

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO**

**“EL TELETRABAJO COMO MEDIO DE INCLUSION LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
MAESTRO EN DERECHO**

PRESENTA:

LIC. HORACIO JESÚS BELTRÁN BARBINA

DIRECTOR DE TESIS: DR. JUAN MANUEL GÓMEZ RODRÍGUEZ

**PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO, F.D. Y C.S DE LA
UAEM**



CUERNAVACA, MORELOS, JUNIO DE 2018

RECONOCIMIENTO



El sustentante realizó esta tesis, como Becario del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), durante el periodo 2016-2017, dentro del programa educativo de Maestría en Derecho, perteneciente al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC 002478).

Agradecimientos

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo agradecimiento, a todas las personas que con su ayuda han colaborado en mi desarrollo como estudiante de Maestría, le agradezco a Dios por haberlas puesto en mi camino y por permitir la realización del presente proyecto.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por el apoyo económico para la realización de la presente tesis.

A la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), por haberme aceptado como estudiante de un Posgrado del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC).

A mi director de tesis, el Dr. Juan Manuel Gómez Rodríguez, por su apoyo y asesoría puntual en todo momento.

A mis profesores de posgrado, por su invaluable aportación académica y a todos y cada uno de los Doctores que me brindaron su voto aprobatorio, y dieron fe de la calidad del trabajo de investigación que a continuación se expone.

A mis padres por su constante apoyo moral y motivación para la realización de mis estudios de posgrado.

Índice Temático

Introducción general.....	8
Capítulo I.- Marco Teórico del Teletrabajo y de la Inclusión de las Personas con Discapacidad	
1.1 Teletrabajo.....	28
1.2 Características del teletrabajo.....	30
1.3 Beneficios del teletrabajo.....	31
1.4 Modalidades del teletrabajo.....	34
1.5 Telecentros u oficinas satélite.....	36
1.6 Tipos de teletrabajadores.....	37
1.7 Marco legal del teletrabajo en México.....	38
1.8 Tecnologías de la información y la comunicación.....	38
1.9 Telecomunicaciones.....	40
Parte relativa a las personas con discapacidad en México.....	41
1.10 Personas con discapacidad.....	41
1.11 Clasificación de las personas con discapacidad.....	45
1.12 Clasificación de las personas con discapacidad según el INEGI.....	46
1.13 La necesidad de regular el teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	52
1.14 Laguna técnica en la regulación del teletrabajo.....	55
1.15 El teletrabajo y las TIC como medio de inclusión laboral de las personas con discapacidad	57
1.16 Marco Axiológico y Epistémico del teletrabajo y personas con discapacidad.....	58

Capítulo II.- Evolución y Actualidad del Teletrabajo y de la Discapacidad en México

1. Introducción, antecedentes históricos del teletrabajo.....	63
1.1 La guerra árabe israelí de 1973, la primera crisis del petróleo.....	64
1.2 Surgimiento y expansión del teletrabajo.....	65
1.3 La evolución del teletrabajo en el mundo.....	67
2. Estadísticas y datos sobre el tema de investigación.....	71
2.1 Estadísticas respecto de las TIC en México.....	72
2.1.1 Servicios de telecomunicaciones fijas y equipamiento de TIC en hogares.....	72
2.1.2 Servicios de telecomunicaciones fijas y equipamiento de TIC en unidades económicas.....	75
2.2 Telecomunicaciones móviles.....	77
2.2.1 Servicios de telecomunicaciones móviles.....	77
2.3 Equipamiento de tecnologías de la información en los hogares.....	78
2.4 Estadísticas a propósito del día mundial del internet.....	79
2.5 Brecha digital, un reto para la implementación del teletrabajo.....	80
2.6 Estadísticas sobre las personas con discapacidad.....	81
2.7 Tipos de discapacidad.....	83
2.8 Salud y seguro social de las personas con discapacidad.....	84
2.9 Aptitudes académicas de las personas con discapacidad.....	85
2.10 Situación laboral y económica de las personas con discapacidad.....	88
2.11 Situación de vivienda de las personas con discapacidad.....	89
2.12 Estadísticas y perspectivas futuras del teletrabajo en México.....	90
2.13 Situación actual del teletrabajo en México.....	93

3. Marco legal internacional respecto de las personas con discapacidad.....	95
3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	95
3.2 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.....	97
3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	97
3.4 Convención de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas.....	99
3.5 Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	100
3.6 Declaración de Viena.....	102
3.7 Otras recomendaciones internacionales.....	103
4. Marco legal nacional de protección a las personas con discapacidad.....	105
4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	105
4.2 Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.....	105
4.3 Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.....	106
4.4 Jurisprudencia relevante en relación con las personas con discapacidad en México.....	107
4.5 Conclusiones.....	110
Capítulo III.- El Teletrabajo para personas con discapacidad en Argentina.	
Introducción.....	114
1.1 La regulación del teletrabajo en Argentina.....	117
1.2 Comisión de teletrabajo en Argentina.....	117
1.3 Coordinación de teletrabajo en Argentina.....	119
1.4 Programa de promoción del empleo en teletrabajo en empresas privadas (PROPET).....	120
1.5 Seguridad e higiene para teletrabajadores en Argentina.....	123
1.6 Certificación de competencias en teletrabajo.....	125
1.7 Red de teletrabajo en Argentina.....	128
1.8 Cursos de teletrabajo para la inclusión socio laboral en Argentina.....	130

1.9 Programa de capacitación en teletrabajo para grupos vulnerables y personas con discapacidad en Argentina.....	131
1.10 Manual de buenas prácticas en teletrabajo en Argentina.....	133
1.11 Aspectos relevantes del Manual de Buenas Practicas en teletrabajo.....	134
1.12 Teletrabajo para personas con discapacidad en Argentina.....	139
1.13 Consideraciones para la regulación del trabajo en México.....	142

Capítulo IV: Teletrabajo para personas con discapacidad de movilidad en México: Propuestas y conclusiones

1.1 Conclusiones en relación al capítulo I.....	145
1.2 Conclusiones en relación en relación al capítulo II.....	154
1.3 Conclusiones en relación en relación al capítulo III.....	157
1.4 Propuesta para la regulación jurídica del teletrabajo en México.....	160
1.5 Propuesta para la aplicación del teletrabajo en México.....	163
1.6 Propuesta para la implementación del teletrabajo, en base al organigrama de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	167
1.6.1 Atribuciones de la Subsecretaria de Trabajo en relación con el teletrabajo...	168
1.6.2 Atribuciones de la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo en relación con el teletrabajo.....	168
1.6.3 Atribuciones de la Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral en relación con el teletrabajo.....	169
1.6.4 Atribuciones de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo en relación con el teletrabajo.....	169
1.6.5 Atribuciones de la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral en relación con el teletrabajo.....	171
1.6.6 Atribuciones de la Subsecretaria de Previsión Social en relación con el teletrabajo.....	173

1.6.7 Atribuciones de la Dirección General de Inclusión Laboral en relación con el teletrabajo.....	174
1.7 Propuesta para la regulación de los riesgos de trabajo para teletrabajadores.....	174
1.8 La creación de un programa de certificación en competencias en teletrabajo para personas con discapacidad.....	178
1.9 Políticas públicas para disminuir la brecha digital en el país.....	182
Fuentes de investigación.....	186

Introducción General

El problema que se va analizar en la presente investigación, se presenta en la falta de inclusión laboral y de oportunidades de trabajo equitativas de las personas con discapacidad, pues su situación de menor capacidad de desplazamiento provoca que no puedan incorporarse al mercado de trabajo, al no contar con los medios para trasladarse, y en caso de tenerlos, estos no son suficientes. La dificultad para desplazarse de un lugar a otro en las personas con discapacidad genera discriminación laboral. En la presente investigación se propone, la regulación del teletrabajo aplicado a la inclusión laboral de personas con discapacidad en México, crear políticas públicas y regulaciones enfocadas a este grupo vulnerable.

Para lograr tal inclusión es necesario, regular de forma completa la nueva modalidad de trabajo conocida como teletrabajo, el cual ha sido conceptualizado por la Organización Mundial del Trabajo como: *“la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación”*¹. Llevando a cabo sus funciones fuera de la fuente de trabajo tradicional y laborando, desde el domicilio particular del trabajador, por medio del uso de las Tic (Tecnologías de la información y comunicación).

En concreto: “Es una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el propio domicilio del trabajador o en otro, siempre que sea ajeno al empleador. Paulatinamente esta modalidad está dejando atrás su fase experimental para convertirse en un instrumento de inclusión socio laboral instalado en la cultura del trabajo.”²

¹ Gaceta parlamentaria, número 4458-iv , México, iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo consultado en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/63/2016/feb/20160201-IV/Iniciativa-2.html>

² República de Argentina, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, ¿ Que es el teletrabajo? consultado en: <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>

El teletrabajo como tal no está regulado de forma completa en nuestra legislación, pues apenas con las recientes reformas laborales del año 2013, se empezó a mencionar de forma breve y superficial el trabajo a distancia empleando las Tic, lo anterior, se contempla en el siguiente artículo de la Ley Federal Del Trabajo:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

El teletrabajo constituye, una relación de trabajo en su totalidad, pues cumple con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que existe una subordinación y en un momento dado puede haber una dependencia económica total, además de que la figura se encuentra contemplada por la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Aunado a tratados internacionales que establecen el derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad y la obligación del gobierno de crear mecanismos enfocados a su inclusión laboral, situación que ha sido tema tratado por diversos ordenamientos, instituciones, y convenios internacionales en materia de derechos humanos, los cuales con motivo de las reformas de Junio del año dos mil once, nuestro país está obligado a cumplir y respetar.

