideal de vida se propaga en cuestión de segundos a distintos puntos del mundo gracias al desarrollo de las plataformas de comunicación por ejemplo Facebook.

## **Capítulo 5.El teletrabajo y sus formas de materializarse.**

### **5.1. El teletrabajo como una realidad irregular.**

El teletrabajo es una nueva forma de organización laboral, la cual ha promovido el no desplazamiento del trabajador al centro de trabajo, dándole oportunidad de una mayor autonomía y por ende responsabilidad de sus labores, así como, una mayor empleabilidad de la fuerza de trabajo, tal es el caso de individuos con alguna discapacidad o bien adultos mayores, los cuales no se pueden desplazar con gran facilidad. Sin embargo, existe una contradicción al momento de llevar a cabo esta organización de trabajo, al menos en México, donde no existe “Un enfoque primordial [...] legal y regulatorio, dado que la modalidad de teletrabajo establece cierto grado de acuerdo o relación contractual entre teletrabajador y empleador” (Gareca, Verdugo, Briones, & Vera, 2007, pág. 86). En este mismo orden de ideas, no solo es un problema en México sino también en Latinoamérica ya que: “Un estudio realizado en 10 países de América encontró que ninguno de ellos contemplaba un artículo de ley destinado a precisar la legislación en torno al teletrabajo” Martínez, 2010, citado por (Martínez Sánchez , 2012, pág. 144). En suma, se puede entender que en América el teletrabajo es una organización de trabajo que ha pasado de manera desapercibida por los gobiernos nacionales, lo cual expone a que dicho trabajo se realice de manera irregular.

A causa de ello, la única vía legal que se encuentra vigente en México es “la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio, la cual suele limitarse al trabajo manual y no se aplica a las actividades de tipo intelectual que se realizan con la ayuda de las tecnologías de la información (Martínez Sánchez, 2012, pág. 149)” tal como se puede visualizar en la (LFT) Capítulo XII del artículo 311 que se refiere solamente al Trabajo a Domicilio en donde se aglutina el trabajo por medio de las (TIC’S) sin tener una regulación especial. Lo cual genera que los trabajadores se encuentren en “estructuras ‘clandestinas’ de contratación, sin visibilidad estatal ni jurídica sobre los acuerdos laborales, incluso sobre la base de extender los contratos intercontinentales” (Lenguita, 2010, pág. 255) . Lo anterior, demuestra una

clara desprotección de los derechos de los trabajadores remotos o como yo los puedo considerar “virtuales”, en el sentido de las relaciones laborales, que desde mi perspectiva es donde se ha consolidado esta nueva forma de trabajo “teletrabajo”, a través de la invisibilidad tanto social como jurídica en el ámbito contractual.

Ahora bien, para concluir, se puede concebir al teletrabajo como una realidad irregular, puesto que, se materializa alrededor del mundo como una nueva forma de trabajo a través de los trabajadores, sin embargo, para el caso de México es irregular esta forma de trabajo, ya que no existen leyes que regulen dichas formas de trabajo.

## **5.2. Tele-contratación.**

Lo anterior conlleva a un marco de indefensión donde se encuentran los teletrabajadores, en este contexto no quiere decir que no cuenten con algún tipo de contrato, pero la interrogante sería bajo qué régimen de contratación se encuentran sí no existen leyes contundentes que regularicen dicho mercado de trabajo. De manera empírica se puede concebir que a un teletrabajador lo podrían contratar bajo las condiciones en la que contratan a cualquier otro trabajador como asistente de oficina o diversas profesiones que desempeñen dentro de la empresa (marketing, administración, recursos humanos, etc.) sin tener en cuenta los alcances o limitaciones con las que cuentan para realizar el trabajo, así como, prestaciones sociales y certidumbre laboral. En tanto, entre empleador- empleado podrían llegar a un acuerdo sin ningún tipo de regulación jurídica, definida por el Estado, para establecer el teletrabajo como modalidad de empleo.

En este mismo orden de ideas, es necesario tener en cuenta que el teletrabajo se puede clasificar de manera muy general en tres divisiones de contratación, en primer lugar se encuentra:

Teletrabajadores subordinado, El contrato de empleo contempla la casa del empleado como lugar de trabajo, además de –o en lugar de– las oficinas de la empresa. Contempla un trabajo en régimen de plena dedicación, se trabaja para un único empleador y su contrato es indeterminado. Los teletrabajadores subordinados cuentan

con seguridad social y prestaciones de ley (Martínez, 2010, citado por Martínez Sánchez, 2012, pág. 147).

En este sentido, desde mi perspectiva se puede tomar en cuenta al trabajo subordinado como un trabajo formal o típico salvo que las funciones se realicen desde casa, ya que, laboran solo a un empleador (patrón) del mismo modo, cuentan con las prestaciones que todo trabajador formal tiene, por último se cuenta con una certidumbre laboral porque el contrato se da por tiempo indeterminado.

También hay que considerar, la existencia de otra forma de teletrabajo:

En segundo lugar existen los: Teletrabajadores autónomos o free lance, los teletrabajadores autónomos, operan como dueños de su propio despacho, cobran por honorarios a las empresas para las que laboran. (Martínez, 2010, citado por Martínez Sánchez, 2012, pág. 147).

Es así que el teletrabajo autónomo y/o free lance a diferencia del teletrabajo subordinado se cristaliza bajo situaciones en las que se exigen funciones de alto nivel intelectual al momento de trabajar para un empleador, siendo ellos mismos los dueños de su propio medio de trabajo, sin embargo, eso no les garantiza un trabajo formal con ingresos dignos y con prestaciones sociales, sino solamente un trabajo temporal o desde mi concepción a destajo por tiempo determinado.

### **5.3. Formas de Teletrabajo.**

Hasta aquí, ya se han mencionado las formas de contratación que pueden ofrecer las empresas. Sin embargo, las opciones ofrecidas por las mismas para trabajar pueden cambiar. El significado de teletrabajo no siempre representa el no presentarse a la empresa o bien que no saldrás de casa para ir al trabajo. Al ser trabajador subordinado, free lance o precario no quiere decir que estas exento de no acudir a ningún sitio para desempeñar el trabajo, pues bien, las formas para desarrollar el teletrabajo son diversas. Barba L. (2001) menciona el hogar de los trabajadores, telecentros y trabajadores móviles, en primer lugar, el hogar de los trabajadores es la imagen principal que nos viene a la cabeza al hablar de teletrabajo o home office como se le conoce en México. Por otro lado, los telecentros son una especie de oficinas por parte de la empresa, acondicionadas con tecnología

(equipo de cómputo) para realizar labores propias del teletrabajo. Por último, se encuentran los trabajadores móviles, los cuales realizan cualquier actividad a través de dispositivos móviles (teléfonos inteligentes, laptop), sin importar el lugar donde se encuentren, el único requisito para este caso, es tener acceso a internet.

Otros aspectos a observar, son las formas de teletrabajo. Tal como los que nos menciona Martínez Sánchez R. (2012), nos habla de los trabajadores primarios, los cuales realizan el teletrabajo desde casa, dicha forma de trabajo se vuelve parte integral de su vida diaria, pero esporádicamente acudirán a las oficinas, no obstante, su casa de ahora en adelante será su centro de trabajo. Aunado a lo anterior, dichos trabajadores tienen las computadoras, celulares, etc. Necesarios para realizar su trabajo. Por otro lado, se encuentran los teletrabajadores sustanciales, en donde las oficinas son el principal lugar de trabajo, sin embargo, también este trabajador ha elaborado un horario para trabajar desde casa, así mismo, cuenta con equipos para trabajar desde casa. En última instancia, se encuentran los trabajadores marginales, son aquellos que trabajan en oficinas, es decir, trabajan pocos días desde casa a través de un ordenador, así mismo, este trabajador, cuenta con equipos escasos para desarrollar el teletrabajo desde casa.

En suma, las formas que adopta el teletrabajo son diversas dependiendo de las condiciones que las empresas ofrezcan, no obstante, algo a tomar en cuenta en las formas de teletrabajo expuestas, son los trabajadores sustanciales y marginales, los cuales se pueden llegar a confundir, ya que, la única diferencia entre los mismos es el otorgamiento de los equipos tecnológicos de los cuales disponen para llevar a cabo su trabajo.

Ahora bien, los mismos, se pueden contemplar como trabajadores convencionales, en el sentido que ambos acuden a la empresa, salvo que desempeñan trabajo desde casa solo algunos días a la semana. En relación, a lo anterior, un rasgo importante son los horarios que ambos comparten, porque tanto el trabajador sustancial y marginal desempeñan trabajos desde la oficina la mayor parte de la semana y tan solo pocos días a la semana desarrollan el “Home Office”, por lo cual

visualizo que no existe una diferencia categórica entre ambos, salvo por mencionado en líneas anteriores.

## **Capítulo 6. La producción y el teletrabajo.**

### **6.1. Producción por objetivos.**

En este orden de ideas, no es posible generalizar que todos los trabajadores son aptos para asumir el teletrabajo y que rendirán frutos bajo este esquema laboral, puesto que, desde la perspectiva de Tunal Santiago, G. (2012) no todos los trabajadores tienen o tendrán las capacidades de manejar las TIC'S, además, asegura que siempre existirán desigualdades en las condiciones de trabajo, cada vez que evolucionen o surjan nuevas formas de trabajo (p. 38). Tal es el caso del teletrabajo, en donde se puede confirmar que ha sido el producto del capitalismo y la globalización, además que relativamente es una nueva forma de trabajar y por ende de producir. Es por ello que se producen fricciones entre las nuevas formas de trabajo y las antiguas: por un lado, los sujetos pueden visualizar de manera muy general, al teletrabajo como un trabajo desigual frente a otros que cuentan con un mayor margen de regulación por parte del Estado, también hay que considerar la exigencia en las capacidades intelectuales y de adaptación por parte de los sujetos que lo ejercen. Por otro lado, se encuentra el trabajo tradicional, donde la deslocalización es imposible, igualmente en donde muchos cuentan con el respaldo de un sindicato que promueve sus intereses, en este orden de ideas, las vacantes de trabajo exigen capacidades en su mayoría de fuerza física las cuales se han normalizado dentro de la sociedad y regulado por parte del Estado.

Ahora bien, es por ello que desde la visión del teletrabajo no es necesario tener a un trabajador dentro del centro de trabajo para que sea productivo, ya que esto no aumentará en gran medida las metas propuestas por el empleador. La mejor opción para llevar a cabo la producción es por medio de la "Dirección por objetivos: el teletrabajo no se concibe sin la dirección por objetivos, por efectividad y por resultados en lugar de por presencia" (Barba, 2001, pág. 4), en dicha cuestión se presupone a la elaboración contundente y eficiente de las tareas asignadas en el

menor tiempo o bien en el tiempo establecido por el empleador, lo cual genera una mayor productividad a la empresa.

Además, de la producción por objetivos, consideró como prioridad, la relación existente entre el salario y la educación para lograr dicha forma de producción, relativamente reciente. Por ello es que se contempla que “independientemente de la valoración ética que se esgrima, cualquier forma de acumulación de capital se sustenta en una mano de obra poco calificada [...] y mal pagada que permita el ciclo de acumulación” (TUNAL SANTIAGO, 2012, pág. 38) Desde la perspectiva de Tunal, afirma que el teletrabajo se desenvuelve como una forma de trabajo en donde la mano de obra debe ser poco calificada, sin embargo, desde mi perspectiva infiero que, si bien existen teletrabajadores con capacidades tecnológicas muy por debajo que muchos tienen, no creo que sea la gran mayoría, puesto que, entiendo los empleadores requieren que esta nueva era de teletrabajadores tengan conocimientos desarrollados de las TIC'S.

## **6.2. Flexibilización laboral.**

Otro factor importante dentro de la producción por objetivos, se da a través de la flexibilización laboral, sin embargo, es primordial entender el fenómeno de la flexibilización laboral.