El teletrabajo es un medio para dar cumplimiento a las obligaciones internacionales del estado mexicano de proporcionar empleo a las personas con discapacidad. Así se hace evidente la necesidad de contemplar de forma completa en la Ley Federal del Trabajo esta figura jurídica, centrándose la presente investigación en una regulación específica del teletrabajo para personas con discapacidad, pues se pretende elevarlo a una garantía protectora de las personas con capacidades diferentes, especialmente aquellas que no pueden trasladarse de

un lugar a otro con facilidad, pero cuentan con plenas facultades mentales para desarrollar funciones que no impliquen un esfuerzo físico.

Se está dejando sin igualdad de oportunidades de trabajo y sin derechos de seguridad social, tanto a las personas que actualmente cuentan con una clase de discapacidad que les impide trasladarse por sí mismas, como a las personas que podrían padecer una discapacidad en el futuro, así como a las personas de la tercera edad, pero que aún cuentan con aptitudes físicas y psíquicas plenas para desarrollar teletrabajo, pero debido a nuestras lagunas jurídicas, en México no todas las personas de la tercera edad, cuentan con una pensión, y de tenerla, esta no es suficiente para satisfacer todas sus necesidades.

Al no estar regulado, el teletrabajo, de forma completa en México, sino solo vagamente y, al no existir políticas públicas que lo fomenten, se pone un freno a las empresas e instituciones públicas que podrían incorporar esta modalidad de trabajo a cierta clase de trabajadores, cuya naturaleza de servicio laboral prestado así lo permita; no generándose los beneficios que una regulación adecuada puede brindar, como una mayor cobertura de empleos para los grupos vulnerables antes expuestos. El trabajo es un derecho humano y el estado debe velar por la creación de mecanismos para garantizarlos a todos por igual.

Es importante regular, en la Ley Federal del Trabajo este tipo de relaciones laborales por cuanto hace a su forma de contratación, forma de pago, condiciones laborales, prestaciones, derechos de seguridad social y estabilidad laboral, así como llevar a cabo políticas públicas que tiendan a fomentar esta forma de contratación, como exenciones fiscales, por ejemplo, ya que así se estaría proporcionando empleo y seguridad social a un sector más amplio de la sociedad.

El problema radica en que esto a la fecha no es posible, pues esta figura jurídica no está regulada completamente en nuestro país, como debería estarlo, lo que denota atraso en la materia en comparación con otras legislaciones extranjeras que han optado por regular completamente esta modalidad de trabajo.

El presente trabajo de investigación comprende en el ámbito espacial, a todo el territorio nacional, derivado de que la regulación del trabajo en México, se hace a través de una ley federal, que tiene aplicación común en toda la república mexicana, en los 31 entidades federativas y la Ciudad de México, conforme lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En cuanto a la materia, se trata de una rama del derecho social, pues el derecho laboral se encarga de proteger a las clases socialmente débiles y desprotegidas, siendo estas: la clase obrera, el proletariado y también, las personas con discapacidad.

Por cuanto a tiempo, se atenderá en la presente investigación una regulación jurídica completa del teletrabajo a partir de 1970 en adelante, pues como se verá en el desarrollo del presente trabajo de investigación, fue entonces cuando se inicia la propagación del término teletrabajo: “telecommuting”, en Estados Unidos, extendiéndose después a lo largo del mundo.

Resulta importante regular completamente el teletrabajo en México, para poder incluir laboralmente a las personas con discapacidad; pues existe una laguna legal respecto a esta figura, en concreto, una laguna técnica, la cual surge: “*cuando falta una norma cuya existencia es condición necesaria para la eficacia de otra norma*”³, pues si bien se le contempla de forma general, no existe una regulación completa y detallada. La falta de una completa regulación del teletrabajo en nuestro país, resulta en la carencia de instituciones, garantías, y medios para que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de una inclusión laboral, pues en México no exista una reglamentación especial de este.

Un ejemplo de un país que he regulado el teletrabajo, es Colombia:

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de

³ Vázquez Cardozo, Rodolfo, *Teoría del derecho*, tercera edición, México, Oxford University Press, 2014, p. 87.

Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.⁴

Como se desprende de lo anterior, la regulación jurídica del teletrabajo, debe incluir reglamentos especiales, instituciones que lo garanticen y medios para cumplirlo, tal como lo ha hecho Colombia, y no solamente un artículo como lo pretende hacer México. Es importante contar con una regulación completa en nuestro país, especialmente una regulación especial que enfoque el teletrabajo en la protección de grupos vulnerables, específicamente de las personas con discapacidad. Tal como la tienen otros países que se analizaran a lo largo de la presente investigación, porque de lo contrario, cuando en la práctica surjan conflictos laborales que involucren esta modalidad de trabajo, habrá incertidumbre jurídica, pues no se contarán con las bases legales adecuadas para dirimir las controversias judiciales que pudieran suscitarse.

Los beneficios de incorporar el teletrabajo en empresas, son muchos, pero en este trabajo de investigación, se hará alusión a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que no pueden trasladarse a un establecimiento fuera de su hogar, pero que cuentan con la capacidad de poder trabajar usando las Tic. De acuerdo a los datos aportados por la OIT, se tiene que:

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad

⁴ Portal de Teletrabajo del Gobierno de Colombia, Legislación, Marco Jurídico del Teletrabajo, consultado en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

*económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.*⁵

En torno a datos nacionales, que justifican la necesidad de crear un mecanismo para favorecer a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se encuentran los proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, que dicen: “ en México 6% de la población cuenta con algún grado de discapacidad, las dificultades para caminar y para ver son las más reportadas entre las personas con discapacidad, y las personas con limitaciones en sus actividades representan pero que no constituyen discapacidad representan el 13.2% de la población”.⁶ La cifra anterior, muestra que casi el 20% de la población en nuestro país, tiene restricciones físicas que le impiden acceder a un trabajo digno, en igualdad de circunstancias. Es importante para cumplir con lo establecido en nuestra legislación y en los tratados internacionales que el estado mexicano ha firmado, el crear mecanismos para incluir laboralmente a las personas con discapacidad, hecho que pretendo demostrar, es viable llevar a cabo, mediante la regulación y fomento del teletrabajo a este grupo vulnerable.

Con la regulación del teletrabajo, se permitiría el acceso a un empleo digno a las personas con capacidades diferentes, especialmente a aquellas cuya incapacidad consiste en su falta de movilidad; aquellas personas que por una deficiencia física no pueden trasladarse con facilidad de un lugar a otro. Asimismo debe incluirse a las personas de la tercera edad, que si bien ya no cuentan con las aptitudes físicas necesarias, si tienen aún su capacidad cognitiva plena, para trabajar desde su hogar por medio de las tecnologías de la información y comunicación, aumentando así su edad productiva, y teniendo mayores ingresos.

El trabajo es un derecho humano y el estado tienen la obligación de garantizarlo por igual a todos, y de crear mecanismos para que todas las personas puedan tener un trabajo digno y que les permita satisfacer sus necesidades en el

⁵ Organización Internacional Del Trabajo, Discapacidad y Trabajo consultado en: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014).

orden material, salud, familiar y personal. Entre los instrumentos internacionales que México tiene obligación de cumplir y que justifican la relevancia de la presente investigación, están los siguientes:

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad”⁷

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad nos ilustra el derecho que tienen estas personas a una vida plena en sociedad e inclusión laboral. Así, el artículo 3 de dicho instrumento internacional establece:

“Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad”;

Por su parte el artículo 4 establece lo siguiente:

Artículo 4: Obligaciones generales

1. “Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a: a) Adoptar todas las medidas

⁷ Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, consultado en: <https://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm18s.html>

legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención”;

Del párrafo anterior se desprende que son los estados de la comunidad internacional quienes deberán crear y buscar mecanismos para que las personas con discapacidad tengan todos sus derechos plenamente reconocidos. El derecho al trabajo es uno de los tantos derechos que prevé la convención, y, por lo tanto, existe correlativa obligación del estado mexicano de garantizarlo con los medios necesarios. La propuesta de la presente investigación es emplear el teletrabajo como medio que garantice el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. El artículo 27 reafirma lo dicho anteriormente:

Artículo 27.- Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

La obligación del estado de proporcionar trabajo universal a todos los mexicanos por igual, puede ser cumplida en gran proporción, con la propuesta de este trabajo de investigación, tal como se demostrará a lo largo de la presente tesis.

Lo que se intenta probar con la presente investigación es que una regulación completa del teletrabajo encaminado a la inclusión laboral de personas con discapacidad y de políticas públicas que lo fomenten, podrían servir como medio para incluir laboralmente a las personas con capacidades diferentes, especialmente las que tienen impedimento de desplazarse por sí mismas, o bien a las personas de la tercera edad que desean aumentar su edad productiva y/o sus ingresos, así mismo se llevara a cabo un análisis metodológico que pondrán a prueba o refutarán los argumentos que proceden.

Al regularse completamente la figura del teletrabajo en México y al establecer políticas públicas que lo fomenten, tal como está en el caso de Colombia, Argentina y España, se estará ampliando los derechos laborales y de seguridad social a una alta gama de trabajadores que actualmente o en el futuro estarán contratados bajo esa modalidad, y que de preferencia deberán personas con algún tipo de discapacidad. Lo que incentivará a la clase obrera a optar por esa forma de contratación, o tomar alternativas laborales que impliquen el teletrabajo, dicho de otro modo: *“El teletrabajo es capaz de generar tanto empleos altamente especializados como aquellos que demandan menos especialización alcanzando por tanto una gran cantidad de trabajadores inclusive que hoy se encuentran excluidos del mercado de trabajo”*.⁸

La clase patronal se verá beneficiada de igual forma, al poder disminuir la infraestructura de sus empresas, pues ya no será necesario contar con instalaciones físicas para sus trabajadores, lo que constituirá un ahorro en los gastos de producción.

Al regularse jurídicamente esta figura de forma completa, y no vagamente como hasta la fecha se encuentra, los patrones y trabajadores encontrarán en el teletrabajo, una gran ventaja, pues se crearán nuevas fuentes de empleo, con derechos laborales y la seguridad social plenos, para las personas que actualmente no tienen trabajo o tiene alguna discapacidad que les impide trasladarse a un lugar fuera de su domicilio; y al mismo tiempo los dueños del capital podrán crear esas fuentes de empleo, al constituir el teletrabajo, una forma más económica de contratación. *“En el contexto del teletrabajo se dan ventajas tanto para el colaborador como para la empresa e inclusive para la sociedad, lo que se traduce en un costo-beneficio para cada una de las partes”*.⁹

⁸ Pino Estrada, Manuel Martín, El teletrabajo en el derecho brasileño, consultado en : <http://www.alfaredi.org/sites/default/files/articles/files/pino.pdf> (página 2)

⁹ Universidad Estatal a Distancia Costa Rica, Programa de Teletrabajo consultado en: <http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/ventajas>

Esta forma de empleo, tendrá muchas complicaciones, como poder llevar a cabo una regulación completa de esta figura y sobre todo emplearla como medio de inclusión laboral para discapacitados, pero será posible hacerlo, si se toma como base las reglamentación que han llevado a cabo países de la comunidad internacional, cuya legislación valdrá la pena analizar, como la de Argentina, para así poder tomar lo mejor de estas, y aplicarlas a nuestro país.

Desde luego, el interés en el derecho comparado rebasa el ámbito meramente académico y se extiende hacia horizontes prácticos. A medida que en el siglo XXI se descubre como una era en que la globalización de las actividades humanas deja de ser un ideal para devenir, más que en una necesidad, en una realidad, la creciente movilidad internacional de personas, mercancías, capitales e información es causa de novedosas relaciones jurídicas y litigios en los que un derecho nacional particular resulta insuficiente, y para cuya resolución se hacen indispensables nuevos parámetros axiológicos de lo justo y lo equitativo, que sin duda han de surgir dentro del marco del derecho comparado¹⁰.

La hipótesis, es probar que el teletrabajo es un medio idóneo para proporcionar empleo a personas con discapacidad y cumplir con las obligaciones legales que tiene el estado mexicano con respecto a este tema, por lo que hay necesidad de reglamentarlo y fomentarlo.

Como objetivos del presente trabajo de investigación, de forma general está el demostrar la necesidad de regular completamente la modalidad conocida como “teletrabajo” en nuestro país, pues constituye un medio para proporcionar mayor cantidad de empleos, especialmente a las personas con problemas de movilidad, ya sea por alguna discapacidad, por vivir en una zona alejada de su fuente de trabajo o por ser de la tercera edad, el objetivo general por lo tanto, es comprobar el gran beneficio que puede tener para los sectores vulnerables de la población el implementar políticas públicas que fomenten el teletrabajo en el país .

Toda vez que es una realidad reciente que los avances tecnológicos del siglo XXI repercuten ampliamente en la manera de trabajar de las instituciones públicas y privadas, pues se ha extendido el uso por parte de los empleadores de equipos digitales, redes, internet y dispositivos móviles. Dado lo anterior, la mayor parte de

¹⁰ Zarate Humberto José, et al, *Sistemas Jurídicos Contemporáneos*, México, Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V, 1997, p.2.

trabajo que actualmente se lleva a cabo en las instituciones tanto del gobierno como particulares, es haciendo uso de equipos de cómputo, tablets, teléfonos inteligentes, entre otros; lo que ya no hace necesario la presencia física del trabajador en la fuente de trabajo, pues puede realizar sus labores desde su casa o cualquier otros sitio diverso. El uso de los medios digitales y electrónicos está extendido, e influye ampliamente en la forma en que trabajan las empresas y la sociedad:

Las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) se han constituido ya como herramientas indispensables para alcanzar mejores condiciones de bienestar y desarrollo entre las personas, empresas e instituciones. Los individuos hacen más vívido el proceso educativo al ofrecer experiencias interactivas que favorecen la creatividad y el aprendizaje significativo, activo y flexible. Facilitan las comunicaciones que mantienen el sentido de cercanía entre los miembros de las familias. En las empresas son recursos precisos para mejorar la productividad y la promoción de bienes y servicios. Para los gobiernos representan los medios ideales para dar a conocer logros y proyectos, favoreciendo la cercanía y el contacto con la ciudadanía.¹¹

Por lo que, no tomar en cuenta esta nueva tendencia, que a nivel mundial se ha extendido, así como su influencia en la forma de trabajar de las instituciones públicas y privadas, sería un error, pues otros países ya han regulado de forma completa esta modalidad de trabajo en sus legislaciones, y el que México no lo haya hecho constituye sin duda una laguna técnica y representa un atraso legislativo de índole notorio. Siendo esto, lo que ha impedido, la expansión del teletrabajo en nuestro país, así como la extensión de sus múltiples beneficios, es decir, por la falta de regulación del teletrabajo en nuestra legislación, las empresas para evitar problemáticas jurídicas futuras, evaden contratar bajo esta modalidad, por la incertidumbre legal que hay respecto a este tema.

El objetivo de esta investigación, es demostrar con base en argumentos sólidos; la necesidad de regular completamente la figura del teletrabajo en nuestro país, teniendo como objetivo principal resolver el problema de la desocupación y desempleo laboral en México, pues con el teletrabajo se pueden crear más y mejores empleos, atendiendo a lo antes expuesto, así como garantizar formas de

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas Sobre Disponibilidad y Uso de Tecnología De Información y Comunicaciones en los Hogares, 2013 consultado en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/MODUTIH/MODUTIH2013/MODUTIH2013.pdf

empleo adecuadas y accesibles, a los grupos vulnerables, como personas con alguna discapacidad física que les impide trasladarse a una fuente de trabajo distante de su domicilio.

Posteriormente, resolver las dificultades que la presente regulación pueda tener, para ello el derecho comparado tendrá un papel importante, pues otro objetivo de esta investigación será el demostrar que basándonos en las legislaciones colombiana, española y argentina podemos tener una base, para poder llevar a cabo la misma reglamentación en nuestro país, por supuesto adaptándola a nuestras circunstancias culturales, políticas e históricas.

La presente investigación tendrá como herramienta teórica principal: El uso de la legislación comparada de los países que si han logrado regular completamente el teletrabajo y crear mecanismos para su fomento y aplicación que incluya laboralmente a las personas con discapacidad; Como son la legislación colombiana, argentina y española. Toda vez que el derecho comparado ha constituido una herramienta fundamental como la elaboración de otras importantes reformas de ley, y para la incorporación de figuras jurídicas nuevas a nuestro sistema jurídico.

Argentina ha sido uno de los países que más avances ha tenido en una regulación del teletrabajo, tal como a continuación se muestra:

Que desde el año 2003 el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que con un enfoque interdisciplinario permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad.