Ahora bien, la flexibilización laboral, se puede entender de la siguiente manera:

Cada vez más, los equipos de trabajo se crean como un fenómeno temporal para realizar una tarea determinada, delineados por los acuerdos contractuales del momento -con los cometidos y las urgencias del momento-, y se deshacen tan pronto como se completa cada proyecto. Con una flexibilidad adicional: la de convertir los costes salariales en pago a proveedores. (de la Cámara Arilla, 2000, pág. 242)

Es decir, que el empleado solo es útil de manera temporal y trabaja bajo proyectos, que una vez que no existan proyectos a desarrollar, el empleado será obsoleto dentro de la empresa, por ende será despedido.

Por otro lado, también se entiende como:

[...] flexibilización se concreta a través del régimen de la subcontratación individual, o del funcionamiento de empresas destinadas a ejecutar cualquier actividad de la

producción que elaboraban las empresas antes de implantarse la tercerización, que no es más que la extracción de funciones para expandirse en el mercado nacional e internacional, quedando el trabajador bajo la figura de un subcontrato por tiempo determinado y despedido al culminar su tarea o función en la gran empresa que subcontrata. (Añez Hernández, 2016, pág. 254)

En cuanto a lo anterior, se entiende que la flexibilización es el régimen de subcontratación individual por tiempo determinado en cualquier empresa que lo requiera, lo cual incentiva en los trabajadores una incertidumbre laboral, especialmente dentro de los que tienen un menor nivel de estudios, ya que, les será más difícil conseguir un empleo.

Indudablemente, la flexibilización laboral no es un fenómeno nuevo, si bien, es el más empleado por un sin número de empresas es necesario contemplar que dicho esquema de contratación se da por la exigencia del capital para obtener más ganancias al momento de producir y vender, no solo productos terminados, sino también, del personal administrativo que lo lleva a cabo, porque:

“Los sectores patronales hoy cuentan con un personal que no les es propio en términos formales, pero que se integra perfectamente a la dinámica y al mecanismo de producción que demandan. [...] la subcontratación avanza mundialmente de un modo inédito, ya que está ligada a los beneficios adicionales de la disposición ampliada de la fuerza de trabajo” (Lenguita, 2010, pág. 255)

Dentro de esta perspectiva, infiero de manera empírica que la subcontratación es parte estructural de la flexibilización laboral, se puede conceptualizar desde mi perspectiva, como un nuevo orden laboral, en el sentido de la contratación y las formas de trabajo. El cual ha surgido principalmente en Estados Unidos de América y Europa, desde el siglo XX. Así mismo, se ha ido expandiendo alrededor del mundo, mutando las antiguas relaciones laborales que se habían consolidado bajo el margen de empresas, sindicatos y el Estado.

En cuanto a la operación de la flexibilización laboral, de forma empírica se infiere que dicha forma de contratación se configura bajo dos premisas principales: por un lado, se intentó abrir el mercado productivo a través del neoliberalismo y la globalización para que cada empresa tuviera competitividad y los productos se vendieran bajo la ley de la oferta y la demanda. Por el otro, bajar los costos de producción no solo en cuanto a materias primas, sino, también en cuanto al personal que labora dentro de las empresas, puesto que, no es necesario tener trabajadores



por contratos indefinidos cuando en realidad no siempre se requiere la misma producción y más cuando las ventas de la empresa bajan, es por ello, que para aligerar el peso de los costos de la empresa, el sueldo del personal que no manufactura productos de la misma manera durante todo el año, se ha propuesto la flexibilidad laboral y con ello la contratación por tiempo determinado, por proyectos y como ya se ha mencionado en el apartado anterior “la producción por objetivos” es un motor primordial dentro de esta nueva organización laboral.

Tanto la producción por objetivos y la flexibilización son parte del teletrabajo, puesto que, en primer lugar, se intensifica la producción en el menor tiempo posible, en este sentido el teletrabajador rendirá más en su empleo, incluso si cumplir objetivos aumentará su sueldo. En segundo lugar, la flexibilización, resuelve de forma temporal las urgencias inmediatas de la empresa llevando a cabo la empleabilidad de sujetos que pueden ser teletrabajadores *autónomos o free lance* así como *atípicos-precarios* por ello se fructificarán y acelerarán estas nuevas formas de trabajo, en la realidad social y laboral de los países que aún no regulan legalmente esta organización de trabajo.

Ahora bien, dentro de la flexibilidad laboral las empresas o corporaciones privadas que emplean esta modalidad de trabajo a distancia, tienen un objetivo primordial, el cual sería que: “las empresas no suelen invertir en capital humano ni formar trabajadores con habilidades específicas porque probablemente tienen que dejar la empresa a corto plazo” (Ibarra Cisneros & González Torres, 2010, pág. 40) lo anterior mencionado, representaría una pérdida de capital para la empresa, es por ello, que no importa si los trabajadores se encuentran altamente calificados para realizar labores, sino, lo que se busca es mano de obra barata para la realización de tareas específicas, de este modo, podrán resolver los inconvenientes inmediatos, de cualquier forma su contrato terminará pronto y será reemplazado por algún otro trabajador que desarrolle mejor las actividades no ejecutadas por el trabajador anterior.

Las relaciones laborales se transforman al momento que cambian las demandas en el mercado de trabajo, así mismo, donde las (TIC'S) son un punto fundamental para el desenlace de las nuevas relaciones laborales. Por ello, tanto la producción por objetivos como la flexibilización laboral, se pueden percibir como precarización o explotación laboral, sin embargo es necesario reflexionar acerca de este último punto, ya que el teletrabajo “con lleva a un tipo de trabajo con relaciones autónomas generalmente dependientes, que algunos llamarían de explotación o de precariedad” (TUNAL SANTIAGO , 2012, pág. 35) lo cual provoca una incertidumbre dentro de este nuevo campo laboral, sin embargo, no significa que dicha organización laboral sea perversa y produzca condiciones precarias de trabajo.

Lo que sí, es indiscutible es que las nuevas formas de trabajo, reproducen condiciones precarias socio-históricas que cada Estado representa en la era del neoliberalismo y la globalización, tal es el caso de México, donde el teletrabajo es invisible, por otro lado, se materializa a través de los sujetos por medio de su fuerza de trabajo.

### **Hallazgos del teletrabajo.**

#### **Los hallazgos.**

En este estudio se realizaron tres entrevistas a profundidad con empleadas que actualmente laboran bajo el modelo del teletrabajo, las tres viven en CDMX. Acerca de las tres participantes, a las cuales se les cambio el nombre por cuestiones de privacidad, por ello mismo se utilizarán los siguientes seudónimos: Carmen, María y Liliana.

Carmen dijo ser empleada de una institución de gobierno y que ella solo trabaja bajo esta forma mientras termina la pandemia de Covid-19. Mientras que María y Liliana trabajan para empresas del sector privado y llevan laborando bajo la figura del teletrabajo desde años anteriores a la pandemia.

Por otro lado, un punto a destacar acerca de las tres entrevistadas, es María, que ocupó un lugar dentro del teletrabajo en un principio por parte del outsourcing, mientras que las demás han sido directamente con sus empleadores oficiales.

También, de las tres participantes, Tanto Carmen como Liliana tienen una educación a nivel maestría mientras que María tiene el nivel de licenciatura concluida.

En relación a la pregunta uno dentro de las entrevistas acerca de *¿Cómo ubicaste y conseguiste este trabajo, te lo propuso alguien o través de que vía se ofertan?* Así como también *Qué tipo de contrato te ofrece la empresa: ¿Por tiempo indeterminado, determinado o por proyecto?* La extensión del análisis se elaborará de una forma más extensa, puesto que, son parte fundamental y estructural de dicho trabajo, así como también, a través de ellas se responderá a la pregunta de investigación planteada. Del mismo modo, se analizarán, distintas preguntas planteadas en el cuestionario, para matizar y contextualizar el teletrabajo en México, de una forma un poco más amplia. Sin embargo, no se analizarán todas, puesto que, no se consideran información relevante.

Ahora bien, solo dos de las tres entrevistadas contestaron a la pregunta *¿Cómo ubicaste y conseguiste este trabajo, te lo propuso alguien o través de que vía se ofertan?*

[...] fue más bien por, [...] OCC. (María)

Pues generalmente publican la vacante en, [...] páginas de trabajo como: Bumerán, etc. Y en el empleo actual, era una vacante que estaba publicada en Facebook, [...] pedían que mandáramos nuestro currículum a tal página porque estaban buscando maestros. (Liliana)

Dado la información de las entrevistadas, se concibe que el teletrabajo se oferta desde plataformas digitales a través de internet, ya que, tanto OCC, Bumerán, Facebook, entre otras, cuentan con dichas características.

Desde mi perspectiva, puedo afirmar, que las empresas han comenzado a utilizar de forma masiva las TIC'S con el fin de reclutar a la nueva fuerza de trabajo en

condiciones de trabajo ilegal como es el caso específico del “teletrabajo”. Lo anterior no quiere decir que todas las vacantes que se publiquen por dichos medios cuenten con las mismas características, ya que, pueden llegar a ser empleos regulados.

Es necesario considerar que desde este momento, se filtra y se selecciona a los posibles candidatos que podrían llegar a ocupar en sus filas un lugar dentro del teletrabajo, ya que, las publicaciones son por medios electrónicos. En este contexto estoy de acuerdo con lo que Tunal Santiago, G. (2012) asegura acerca de que *no todos los trabajadores tienen o tendrán las capacidades de manejar las TIC’S* y por lo tanto, se verán limitados a realizar esta nueva forma de trabajo, lo cual, significa, dejar aislados a los no calificados y como una fuerza de trabajo menos calificada o manual, para el desempeño de otras actividades.

En este sentido, las condiciones laborales, continuarán una desestructuración inminente en cuanto a la oferta de trabajo, porque los sujetos que no tengan la capacidad de manejar un dispositivo móvil, celular inteligente, laptop, etc. No tendrá ni la más mínima oportunidad de ingresar al terreno del teletrabajo, si quiera aún, tener la oportunidad de buscar un trabajo por medio de las TIC.

Y que decir, si así se concibe esta nueva forma de trabajo para un futuro no tan lejano, puesto que, si bien actualmente no es tan desarrollada, al cabo de una década el teletrabajo se habrá materializado como la forma común de trabajo en el territorio nacional. Por qué, como ya mencione en líneas anteriores, el proceso de la globalización tratará de homogeneizar las relaciones labores en este ámbito. Acerca de lo anterior es pertinente hacer énfasis en cuanto a las respuestas de las entrevistadas, en específico a María, dado que acerca del cuestionamiento: *¿La empresa para la que trabajas se localiza en México?* A lo cual ella respondió que: “Es dentro de México, pero es multinacional”. Mientras que Carmen es trabajadora del gobierno de la ciudad de México. Y Liliana es trabajadora de una empresa nacional dentro de México.

A propósito, es necesario hacer un enfoque en María ¿Y por qué no en Carmen o Liliana? Porque, el trabajo que desempeña es dentro de una multinacional. Si bien ella nos refiere que el trabajo lo realiza dentro de México, a decir verdad, no veo

obstáculos para que, en cualquier momento desarrolle su trabajo como lo expone Lenguita, 2010. Acerca de “*extender contratos intercontinentales*”, en este sentido, María trabaja para una empresa que opera dentro del territorio nacional. Sin embargo, a ella para el próximo año, mes o semana podrían darle la orden de conectarse con un jefe que probablemente se encuentre en E.U.A., Inglaterra o Canadá, por lo cual no hay ningún problema si la transportan virtualmente a otra parte del mundo, puesto que, no existe ninguna restricción por parte del Estado o mejor dicho una regulación por parte del mismo, que impida que ella trabaje desde México. Incluso María ya es una herramienta más dentro de aquella multinacional, de la cual puede disponer el capital en cualquier momento y en cualquier lugar.

En este sentido, incluso hasta puede percibir un salario mayor. Lo cual es un beneficio no solo para ella, sino para los teletrabajadores que se desenvuelvan en estas condiciones.

Bajo esta óptica comenzaría a lograr el objetivo que propone el teletrabajo, la cual sería, trabajar desde casa sin importar el lugar donde se encuentre el teletrabajador, además que reproduciría las condiciones irregulares en que opera el teletrabajo en México.