Que en el año 2007, con el consenso de todos los actores participantes, se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia. Que dicho proyecto de Ley define al Teletrabajo: como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC); y entiende por Teletrabajador en relación de dependencia: a toda persona que

efectúa teletrabajo. Que el citado proyecto de Ley sostiene la intangibilidad de los derechos del teletrabajador, con relación a los trabajadores presenciales que ocupan la misma posición laboral y, en ese sentido, busca establecer un piso mínimo, un orden público inderogable, que garantice tal intangibilidad. Que en el año 2012, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, mediante su Resolución N° 147 del 10 de febrero de 2012, creó, en el ámbito de la SECRETARIA DE EMPLEO, la Coordinación de Teletrabajo, la cual tiene entre sus acciones la de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones (“TIC”) para fomentar el e-trabajo, y la de coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado¹²

Es evidente que Argentina desde el año dos mil tres ha venido trabajando con la regulación del teletrabajo, lo anterior ilustra que tan atrasados estamos en nuestro país, pues en nuestra legislación la figura del teletrabajo constituye una laguna técnica, la cual no está regulada completamente, y faltan las bases para otorgar seguridad jurídica a los trabajadores y empleadores que cuentan con esa modalidad de empleo, o que podrían llegar a tenerlo, de regularse esta figura; así como las mismas bases a la administración de justicia, para que sepa cómo resolver las controversias judiciales que se susciten cuando este de por medio esta modalidad de contratación.

Pero basar los fundamentos teóricos de este trabajo de investigación en una sola legislación resultaría insuficiente, pues no se contaría con suficientes bases, por lo que la segunda legislación en que se basa el presente trabajo de investigación y de la cual hago mención en el presente marco teórico, es la legislación colombiana que ha regulado completamente la figura del teletrabajo como a continuación se muestra:

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

¹² Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social, Argentina, Resolución 595/2013, consultado en: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>

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

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.¹³

De lo anterior se puede desprender que si Colombia ha regulado en una ley especial el teletrabajo, es necesario que México haga lo mismo, aunque sea incluyendo un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, lo cual demuestra la importancia de basarse en la legislación Colombiana, y ponerla dentro del marco teórico de la presente investigación. Por último, la última legislación que formará parte de nuestro marco teórico es la española, la cual de igual forma vale la pena analizar pues ha regulado la figura del teletrabajo, aunque sorprendentemente no lo ha hecho de forma tan completa como Colombia y Argentina, aun así usaremos como sustento teórico su legislación. La legislación española ha regulado el teletrabajo de la siguiente forma:

Artículo 13. Trabajo a distancia.

- 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
- 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.*
- 3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

¹³ Ley 1221 de 2008, Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, Colombia, Bogotá, en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.*

5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.¹⁴*

De esta forma, nuestro principal sustento para resolver las problemáticas que la regulación del teletrabajo en México puede tener, será la que nos puede brindar el derecho comparado por medio de las legislaciones ya expuestas.

Aunque no será el único sustento teórico, claro está, se hará uso principalmente de fuentes bibliográficas tanto nacionales, como internacionales además de: publicaciones académicas, revistas, cibergrafía y libros digitales, datos estadísticos, así como la información y publicaciones de universidades e instituciones públicas como el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, o de esta honorable casa de estudios y otras. Fuentes a las que hago alusión en la sección de fuentes de investigación y bibliografía del presente protocolo.

Como métodos de investigación en el presente trabajo de investigación se utilizarán los siguientes:

Método Deductivo.- Se partirá de lo general a lo particular, primeramente se hará un análisis general de la figura del teletrabajo, de sus antecedentes y de cómo se aplica en las diversas legislaciones extranjeras que contemplan esta modalidad de contratación. Posteriormente de este análisis general, se atenderá particularmente a los beneficios que tendría nuestra legislación regular esta figura; con perspectiva en la aplicación para brindar empleo a las personas con discapacidad.

Método Analítico.- Se llevará a cabo un análisis crítico y reflexivo sobre la figura del teletrabajo en otras legislaciones extranjeras, para después poder

¹⁴ Gobierno de España, Artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, consultado en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a13

aplicarlo a nuestro país, y en específico como medio de inclusión para las personas discapacitadas. Este análisis se hará analizando de forma detenida todos los supuestos, beneficios y consecuencias que la regulación del teletrabajo en México puede traer. Esto con la finalidad de poder resolver adecuadamente la problemática que acarrea la laguna técnica de la falta de regulación del teletrabajo en nuestro país, y así poder proponer la manera de llevar a cabo esta regulación, basando todo este proyecto de tesis en datos objetivos.

Método Comparativo.- Este método jugará un papel importante, pues como se mencionó en líneas anteriores, la presente investigación pretende llevarse a cabo a partir de un análisis respecto la forma en que está regulado el teletrabajo en las legislaciones internacionales, sobre todo las de: Colombia, Argentina, Costa Rica y España, para poder aplicar lo mejor de cada una en nuestra legislación, por supuesto que adaptándose a la circunstancias, especiales, políticas, históricas, y económicas propias de nuestro país.

Como técnicas de investigación, se hará uso de los anteriores métodos de forma conjunta, pues todos y cada uno de ellos, si se usa correctamente y en el momento adecuado, puede aportar mucho a la presente tesis.

El uso de libros digitales estará presente, pues los avances tecnológicos de este siglo traen como consecuencia la modificación de la codificación de información, pues es más accesible ahora la información en línea, que la contenida en obras literarias físicas. Haciendo uso de las extensas bibliotecas virtuales de la Universidad Nacional Autónoma de México, de nuestra Universidad Autónoma del Estado de Morelos, de la Casa de la Cultura Jurídica, así como de las bibliotecas virtuales de universidades colombianas, argentinas y españolas, por ser parte de esta investigación, el análisis de estas legislaciones extranjeras y su manera de regular el teletrabajo. Prefiriendo las páginas oficiales con terminación: “.gob”, “.net”, “.org”, “.edu”, por ser las más aptas y confiables en cuanto al contenido de su información.

Lo anterior no quiere decir que no se hará uso de los libros tradicionales en formato físico, pues, no hacer uso de ellos sería perderse de gran cantidad de contenido bibliográfico que aún no se encuentra presente en internet.

Por lo que en esta tesis, se utilizarán tanto libros en formato digital, como los tradicionales libros físicos, así como revistas jurídicas, diccionarios jurídicos, publicaciones de investigadores jurídicos, páginas web, entre otros. Haciendo las citas referenciales pertinentes, con los lineamientos de esta honorable casa de estudios. Haciendo uso adecuado de estos medios, para darle el carácter objetivo y formal que debe contener un trabajo de investigación.

En el primer capítulo, se llevara a cabo un glosario general con los conceptos más importantes de comprender en el tema de la presente investigación, a manera de que no exista necesidad de explicarlos posteriormente y queden entendidos desde el comienzo. Se llevará a cabo lo anteriormente dicho de dos formas:

Primeramente una conceptualización de lo referente al teletrabajo, las tecnologías de la información y comunicación, las telecomunicaciones, y el señalamiento de cuáles son las más importantes, así como definiciones clave en la presente investigación, tales como: Informática, computación, contenido multimedia, redes internet, aplicaciones entre otras.

Posteriormente se hará una conceptualización de las personas con discapacidad, así como la clasificación de las discapacidades, tanto reconocidas en la ley, como en la doctrina. Lo anterior para estar en aptitud de abordar adecuadamente una investigación sobre el teletrabajo como medio para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El teletrabajo como figura contemporánea, no ha sido abordado por la doctrina de manera extensiva, pues es de reciente regulación y surgimiento, por lo que no existen teorías, doctrinas, ni escuelas del derecho respecto del tema. Sin embargo se hará uso el material disponible tanto en formato electrónico como en libros, revistas, publicaciones académicas y sitios de internet. Es importante mencionar que se los conceptos definidos provienen de fuentes formales, con los requisitos de verificación de las mismas.

En el segundo capítulo se analizarán las estadísticas y datos importantes relacionados con el tema de investigación, como es la disponibilidad de la población mexicana respecto de las Tecnologías de la información y comunicación, la conexión a internet, banda ancha fija y móvil, telefonía móvil, así como los datos estadísticos relacionadas a las personas con discapacidad, como es su porcentaje existente en el país, su grado de estudios, situación laboral, disponibilidad de servicios de salud, así los principales tipos de discapacidad, y una clasificación de las mismas, para poder relacionarlas con el tema de investigación, en virtud de que se debe de delimitar a que segmento de personas con discapacidad va dirigida la propuesta de investigación. Así mismo en el capítulo segundo se establecerá una breve reseña histórica de respecto del surgimiento del teletrabajo y su expansión a nivel mundial.

En el capítulo tercero se abordará lo relacionado al derecho comparado en relación con México y Argentina, país que cuenta con un gran avance en materia de teletrabajo, y con la legislación más completa de América Latina. Esta nación tiene regulada de forma completa el teletrabajo, por medio de una legislación completa e instituciones sólidas que garantizan su cumplimiento. El derecho argentino constituirá la base legal internacional de la presente tesis, al ser la nación que contempla la mayor cantidad de hipótesis normativas en relación con el teletrabajo y las personas con discapacidad.

Por último en el cuarto capítulo, se desarrollará la propuesta de investigación, sobre cómo llevar a cabo una legislación en materia de teletrabajo en nuestro país, que tienda a incluir laboralmente a las personas con discapacidad. Para ello se tomarán en cuenta los resultados, datos y conclusiones de los capítulos primero, segundo y tercero, lo cual permitirá la comprobación o refutación de la hipótesis, del tema de investigación.

Lo anterior porque el teletrabajo es una figura compleja, que requiere un análisis completo, primeramente a partir de un marco teórico, conceptual y axiológico, para posteriormente hacer un análisis de la situación del país en relación con las tecnologías de la información y comunicación y si es viable en México, el

regular de forma completa el teletrabajo tal como se ha hecho en otros países. También es necesario hacer un análisis de la situación de las personas con discapacidad en el país, del porcentaje existente de estas, su situación laboral y académica, y sobre si es viable integrarlas al mercado de trabajo mediante el teletrabajo. Es de igual forma menester el llevar a cabo un análisis en base al derecho comparado con la nación que más avances tiene en relación con el teletrabajo y personas con discapacidad, para lo cual considero que Argentina es el país más adecuado para llevarlo a cabo. Una vez que se tengan desarrollados los puntos anteriores, se podrá llevar a cabo una propuesta sólida, en relación sobre cómo integrar a las personas con discapacidad por medio del teletrabajo.

Capítulo I

Marco teórico del teletrabajo y de la inclusión de personas con discapacidad

1.1 Teletrabajo

En este primer capítulo sentaré los conceptos preliminares que son necesarios entender, para poder llevar acabo la presente investigación. El primero de ellos es el “Teletrabajo”, pues resulta el eje central entender en la presente tesis. Entiéndanse por teletrabajo:

“El termino teletrabajo aparece en los Estados Unidos en los años setenta, en plena crisis del petróleo, para referirse a la posibilidad de reducir los desplazamientos de las personas hacia el centro de trabajo, llevando el trabajo en casa gracias a la telecomunicaciones”.¹⁵

*El teletrabajo es un método, una forma diferente de realizar una actividad laboral que utiliza las telecomunicaciones como herramienta fundamental y que se realiza en un lugar distinto de la localización centralizada del trabajo. El teletrabajo puede adoptar formas diferentes, pero todas tienen un denominador común, la utilización de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, TIC, como herramienta del mismo.*¹⁶

Se utilizan frecuentemente términos como teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working) y trabajo en casa (homeworking)¹⁷

El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el

¹⁵ Nilles, J, *the telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California, Jala internacional, 1973, p.5.

¹⁶ García Mercedes y Camino Burgos, *Teletrabajo y discapacidad*, Madrid España, edición digital, editorial UNED, 2013, p.15.

¹⁷ Gray M Hodson N y Gordon G, *El teletrabajo aspectos generales*, Madrid España, Fundación Universidad empresa, 1995, p. 57.

*trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*¹⁸

El gobierno de Costa Rica considera que el teletrabajo, es un medio ideal para la inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores así lo menciona: “La implementación del Teletrabajo como organización innovadora del trabajo, aumenta la posibilidad de inclusión laboral de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las mujeres jefes de familia, los jóvenes y adultos mayores activos”¹⁹

Así mismo de la fuente anterior, se conceptualiza el teletrabajo de la siguiente manera:

“Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.”²⁰

*Se define el teletrabajo como una forma de organizar y llevar a cabo el trabajo utilizando las tecnologías de la información dentro del ámbito de una relación laboral. El elemento básico, por consiguiente, es el tecnológico, lo que aparentemente supone que dentro del concepto quedan integrados supuestos diferentes, desde el empleo dependiente normal, prestado en centros de trabajo convencionales, pero que implique el uso de las tecnologías de la comunicación hasta el trabajo a domicilio con el uso de las mismas tecnologías.*²¹

El teletrabajo constituye una manera de trabajar a distancia, ya sea en el domicilio del trabajador, en un telecentro u oficina satélite, o en cualquier lugar por medio de las tecnologías móviles. La condición es no tener que laborar directamente en la fuente de trabajo. No es necesario presentarse en el centro de trabajo tradicional, sino que el servicio profesional se presta en cualquier lugar, por medio

¹⁸ República de Colombia, Ministerio de Trabajo, Teletrabajo, ¿Que es el teletrabajo?, consultado en: http://www.mincit.gov.co/mintranet/publicaciones/imprimir/4545/sabe_usted_que_es_el_teletrabajo

¹⁹ Gobierno de Costa Rica, DECRETO N° 39225-MP-MTSS-MICITT, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf

²⁰ *Ibidem* p.4

²¹ Izquierdo Carbonero Francisco Javier, “El teletrabajo”, Rasgos esenciales mínimos del Teletrabajo, p.25 consultado en: <http://www.difusionjuridica.com.bo/bdi/biblioteca/biblioteca/libro024/lib024-2.pdf>

de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales también es importante definir y conceptualizar en el presente capítulo. Pues:

Vivimos en una etapa tecnológica industrial en donde estamos rodeados de aparatos; dispositivos; sistemas mecánicos; automatización de los procesos industriales; desarrollo de la inteligencia artificial para la producción de bienes; redes de información de todo tipo ya sean estas de grupo, a nivel nacional, e incluso a nivel internacional (internet), el intercambio de información es realmente amplia, eficaz e inmediata²²

Los cambios tecnológicos del siglo XXI hacen que se tenga que modificar la forma de trabajar de las empresas e instituciones gubernamentales, pues es posible desarrollar algunas funciones laborales distancia usando como herramienta las Tic. Es viable identificar que cargos son posibles desarrollar a distancia, sin tener que estar físicamente en el establecimiento laboral, pues los beneficios de trabajar a distancia son amplios.

El teletrabajo es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Esto exige, además de un perfil profesional, un dominio de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Por tanto, es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones. Es una nueva forma de trabajo que no requiere la presencia del empleado en el centro productivo, es decir, en la oficina o planta de la empresa²³

El teletrabajo será el tema central de la presente tesis. Se propone incentivarlo con una regulación que tienda a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. El núcleo de personas con discapacidad en la cual se centra la presente investigación, se refiere a aquellas personas con impedimento de trasladarse de un lugar a otro, pero con aptitudes plenas para desarrollar funciones que impliquen el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) a distancia.

1.2 Características del teletrabajo

De acuerdo con el portal del teletrabajo en Colombia del Ministerio del Trabajo:

²² Flores Salgado, Lumdina Lucerito, *Derecho informático*, primera edición Ebook, México, Grupo editorial patria, 2014, parte introductoria sin p.

²³ Téllez Julio, Teletrabajo, consultado en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf>

Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.²⁴

La Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, “El teletrabajo tiene cuatro características importantes que no se pueden omitir en un proceso de implementación. El teletrabajo es:

- *Voluntario: cualquier colaborador que desee acogerse a la modalidad de teletrabajo deberá acceder a ésta de forma voluntaria. E inclusive es reversible, pues si una vez que se está teletrabajando, y por alguna razón, el colaborador no se siente cómodo, o capaz de continuar, podrá reincorporarse a laborar de forma presencial.*
- *Medido por resultados: el teletrabajo no se mide por horas trabajadas, sino por resultados obtenidos, por objetivos alcanzados y productos entregados. Esto sin duda, es un primer factor que les permitirá al colaborador y al jefe definir si las actividades que desempeña son teletrabajables.*
- *Realizado a distancia: no se requiere de la presencia física en las oficinas centrales de la institución, por lo tanto sus actividades deben realizarse sin importar el entorno en el que se encuentre, pues trabajará con entregas parciales y finales de los proyectos asignados.*
- *Mediado por las TIC: Debe existir mediación de tecnologías de información y comunicación, este es un requisito sine qua non, de otra manera no sería teletrabajo. Es poco relevante qué tipo de equipo tecnológico utilice, sin embargo, es imprescindible velar porque cuente con una adecuada conexión a internet.²⁵*

1.3 Beneficios del teletrabajo

Los beneficios que se ha comprobado acarrea el teletrabajo son variados. Han sido observados en los países donde se ha implementado, así como por estudios y encuestas de campo. El portal de teletrabajo en Colombia, que como en su propio sitio web señala que es una Iniciativa laboral Colombiana, liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en alianza con el

²⁴ Gobierno Nacional de Colombia, Ministerio de Tecnologías de la información y Telecomunicaciones, Libro blanco, *El ABC del teletrabajo en Colombia*, p. 12 consultado en: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

²⁵ Universidad Estatal a Distancia Costa Rica, Programa de teletrabajo, características, en: <http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/caracteristicas>

Ministerio del Trabajo, señala con beneficios del teletrabajo, los siguientes en relación con las empresas:

Un 23% de aumento en la productividad, un 18% de reducción de costos en la planta física, un 63% de reducción del ausentismo, un 25% de disminución de retiro voluntario de empleados y un 72% de preferencia de un empleo de trabajo móvil sobre otro. ²⁶ Lo anterior son los resultados obtenidos en Colombia después de la implementación del teletrabajo a nivel nacional, en general podríamos decir que para los patrones y empresas, los beneficios residen en un aumento de la productividad y reducción de costos.