Por otro lado, hablando en concreto acerca del tipo de contrato, en cuanto a la interrogante de: *Qué tipo de contrato te ofrece la empresa: ¿Por tiempo indeterminado, determinado o por proyecto?*

Al principio pues sí, siempre firmas contrato, [...] fue pues las prestaciones básicas. O sea; seguro social, eh pago de vacaciones, aguinaldo. [...] y al final de cuando finalice contrato con el outsourcing fue pues la liquidación. Y ya cuando entro yo directamente a la empresa, pues sí, es seguro social, prima vacacional, todo sobre un porcentaje mayor al que te tiene que dar según la ley, [...] vacaciones, aguinaldo, utilidades, seguro de gastos médicos mayores. (María)

[...] trabajo por honorarios. O sea, no tengo una plaza sindicalizada, ni nada de eso, trabajo por honorarios, pero trabajo ahí, hace 10 años [...] cada año

yo firmo un contrato, porque como estoy por honorarios pues tengo que firmar un contrato. (Carmen)

Eh es por proyecto. Generalmente trabajo por proyecto. (Liliana)

A partir de las respuestas de las participantes, se entiende que el planteamiento que realiza *Martínez Sánchez, 2012*. Acerca de los tipos de contratación que pueden ofrecer las empresas. En un primer momento podríamos visualizar que María, de acuerdo a lo que refiere dicha autora. Se puede identificar, como un trabajador subordinado, dado las características siguientes: que trabaja tanto en su casa como en las oficinas de la empresa, así mismo, trabaja para un empleador en específico, también cuenta con prestaciones como seguro social, entre otras.

Concibiendo la información recabada, puedo inferir que María cuenta con un contrato por tiempo indefinido, sin embargo, ni ella misma sabe bajo que figura de contratación se encuentra, lo cual implica un pleno desconocimiento de sus derechos laborales, así como una conformidad, dadas las relaciones laborales en las que se encuentra.

Por otro lado, se encuentra Carmen. Si bien ella siempre ha trabajado en oficina, es decir de forma presencial, actualmente labora bajo la figura del Home Office por las circunstancias que la pandemia de Covid-19 ha presentado en el territorio mexicano. Sin embargo, dicha institución podría comenzar a adoptar esta nueva forma de trabajo dentro de sus filas, incluso, por qué no, la experiencia actual podría ser una prueba a mejorar acerca de esta versión del trabajo virtual.

Dicho lo anterior, no deja de lado que Carmen puede configurarse bajo la figura de un trabajador autónomo tal como lo expone *Martínez Sánchez, 2012*. Ya que, los trabajadores autónomos se distinguen por ser independientes de cualquier empresa o institución, es decir, su salario y contrato es independiente a los demás empleados, de alguna manera se podría ver como un trabajador externo. En este sentido, ellos son sus propios jefes, así mismo, Carmen dijo firmar un contrato anual por lo que no tiene un trabajo por tiempo indefinido, sino temporal. Lo cual repercute en el sentido que no sabe en que momento le dejarán de renovar el mismo,

generando incertidumbre laboral entre los trabajadores que laboran bajo este mismo ámbito.

Por último, Liliana dijo ser contratada por proyecto, dentro de esta perspectiva es similar al caso de Carmen, ya que, vende sus conocimientos por tiempo definido al mejor postor. También la considero como un trabajador autónomo. Por consiguiente, al finalizar un proyecto, no sabe si le daran un contrato nuevo para desarrollar un nuevo proyecto o simplemente sera despedida y pasara a formar parte de las filas de desempleados del país.

En relación a lo anterior, opino que, el teletrabajo en México, se encuentra en una fase de desarrollo inicial, en donde las empresas no saben de que forma se debería de aplicar. Es decir, que existe un tipo de hibridación en las formas de trabajo antiguas y los tipos de contratación. Si bien, muchas empresas multinacionales, como es el caso dónde trabaja María han implementado el teletrabajo, lo ejecutan a la deriva, porque tratan de igualar las condiciones de teletrabajo que otros países tienen, pero, el caso de México es totalmente distinto, aunque si bien puede ser similar al de otro país, no quiere decir que las formas para desarrollar el teletrabajo sean condiciones favorables.

En relación al tipo de difusión del teletrabajo así como del régimen de contrataciones es primordial conocer la situación en que laboran dichas trabajadoras, conjugandolo con las prestaciones, el nivel de estudios y carga de trabajo, así como, los horarios a los cuales se someten y del equipo de trabajo con el que cuentan las mismas. Para finalizar hablaremos acerca de las ventajas y desventajas desde el punto de vista de las participantes, con el fin de comprender el papel que juega el teletrabajo en la sociedad mexicana.

Ahora bien, comenzaremos por las prestaciones que les ofrece la empresa.

[...] es seguro social, prima vacacional, todo sobre un porcentaje mayor al que te tiene que dar según la ley, este, vacaciones, aguinaldo, utilidades, seguro de gastos médicos mayores. (María)

Ninguna [...] No, no tengo prestaciones. (Carmen)

No tengo prestaciones. (Liliana)

Lo anterior expuesto, representa una clara segmentación en cuanto a las prestaciones que se supondría tienen derecho. Ya que, solo María tiene acceso a dichas prestaciones, puesto que, tiene un empleo si bien por medio de un contrato indefinido que ronda hasta cierto punto en la ilegalidad porque no está permitido dicha forma de trabajo en el país, mientras que Carmen y Liliana perciben prestaciones nulas al ser empleados independientes pero que a la vez forman parte de la institución y/o empresa. Dicha forma de trabajar ha comenzado a consumir los derechos de los trabajadores en específico de los virtuales, quitando prestaciones tan básicas como el derecho a una seguridad social. Lo anterior se encuentra asociado a los contratos temporales, es decir, por ser trabajadores autónomos y solo vender su fuerza de trabajo a la institución y/o empresa.

Lo anterior, trae a discusión, un punto fundamental dentro de este trabajo, porque se encuentra relacionado al nivel de estudios y la carga de trabajo de las participantes y el tiempo diario de trabajo que invierten en él. En relación a dos cuestionamientos, por un lado ¿El salario que te ofrece dicha empresa está relacionada con el nivel de estudios así como la carga de trabajo? Y por el otro ¿Cuánto tiempo inviertes diariamente en tu trabajo?

Dando respuesta al primer interrogante, como es el caso de María, ella afirmó que sí existe relación y que también su nivel de estudios que le han exigido.

[...] cuando tú entras a la compañía te piden un nivel de estudios este, eh, en las posiciones que yo he estado te piden la licenciatura terminada. (María)

En relación al salario, yo creo que está en un porcentaje menor. O sea yo creo que debería de ganar un 20% más. (Carmen)

Al tratarse de un salario por proyecto, sí está relacionado con el nivel de estudios. [...] para la carga de trabajo, sí es una buena paga, pero no es comparable para nada con lo que podría yo ganar en una escuela a tiempo completo. (Liliana)



Dentro de las declaraciones de las participantes se encuentra un asunto de suma importancia, en cuanto al salario, puesto que, tanto Carmen y Lilitiana que cuentan con estudios de maestría, hacen énfasis acerca de que el pago se encuentra por debajo de lo que realmente deberían percibir, de cierta forma se encuentran un tanto inconformes por el salario que ofrecen dichas empresas/instituciones. Mientras que María no opino al respecto, infiero que se encuentra en conformidad respecto al pago ofrecido por la empresa, o bien el pago que la empresa le ofrece es el necesario para cubrir sus necesidades actuales de vida.

Pues bien, la relación entre horario/carga de trabajo/educación de acuerdo a las interrogantes planteadas, las podríamos visualizar de la siguiente manera, mientras que María cuenta con un nivel de educación a nivel Licenciatura.

[...] al principio era como de 9 a 6 [...] empezamos a tener más trabajo, más proyectos, a agarrar como más normalidad y por ejemplo; te pueden mandar sesiones desde las 7 de la mañana y puedes estar conectado hasta las 7 de la noche, 8 de la noche, entonces no tienes como tal un horario fijo. (María)

En tanto, Carmen y Lilitiana dijeron que pueden diseñar sus propios horarios de trabajo.

Carmen afirmo trabajar

[...] alrededor de 8 horas. Si las junto, por qué, eh, aquí tengo la facilidad de, pues como de yo eh, decidir cómo horarios y a qué hora lo hago y demás, pero si junto el tiempo que trabajo, pues alrededor de 8 horas. (Carmen)

Mientras que Lilitiana aseguro que diariamente trabaja alrededor de “Mmm como 2 horas”. Lo anterior expuesto da referencia a un margen diría yo, muy marcado en cuanto a la relación trabajo/educación, porque, mientras mayor sea la educación de los teletrabajadores la carga de trabajo es menor al igual que su horario, pero de igual forma es más compleja.

Indudablemente, Carmen y Lilitiana desempeñan sus labores en un horario no mayor a ocho horas, además que es en el horario que ellas decidan. María no tiene un horario fijo para laborar desde casa, aunque si un contrato por tiempo indefinido. En

tanto, las otras dos participantes trabajan por tiempo determinado cumpliendo los objetivos de sus empleadores e imponiendo sus propios horarios laborales.

En este mismo orden de ideas, es necesario contrastar dicha información con la siguiente postulación teórica acerca de que “independientemente de la valoración ética que se esgrima, cualquier forma de acumulación de capital se sustenta en una mano de obra poco calificada [...] y mal pagada que permita el ciclo de acumulación” (TUNAL SANTIAGO, 2012, pág. 38). Pues bien, refuto la idea que dicho autor propone. Ya que, en cierto sentido la mano de obra es mal pagada como lo afirman las teletrabajadoras. No obstante, objeto que sea una mano de obra poco calificada, porque María confirma que solicitan la educación superior para laborar bajo esta figura de trabajo, mientras que Carmen y Liliana al dirigir proyectos y elaborar contenidos educativos respectivamente, el nivel intelectual que exigen dichos centros de trabajo son mayores.

Continuando con la discusión anterior, en conclusión, me parece que las nuevas formas de contratación dígame por proyecto, honorarios, por tiempo determinado, etc. Lo único que buscan es romper las relaciones laborales formales para reproducir el ciclo de acumulación de capital, más no, buscan mano de obra barata, sino todo lo contrario, reclutan mano de obra calificada y cualificada con el fin de lograr sus intereses o bien como lo menciona Barba, 2001. Acerca de la producción por objetivos, en donde, el capital paga a alguien que produzca y que no solo acuda a una oficina, con lo cual generara mayores ganancias. Pero desestructurando los empleos formales y ello repercute en las prestaciones que por ley deberían pagar, un enfoque similar se expone en cuanto a:

[...] equipos de trabajo se crean como un fenómeno temporal para realizar una tarea determinada, delineados por los acuerdos contractuales del momento [...] se deshacen tan pronto como se completa cada proyecto. Con una flexibilidad adicional: la de convertir los costes salariales en pago a proveedores. (De la Cámara Arilla, 2000)

En efecto, el capitalismo transforma las relaciones laborales con el fin de obtener una ganancia mayor a través de mano de obra calificada, no siempre se busca la

misma calidad en la mano de obra, pero sí, para que ocupen las filas del teletrabajo, ya que, como se demostró a través de dichas entrevistas, el fundamento principal de esta forma de trabajar es el manejo de las TIC'S y un aprendizaje de las mismas que los trabajadores tienen que tener en cuanto al uso de las tecnologías al momento de ingresar a laborar.

Por otro lado, el material de trabajo con el que se equipa a los teletrabajadores para que desarrollen sus actividades es un punto fundamental dentro de esta nueva forma de teletrabajo. Ahora bien, dentro de las entrevistas al plantear las siguientes preguntas *¿Al realizar el trabajo desde casa lo hace con algún dispositivo móvil que le ofrece la institución o es de su parte? Y ¿La empresa te da alguna bonificación por el uso de internet o luz o algún servicio extra?*

En tanto, las entrevistadas aludieron lo siguiente: Carmen contesto: "No, es mío el equipo". Por su parte, Liliana menciona: "Mmm no, trabajo con la computadora que, que pago aparte. No, la empresa no me da un equipo".