En los trabajadores los beneficios del teletrabajo son los siguientes:

- *Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.*
- *Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.*
- *Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.*
- *Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.*
- *Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.*
- *Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.*
- *Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.*²⁷

Además la universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, nos hace mención de una ventaja relacionada con la propuesta de la presente investigación, siendo:

“En el caso de personas con alguna discapacidad física, se prescinde del traslado desde sus hogares, en donde, posiblemente, contarán con las condiciones de infraestructura necesarias para que se movilicen de una mejor manera”. ²⁸

El teletrabajo aporta ventajas y beneficios para todos; trabajador, patrón y sociedad, tal como menciona Mieres y Gorchs: “El teletrabajar aporta todavía más ventajas:

- *Para la empresa: incremento de la productividad individual de los teletrabajadores e influencia positiva en la productividad general, ahorro de*

²⁶ Lo anterior de acuerdo a la gráfica de la página 14 del Libro blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia, citado en líneas anteriores.

²⁷ *Ibidem* p.15

²⁸ Universidad Estatal a Distancia Costa Rica, Programa de teletrabajo, características, en: <http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/caracteristicas>

costos de infraestructura (espacio físico, consumo de energía, etc.), reducción de ausentismo, reducción de costos de reemplazo de personal, entre otros.

- Para el empleado: mayor disponibilidad de tiempo, ahorro de costos (traslados, vestimenta, comida), adaptación de los ritmos de trabajo a la vida propia y familiar, etc.

- Para la comunidad: disminución de congestiones de tránsito, menor consumo de energía, mayores oportunidades para personas con movilidad reducida, entre los más directos.²⁹

Al respecto en opinión de Catalina Reyes, jefa de alumnos egresados de la Universidad del Pacífico en Chile, en entrevista con un diario Chileno, menciona:

El ahorro energético, al reducir la cantidad de oficinas, hasta ofrecer una mejor calidad de vida a los trabajadores, elevando así la productividad de las empresas, son solo algunos de los beneficios del teletrabajo. Porque en el ámbito socio cultural, esta modalidad de empleo también promueve la inclusión social, ya que muchas personas con discapacidades físicas podrían tener uno o varios trabajos, sin necesidad de trasladarse por las calles. Así lo asegura la jefa de la Unidad de Egresados ALUMNI de la Universidad del Pacífico, Catalina Reyes,

El teletrabajo permite insertar al mundo laboral a personas con discapacidad, personas que temporal o permanentemente tengan dificultades para trasladarse, como embarazadas y tercera edad, entre otros. Además, esta modalidad a distancia otorga flexibilidad y ampliación de las posibilidades de intercambio de conocimientos. Con ello, el teletrabajo aporta a la reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo, mejorando así la movilidad de las ciudades y, además, rebaja el índice de la huella de carbono e impacto ambiental de los automóviles y otros medios de transporte", afirma la especialista.

Con el teletrabajo aumenta la productividad y bajan los costos fijos en la empresa. Además, se optimizan los tiempos de trabajo, porque se pone el foco en los objetivos o tareas realizadas. En términos de Recursos Humanos, la empresa mejora los índices de retención del personal capacitado, gracias al incremento de una mejor calidad de vida de los trabajadores. Contribuye a la optimización de espacios para que las personas que trabajen en la empresa puedan desarrollar de mejor forma sus labores y, a la vez, reduce los costos fijos en planta física, mantenimiento y servicios públicos, entre otros. A nivel tecnológico, la empresa optimiza en los costos de adquisición y mantenimiento de hardware y software, y además aprovecha los dispositivos que tiene el trabajador, ahorrando costos en ello", apunta Reyes.³⁰

²⁹ Grupo de Tecnología Educativa, Universidad de Sevilla, "Ventajas e Inconvenientes del Teletrabajo", consultado en: <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/7.htm>

³⁰ Diario Economía Hoy, "Las 4 grandes ventajas del teletrabajo en Chile", Chile, 1/09/2016, consultado en: <http://www.economiahoy.mx/sociedad-eAm-chile/noticias/7798562/09/16/Las-cuatro-grandes-ventajas-del-teletrabajo-en-Chile.html>

Por último, el gobierno de Costa Rica nos hace mención de beneficios del teletrabajo para los ciudadanos y el país en general, siendo estos:

“Para el ciudadano/país:

- Contribuir con el descongestionamiento vial.
- Disminución del consumo de combustibles.
- Reducción de los niveles de contaminación ambiental en la ciudad.
- Reducción en tiempos de respuesta en los trámites.
- Facilitar la inclusión social de grupos vulnerables”.³¹

1.4 Modalidades del teletrabajo

Las modalidades y los tipos de teletrabajo son en general los mismos en todos los países, aunque son diferente nombre o denominación.

*Existen tres tipos principales de teletrabajo: teletrabajo en casa, teletrabajo en telecentros u oficinas satélite, y el teletrabajo móvil. El teletrabajo en casa se refiere a empleados que trabajan en su domicilio de forma habitual, aunque no necesariamente (y de hecho en pocos casos) todos los días; los trabajadores a domicilio que se encuentran autoempleados o que no están conectados a un lugar central de trabajo no se consideran teletrabajadores. En los telecentros u oficinas satélite, los empleados trabajan a la vez fuera de casa pero alejados del lugar convencional de trabajo en una localización conveniente para los empleados y/o clientes, con la finalidad de reducir el tiempo de desplazamiento. De alguna manera, estos centros constituyen una ubicación de la empresa cuyo propósito es aliviar los desplazamientos de los trabajadores. Están equipados con material y mobiliario suministrado por la empresa, y pueden contar incluso con apoyo administrativo. Finalmente, en contraposición con los teletrabajadores que trabajan desde un lugar concreto fuera de la empresa, los teletrabajadores móviles están con frecuencia desplazándose, y utilizan las tecnologías para trabajar desde casa, el coche, un avión o un hotel, comunicándose con la oficina desde cada localización con la frecuencia que sea necesaria; los comerciales o los banqueros de inversión son ejemplos de teletrabajadores móviles.*³²

En tanto en Colombia, las modalidades del teletrabajo son los siguientes:

³¹ Gobierno de Costa Rica, Ministerio de Salud, “Beneficios del Teletrabajo”, consultado en: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/beneficios-del-teletrabajo>

³²: Martínez Sánchez Ángel, et. al, Boletín ICE económico, Análisis del impacto en el medio ambiente, consultado en:

http://www.revistasice.com/cachepdf/bice_2753_23-39_6d9d1def7dfd05f7c04d873503ae090f.pdf

Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.

Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

En general las 3 modalidades reconocidas de teletrabajo son a domicilio (en el hogar del trabajador), el telecentros u oficinas satélites y el teletrabajo móvil, los cuales se explicaran con más detalle a continuación. Con esto mismo coincide el gobierno de Costa Rica en su decreto ejecutivo siguiente:

“El teletrabajo puede realizarse bajo distintas modalidades: móvil (con el usuario, en el campo u otros), casa y en lugares destinados para teletrabajar.

Se establecen tres tipos o modalidades para realizar teletrabajo:

Móvil: Es cuando el funcionario trabaja desde diferentes puntos y viaja habitualmente según la naturaleza de sus funciones.

Domicilio: Es el que se realiza desde el domicilio del funcionario.

Telecentro: Es el lugar destinado por la Institución para que sus trabajadores puedan desarrollar las actividades que previamente fueron definidas como teletrabajables”.³³

³³ Gobierno de Costa Rica, Ministerio de Salud, “Tipos de teletrabajo” *Artículo 6, Decreto Ejecutivo N°. 39734-S*, consultado en: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/tipos-teletrabajo>

1.5 Telecentros u oficina satélite

Como se desprende de líneas anteriores, una de las formas de teletrabajo más comunes es el que se realiza en centro de teletrabajo u oficinas satélite. Es importante por lo anterior conceptualizar y tener claro lo que estos son:

Un centro de teletrabajo es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. Generalmente es más asequible que la modalidad anterior para la mayoría de los usuarios. El centro opera como una oficina de oferta de servicios y alquiler temporal para los usuarios. Los centros de teletrabajo suelen tener las siguientes características comunes:

- *Reducen los tiempos de desplazamiento.*
- *Facilitan el traslado de puestos de trabajo a áreas rurales donde los precios de las viviendas son más asequibles y los accesos más fáciles.*
- *Suponen una mejora de la formación informática de los trabajadores locales.*
- *Proporcionan una solución para aquellos teletrabajadores que temen el aislamiento social producido por el trabajo en el domicilio.*
- *Suponen un mejor aprovechamiento de los centros y de los lugares de trabajo, pues pueden ser utilizados las 24 horas del día repartidos en tres turnos de usuarios.*
- *Facilitan el acceso al trabajo. Suelen estar situados en la zona donde viven los usuarios y disponen de aparcamientos para todo tipo de vehículos.*³⁴

El gobierno de Costa Rica nos hace alusión igualmente a lo que es un centro de teletrabajo:

“Telecentro: Es un espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño”.³⁵

³⁴ Román Gravan Pedro, Grupo de Tecnología Educativa, Universidad de Sevilla, “ Modalidades de Teletrabajo”, consultado en: <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/4.htm>

³⁵ Gobierno de Costa Rica, DECRETO N° 39225-MP-MTSS-MICITT, Presidente de la República, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 5 consultado en:

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf

1.6 Tipos de teletrabajadores

Teletrabajador en términos generales puede ser considerado como toda aquella persona que realiza teletrabajo.