Sin embargo, María vive una realidad distinta a la de Carmen y Liliana.

Sí, desde que yo entre [...] te dan la computadora y esa es con la que trabajas todo el tiempo. Es laptop, entonces pues a donde vayas te la llevas.

Dada la información de las entrevistadas, existe una discrepancia muy grande, porque mientras María cuenta con un contrato por tiempo indefinido y recibe el equipo de trabajo básico. Carmen y Liliana no cuentan con una seguridad laboral dado que trabajan bajo proyectos o por tiempo determinado. Así mismo, no reciben ningún equipo de trabajo para la realización de sus labores, ya que sería inútil invertir en material de trabajo para una mano de obra que solo tendrá una estadía efímera dentro de la empresa, sería como una inversión perdida.

En lo que concierne a la aportación de una cuota extra para el pago de servicios como luz, internet, etc. Ninguna de las entrevistadas dijo contar con dichas aportaciones. Sin embargo durante las entrevistas tanto María y Liliana refirieron cosas interesantes en este ámbito.

[...] no creo que sea malo, porque a final de cuentas a nosotros nos siguen pagando el mismo sueldo porque muchas empresas lo redujeron o pagan la mitad ahorita, entonces a mí me siguen pagando el mismo sueldo, y estoy en mi casa. (María)

Como te digo no hemos luchado por ese derecho [...] Como sociedad, hasta ahorita se espera que todos tengamos computadora, internet. Y que sí lo tiene, es por eso que pides un trabajo como ese ¿No? (Liliana)

Por un lado, María parece estar agradecida por recibir su pago intacto por parte de la empresa, aunque, indudablemente, tanto la bonificación para los servicios y su salario los tendría que solventar la empresa puesto que presta sus servicios a la misma, además que lo anterior sería parte del equipo de trabajo. Por otro lado, la respuesta de Liliana hace un enfoque con una perspectiva hacia las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo en el país. Liliana es consciente que presta servicios, así mismo, tiene derechos, los cuales no se cumplen, y como ella bien lo declara ya que si pides o más bien te postulas para un trabajo así, es porque tienes los medios para realizarlo.

En otro orden de ideas, se encuentran los beneficios e inconvenientes de realizar esta forma de trabajo, a los que se puede llegar a través de la información obtenida y se pueden homogeneizar y generalizar en las tres participantes.

Comenzando primero por los beneficios: Ya que dijeron tener más tiempo para estar en casa, más libertad, se reducen gastos tanto de transporte como de alimentación, además de calidad en cuanto al estilo de vida. Así mismo, tener más tiempo para prepararse profesionalmente y por último, estar más tiempo al lado de su familia. Sin embargo, el trabajar fuera de casa no quiere decir que no estuvieran con la misma, sino que, creo yo, la forma de convivir era un tanto distinta a la que viven actualmente.

Por consiguiente los inconvenientes serían: el estrés generado por encontrarse todo el día frente a un monitor o bien, estar todo el día en casa (encerrado). También, un obstáculo se encuentra relacionado con el equipo de trabajo insuficiente con el que

cuentan (escritorio, computadoras, espacio adecuado para trabajar), del mismo modo el salario no satisface la compra de un equipo independiente del personal, relacionado al punto anterior, sería el internet con el que cuentan, ya que, no solo se encuentran los teletrabajadores en casa sino que familiares que ocupan la red con distintos fines.

## **Conclusiones finales.**

En suma, las antiguas estructuras de trabajo que surgieron a partir de la revolución industrial “principalmente la fábrica”, que se concebían como una forma sólida de trabajo, así como rutinaria y prácticamente única actualmente no lo son. Puesto que, en las últimas décadas del siglo XX sufrieron un cambio insólito y profundo en las cuáles influyeron la introducción de las nuevas tecnologías enfocado en las relaciones laborales. Principalmente se han venido efectuando en los empleos relacionados a los servicios y actualmente los nuevos profesionales o mano de obra calificada han sido parte de dicha transformación, ya que, ahora forman parte de estas nuevas estructuras de trabajo que cada día más se ofertan en el mercado laboral, constituyéndose una práctica formal pero que hasta cierto punto en México el teletrabajo es ilegal, sin embargo, se ha normalizado como una práctica bien vista desde una visión empresarial y social, pero como una práctica irregular en términos jurídicos que el Estado disciplina.

Dentro de esta misma perspectiva, se puede decir que el capital en cualquiera de sus formas institución/empresa, ha precarizado y enajenado las condiciones y las relaciones de trabajo a las cuales se someten los individuos, a tal punto de estar agradecido con las formas en las cuales se labora, así como el salario que se les retribuye. Considerando lo anterior, se debe de tener en cuenta la organización sindical, la cual ha quedado socavada por esta nueva forma de trabajo la cual inhibe la exigencia de mejores condiciones laborales por parte de estos trabajadores. A pesar de ello, no quiere decir que dicha organización no se pueda llevar a cabo, pero la misma tardará más años incluso décadas en realizarse, todo dependerá en primer lugar, del desarrollo mismo del teletrabajo dentro de México y alrededor del mundo, en segundo lugar, de la consciencia y conocimiento que el mismo trabajador tenga acerca de sus condiciones de trabajo y lo que debería tener.

Por último, dentro de estas nuevas estructuras de trabajo se concibe la ampliación de una flexibilización laboral depredadora, en términos que exige cada día más a trabajadores por cierto tiempo o tiempo determinado, dejando a los mismos a la deriva cuando el contrato de trabajo ha terminado y con una incertidumbre laboral.

Lo cual genera que se reproduzcan de nuevo estas estructuras de trabajo, porque, necesitan un empleo para cubrir sus necesidades primordiales.

## Referencias

- Ander-Egg, E. (1990). Fases del proceso de investigación/acción/ participativa. En *Repensando la Investigación -Acción-Participativa* (págs. 62-63. 1-87). Bilbao.: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Recuperado el 28 de Junio de 2020, de file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Metodologia/Ander%20Egg.pdf
- Añez Hernández, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 254, 250-265. Recuperado el 27 de Octubre de 2020, de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FlexibilidadLaboral-5655392.pdf
- Balula, Y. (12 de Septiembre de 2019). Los mexicanos prefieren trabajos con horarios flexibles y salario emocional. (Y. Balula, Ed.) *NOTIPRESS*. Recuperado el 7 de Junio de 2020, de <https://notipress.mx/negocios/mexicanos-prefieren-trabajos-con-horarios-flexibles-1727>
- Barba, L. (Abril de 2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El profesional de la información*, 10, 8, 4-13. Recuperado el 7 de Octubre de 2020, de file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Lecturas%20asesor/Teletrabajo.pdf
- CIONoticias. (12 de Septiembre de 2019). *Citrix presenta estudio sobre el perfil del “Trabajador digital en 2019” [archivo de vídeo]* . Recuperado el 7 de Junio de 2020, de <https://www.youtube.com/watch?v=Pd4qDP4aQ0M>
- CITRIX. (21 de Octubre de 2014). *BLOG DE CITRIX IBERIA*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2020, de <https://virtualizandoconcitrix.wordpress.com/2014/10/21/jack-nilles-inventor-teletrabajo/>
- de la Cámara Arilla, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. *Cuaderno de relaciones laborales*, 242, 227-256. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Lecturas%20asesor/Teletrabajo,%20cambio%20en%20el%20mercado.PDF
- De Lara, M. (Marzo de 2018). Derecho al trabajo y trabajo precario en México. *DÍKÉ*(22), 179, 165-190. Recuperado el 20 de Junio de 2020, de <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/viewFile/529/438>
- Flores, M. V. (2016). LA GLOBALIZACIÓN COMO FENÓMENO POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(36), 39, 26-41. Recuperado el 6 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70946593002.pdf>
- Flores, V., & Mariña, A. (2006). En *Crítica de la globalidad* (pág. 11). México: FCE.
- Galván, M. (20 de Junio de 2019). *EXPANSIÓN POLÍTICA*. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de <https://politica.expansion.mx/congreso/2019/06/20/sera-ley-el-home-office-esto-es-lo-que-aprobo-el-senado>



- Gantembein de Semrau, R. E. (2010). Orígenes de la globalización. En *La globalización y su impacto en el derecho constitucional* (págs. 32, 1-454). Recuperado el 3 de Septiembre de 2020, de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/refgs1de1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/refgs1de1%20(1).pdf)
- Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (26 de Septiembre de 2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*(25), 86, 85-88. Recuperado el Octubre de 7 de 2020, de <file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Lecturas%20asesor/TeletrabajoACH S.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). METODOLOGÍA de la investigación. En J. M. Chacón (Ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES. Recuperado el 20 de Junio de 2020
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (May-Ago de 2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*(231), 40, 33-52. Recuperado el 28 de Octubre de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003)
- JORIC, C. (21 de Mayo de 2020). LA VANGUARDIA. Recuperado el 20 de Septiembre de 2020, de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Lenguita, P. (SEPTIEMBRE-DICIEMBRE de 2010). Las relaciones de teletrabajo: entre La protección y La reforma. *ARGUMENTOS-UAM-X*(64), 255, 245-263. Recuperado el 1 de Noviembre de 2020, de <file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/información%20para%20tesina/Teórico/v23n64a11.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (2019). *Artículo 311 [Capítulo XII]*. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Ciudad de México. Recuperado el 27 de Mayo de 2020, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)
- Martínez Sánchez, R. (Julio-Diciembre de 2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos II*, 4, 149, 144-155. Recuperado el 8 de Octubre de 2020, de <file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Lecturas%20asesor/El%20Teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20Mercado%20Laboral.pdf>
- Martínez Sánchez, R. (Julio-Diciembre de 2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos II*, 4, 149, 144-155. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de <file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Lecturas%20asesor/El%20Teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20Mercado%20Laboral.pdf>
- México. Ley Federal del Trabajo. (02 de Julio de 2019). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

- Mora Salas , M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, II(108), 28, 27-39. Recuperado el 10 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>
- OIT. (1996). *NORMLEX*. Recuperado el 11 de Junio de 2020, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)
- OIT. (2012). DEFINICIÓN DEL TRABAJO PRECARIO. En *DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE* (pág. 32). Suiza. Recuperado el 10 de Junio de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- OIT. (2020). *CINTERFOR*. Recuperado el 9 de Junio de 2020, de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157?page=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (24-26 de Octubre de 2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. *Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros* (págs. 9-14, 1-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)
- Osio Havriluk, L. (Enero-Junio de 2010). Observatorio Laboral Revista Venezolana. 3(5), 96, 93-109. Recuperado el 12 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Paz, J. I. (3 de Junio de 2005). *Revista EIA*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/1492/149217448002.pdf>
- Reynoso Castillo, C. (2011). Los contratos de trabajo. En U. A. Universidad Autónoma Metropolitana (Ed.). México, México. Recuperado el 9 de Junio de 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Rodríguez Mejía, M. (enero-abril de 2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 32, 29-42. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33613102.pdf>
- Sandoval Ramírez , L. (mayo-agosto de 2009). *La reforma energética y la inversión extranjera directa en el petróleo mexicano, 1948-2008*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2020, de <https://rde.iiec.unam.mx/revistas/cero/articulos/articulo3/articulo3cap21.html>
- Schiff, F. W. (2 de Septiembre de 1979). Trabajar en casa puede ahorrar gasolina. *The Washington Post*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2020, de <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

Senado de la República. (11 de Abril de 2019). *infosen.senado.gob.mx*. Gubernamental, SENADO DE LA REPÚBLICA, CDMX. Recuperado el 8 de Junio de 2020, de [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen\\_Teletrabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf)

TUNAL SANTIAGO , G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*(19), 35, 31-54. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de <file:///C:/Users/Usuario/Documents/11%20trimestre/Lecturas%20asesor/Analisis%20sobre%20el%20teletrabajo.pdf>

UNED. (28 de Enero de 2019). *Programa de Teletrabajo*. (Universidad Estatal a Distancia) Recuperado el 5 de Junio de 2020, de <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>