En base a lo anteriormente expuesto, existen reconocidos universalmente tres clases de teletrabajadores:

a) Teletrabajadores móviles o itinerantes: Aquellos que no trabajan en la fuente de trabajo ni en su domicilio, ni en un centro de teletrabajo especializado, sino más bien desde cualquier punto o lugar donde se encuentren. No tienen la obligación de realizar sus funciones en un lugar determinado. “El teletrabajo hace posible que personas que previamente estaban ligadas a lugares fijos de trabajo se conviertan, gracias a los medios tecnológicos e informáticos en teletrabajadores “itinerantes”, sin domicilio fijo, sin perder el contacto permanente con su empresa y su familia. Este tipo de usuarios, está equipados con teléfonos móviles, aparatos de fax, ordenadores portátiles y buscapersonas³⁶”.

-b) Teletrabajadores a domicilio: Aquellos que por contrato laboral sustituyen la fuente de trabajo por su domicilio. Tienen la obligación de realizar sus funciones dentro de su domicilio “Se distinguen dos variantes:

- Por cuenta propia (autónomo): Modalidad minoritaria en el mundo laboral, dedicada especialmente a las profesiones que principalmente realizan tareas relacionadas con el manejo de datos o que supongan una labor personal de estudio y diseño.

- Por cuenta ajena: Grupo mayoritario en los que se suelen dar dos tipos de trabajadores, los que por motivos familiares realizan el trabajo desde su domicilio y los que por cuestiones de política propia de la empresa lo ve también bastante conveniente.³⁷

Generalmente las legislaciones a nivel global, únicamente brindan protección al segundo tipo de estos teletrabajadores.

c) Teletrabajadores en centros de teletrabajo u oficinas satélite: “Laboran desde centros de trabajo conectados con la sede principal de la empresa que puedan ejecutar funciones independientes”. Constituyen aquellos que no laboran directamente en la fuente de trabajo, pero si en un área remota en la cual se establecen operaciones laborales. ³⁸

³⁶ *Ídem*

³⁷ *Ídem*

³⁸ *Ídem*

1.7 Marco legal del teletrabajo en México

En México el único artículo que hace referencia al teletrabajo es el siguiente de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley

La única disposición que vagamente regula el teletrabajo en México es la que precede, no habiendo una reglamentación especial respecto de cómo fomentarlo ni muchos menos existen instituciones públicas encargadas de velar por su cumplimiento. El teletrabajo constituye un medio que conviene regular completamente, pues se pretende en la presente investigación probar que con una regulación que tienda a fomentarlo en nuestro país, se puede incluir laboralmente a las personas con capacidades diferentes, especialmente aquellas que no pueden trasladarse por sí mismas, pero tienen facultades mentales plenas para usar las tecnologías de la información y comunicación.

1.8 Tecnologías de la información y la comunicación

La terminología de las TIC, (Tecnologías de la Información y la Comunicación), es coincidente en casi todo el mundo. Se puede afirmar que este término se refiere a las múltiples herramientas tecnológicas dedicadas a almacenar, procesar y transmitir información, haciendo que ésta se manifieste en sus tres formas conocidas: texto, imágenes y audio.³⁹

Las TIC, son por ende un medio digital e informático de comunicación, con los cuales podemos estar en contacto con cualquier persona del mundo, puesto que el envío de información es automático.

³⁹ Zambrano Martínez, Fernando, Las Tics en nuestro ámbito social, revista digital UNAM, 1 de Noviembre de 2009 consultado en: <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art79/int79.htm>

Las Tic son herramientas tecnológicas que contienen y derivan de un sistema informático. “Un sistema informático es el encargado de manipular una serie de datos de entrada con el objetivo de presentarlos de la mejor forma, cumpliendo la finalidad para la cual ha sido diseñado dicho sistema”⁴⁰

Las tecnologías de la información y comunicación son pues, aquellos dispositivos electrónicos que nos ayudan a procesar información de carácter digital. El teletrabajo tiene como principal esencia el uso de estas Tecnologías de la información y la comunicación, pues de la propia definición, que dan las leyes internacionales y la doctrina se desprende que el teletrabajo consiste en emplear las TIC, para laborar a distancia en lugar diferente al centro de trabajo cotidiano. Por eso es importante entender que son las TIC, y cuáles son las principales, las cuales a continuación y citando un reconocido libro de informática menciono brevemente:

Echando una mirada rápida identificamos algunos de los dispositivos y tecnologías que más están en boga:

1. *Las tablets táctiles y los smartphones. las tablets táctiles y los smartphone serán ampliamente utilizados sin duda alguna y comprados en mayor cantidad.*
2. *Las aplicaciones móviles: Debido al incremento del numero de smartphones y de tabletas en el mercado, las aplicaciones móviles (geolocalización, redes sociales, informaciones, gadgets, videojuegos, etc, seguirán creciendo exponencialmente.*
3. *La redes sociales: una costumbre de arraigo en las costumbres del público, incluso hasta las empresas en la actualidad tienen cada vez mayor interés en estar presentes en las redes sociales para dialogar con su público y estar más cerca de ellos.*
4. *Los Ultrabooks. Cada vez más delgados y potentes, los ultrabooks son la tendencia actual de los ordenadores portátiles.*
5. *La TV conectada e interactiva: Los televisores conectados a internet de manera inalámbrica y que pueden descargar aplicaciones es la tendencia actual. La conexión entre smarphones y tabletas con la tv ahora es posible.*
6. *La tecnología 3D. La tendencia es utilizar cámaras de video, televisores, cámaras de fotos, impresoras con tecnología 3D.*
7. *El pago sin contacto. El pago a través de dispositivos móviles mediante la tecnología NFC se expande cada vez más*

⁴⁰ Cabello García, José Manuel, *Operaciones auxiliares con tecnologías de la información y la comunicación*, Málaga España, Ic editorial, 2014, p2.

8. *El almacenamiento en la nube. la digitalización de los programas y de los datos ya se empieza a imponer como a nueva arquitectura. El almacenamiento será en la nube y ya no en el disco duro de los ordenadores.*⁴¹

Podemos hacer una clasificación general de las tecnologías de la información y comunicación en redes, terminales y servicios que ofrecen.

1. Redes: la telefonía fija, la banda ancha, la telefonía móvil, las redes de televisión o las redes en el hogar son algunas de las redes de TIC.

2. Terminales: existen varios dispositivos o terminales que forman parte de las TIC. Estos son el ordenador, el navegador de Internet, los sistemas operativos para ordenadores, los teléfonos móviles, los televisores, los reproductores portátiles de audio y video o las consolas de juego.

3. Servicios en las TIC: las TIC ofrecen varios servicios a los consumidores. Los más importantes son el correo electrónico, la búsqueda de información, la banca online, el audio y música, la televisión y el cine, el comercio electrónico, e-administración y e-gobierno, la e-sanidad, la educación, los videojuegos y los servicios móviles. En los últimos años han aparecido más servicios como los Peer to Peer (P2P), los blogs o las comunidades virtuales y escuelas de negocio que se especializan en impartir su formación.⁴²

1.9 Telecomunicaciones

*Telecomunicaciones. Abarca todas las formas de comunicación a distancia. La palabra incluye el prefijo griego tele, que significa "distancia" o "lejos". Por lo tanto, la telecomunicación es una técnica que consiste en la transmisión de un mensaje desde un punto hacia otro, usualmente con la característica adicional de ser bidireccional. La telefonía, la radio, la televisión y la transmisión de datos a través de computadoras son parte del sector de las telecomunicaciones. Las Telecomunicaciones también se pudieran definir como el Conjunto de medios de comunicación a distancia o transmisión de palabras, sonidos, imágenes o datos en forma de impulsos o señales electrónicas o electromagnéticas.*⁴³

Tic y telecomunicaciones entiéndase por sinónimos para los efectos de la presente tesis. Pues ambas terminologías hacen referencia a lo mismo.

⁴¹ Plasencia López, Zoe, *introducción a la informática*, Madrid España, editorial Anaya, 2013 pp 55.60,

⁴² Mela Marta, ¿ Que son las Tic y para qué sirven?, Noticias Ibero Estudios, México, Miércoles 13 de Abril de 2011, consultado en: <http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFque-son-las-tic-y-para-que-sirven/>

⁴³ Enciclopedia EcuRed, Telecomunicaciones, en: <http://www.ecured.cu/Telecomunicaciones>.

“La tecnología de telecomunicaciones se refiere a las comunicaciones a distancia, como la radio, el teléfono, la televisión, satélites, microondas, comunicación de datos y redes de cómputo”.⁴⁴

*Un sistema de telecomunicaciones consiste en una infraestructura física a través de la cual se transporta la información desde la fuente hasta el destino, y con base en esa infraestructura se ofrecen a los usuarios los diversos servicios de telecomunicaciones. En lo sucesivo se denominará "red de telecomunicaciones" a la infraestructura encargada del transporte de la información. Para recibir un servicio de telecomunicaciones, un usuario utiliza un equipo terminal a través del cual obtiene entrada a la red por medio de un canal de acceso. Cada servicio de telecomunicaciones tiene distintas características, puede utilizar diferentes redes de transporte, y, por tanto, el usuario requiere de distintos equipos terminales. Por ejemplo, para tener acceso a la red telefónica, el equipo terminal requerido consiste en un aparato telefónico; para recibir el servicio de telefonía celular, el equipo terminal consiste en teléfonos portátiles con receptor y transmisor de radio, etcétera.*⁴⁵

Parte relativa a las personas con discapacidad en México

En la siguiente parte del presente marco teórico y una vez abordados los conceptos de teletrabajo, tecnologías de la información y comunicación, así como telecomunicaciones, voy a pasar a conceptualizar a las personas con discapacidad y su respectiva clasificación, pues serán objeto de estudio principal en la presente tesis.

1.10 Personas con discapacidad

El artículo 2 de la ley general de personas con discapacidad nos define lo que es una persona con discapacidad siendo: “Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

La discapacidad puede ser como se observa del citado artículo, física, mental o sensorial. Con mi propuesta de investigación de pretender fomentar el trabajo en

⁴⁴ Red de Conocimientos Electorales ACE, Elecciones y Tecnología, en: <http://aceproject.org/aces/topics/et/eta/eta01/eta01>

⁴⁵ Biblioteca Digital del Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, “Redes de Telecomunicaciones”, consultado en: http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/ciencia/volumen3/ciencia3/149/htm/sec_8.htm

personas con discapacidad física, pues es difícil poder usar el teletrabajo como medio de empleo a una persona con discapacidad mental, derivado de la complejidad del uso de las TIC, que implican el uso de razonamiento un intelectual moderadamente avanzado.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a la discapacidad no como un concepto rígido de “discapacidad”, sino que adopta un enfoque dinámico que permite adaptaciones a lo largo del tiempo y en diversos entornos socioeconómicos, la define como un: “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

La nueva metodología para entender y medir la discapacidad la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), no proporciona una definición específica de discapacidad, tal como se ha entendido hasta ahora. Con base en la CIF, la discapacidad es un término que engloba deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, refiriéndose a los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y los factores contextuales de ese mismo individuo (factores personales y ambientales).

La CIF enfatiza el hecho de que los factores ambientales crean la discapacidad, siendo ésta la principal diferencia entre esta nueva clasificación y la anterior Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (ICIDH). En la CIF, los problemas del funcionamiento humano se categorizan en tres áreas interconectadas:

Deficiencias: Se refieren a problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal, por ejemplo, parálisis o ceguera.

Limitaciones a la actividad: Es la dificultad en ejecutar actividades, por ejemplo, caminar o comer.

Restricciones a la participación: Son problemas que involucran cualquier área de la vida, por ejemplo, ser discriminados en el empleo o en el transporte. La CIF adopta un lenguaje neutral y no distingue entre tipo y causa de la discapacidad, por ejemplo, entre la “física” y la “mental”.⁴⁶

Cualquiera de estos tres aspectos que presenta una persona con discapacidad, debe buscar ser subsanado para evitar restricciones a la participación. Las personas con discapacidad deben gozar de plenos derechos y garantías para lograr un máximo de equidad posible. Se deben buscar mecanismos para su protección, siendo el teletrabajo una forma de hacerlo.

⁴⁶ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Derechos humanos de las personas con discapacidad, consultado en: http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/Manual_version1.docx

El artículo 2 de la ley general de personas con discapacidad nos define lo que es una persona con discapacidad siendo: *Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.*⁴⁷

Respecto a la legislación reglamentaria esta nos establece lo siguiente:

Artículo 2.- Reglamento De La Ley General Para La Inclusión De Las Personas Con Discapacidad: Para efectos de este Reglamento, además de lo previsto en el artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se entenderá por:

I. Deficiencia o limitación en las personas: Son disminuciones en las funciones o estructuras corporales, que restringen la actividad o la participación de una persona al interactuar con el entorno;

II. Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

III. Discapacidad Física: Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

IV. Discapacidad Mental: A la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno

social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

V. Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, y

VI. Discapacidad Sensorial: Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Para ilustrar nuevamente lo dicho, y dar fundamento mayor al presente marco teórico es necesario el uso de la doctrina la cual nos establece los siguientes conceptos en relación con la discapacidad:

a) “Deficiencia: pérdida o anomalía permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función”.⁴⁸

b) “Incapacidad: cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano. La incapacidad puede ser temporal, permanente, reversible, irreversible, progresiva o regresiva”.⁴⁹

c) *“Minusvalía: una incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en cuenta limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, sexo y los factores sociales y culturales. La minusvalía se caracteriza por una discordancia entre la actuación o status del individuo y las expectativas del grupo concreto al que pertenece. La minusvalía pues, representa la socialización de una deficiencia o incapacidad y refleja, por ello, las consecuencias de tipo cultural, social, económico o*

⁴⁸ Ministerio De Asuntos Sociales, *Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades, y minusvalías, manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*, Madrid, INSERSO, págs. 77 y 55.

⁴⁹ *Ibíd*em pp. 38, 56 y 165

*ambiental que para el individuo se derivan de la presencia de la deficiencia o incapacidad”.*⁵⁰

“Se puede decir que los elementos que conforman una discapacidad son:

- Una diversidad funcional
- El entorno o contexto que rodea a la persona con diversidad funcional.
- La interacción de ambos elementos, (1 y 2) que trae como resultado

que la persona con discapacidad participe plenamente en sociedad”.⁵¹

Como se desprende de lo anterior las deficiencias son limitaciones en las personas para realizar ciertas funciones orgánicas o mentales, que cualquier otra persona podría desarrollar con normalidad. Estas deficiencias pueden ser totales, parciales, temporales o permanentes. Las consecuencias de las deficiencias físicas o mentales son las limitaciones en la actividad, las cuales son restricciones que provocan que un ser humano no puede desarrollarse con normalidad en sociedad, y sufra de una desigualdad de oportunidades y discriminación en ámbitos que son vitales para una vida digna, como es el caso del trabajo.

Este sector de la población esta desprotegido y debe de buscarse garantías que permitan una integración plena y equitativa en sociedad. De allí reside la importancia de fomentar y regular el teletrabajo pero de forma más extensiva para las personas con discapacidad.

1.11 Clasificación de las personas con discapacidad

La clasificación de las personas con discapacidad varía dependiendo el país, la ley reglamentaria, la doctrina y la institución que la realice. Pero en general hay cierta uniformidad en la clasificación de este grupo vulnerable. Resulta importante analizarla para términos de la presente tesis, pues se delimitara a que segmento de personas con discapacidad se va a enfocar la propuesta de investigación. La primera clasificación de discapacidades a tomar en cuenta es la siguiente:

⁵⁰ Ministerio De Asuntos Sociales, *Las personas con minusvalía en España, aspectos cuantitativos*, Madrid, INSERSO, 1989, p. XI.

⁵¹ SCJN, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren los derechos de las personas con discapacidad*, México 2014, p 22.

a) *Discapacidad física: (Motriz o motora): Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura (diversidad funcional), y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*

b) *Discapacidad mental (psicosocial): A la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social (diversidad funcional), y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*

c) *Discapacidad intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona (diversidad funcional), y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*

d) *Discapacidad sensorial: Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, así como de las estructuras y división asociadas a cada uno de ellos (diversidad funcional) y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*⁵²

Una clasificación más completa la proporciona el INEGI en una publicación la cual me permitió citar, para posteriormente hacer el análisis y delimitación, respecto a qué tipo de discapacidades pretendo abordar en la presente tesis. Pues aunque el teletrabajo puede incluir laboralmente a las personas con discapacidad, no es universal ni absolutamente funcional para todos los tipos de discapacidades, tal como se analizara en líneas posteriores. Existen discapacidades que no pueden ser subsanadas por medio del teletrabajo, y otras las cuales si es posible hacerlo.

1.12 Clasificación de las personas con discapacidad según el INEGI

Grupo 1: Discapacidades sensoriales y de la comunicación: Este grupo comprende las discapacidades para ver, oír y hablar.⁵³

Subgrupo 110 Discapacidades para ver: Incluye las descripciones que se refieren a la pérdida total de la visión, a la debilidad visual (personas que sólo ven

⁵² *Ibidem* pp 23-24

⁵³ Instituto Nacional de estadística y geografía, clasificación de tipo de discapacidad, p.13, consultado en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

sombras o bultos), y a otras limitaciones que no pueden ser superadas con el uso de lentes, como desprendimiento de retina, acorea, facoma y otras. Se considera que hay discapacidad cuando está afectado un sólo ojo o los dos.⁵⁴

En el caso de las discapacidades visuales, difícilmente aun contando con la ayuda de las tecnologías de la información y comunicación, será difícil integrar a la vida laboral a una persona con este tipo de discapacidad, sobre todo si la discapacidad visual es absoluta

Sin embargo no ocurre así, por ejemplo, en el caso de que la pérdida de la visión sea solo en un ojo, o exista solamente pérdida parcial de la vista. En este caso el teletrabajo es idóneo para estas personas.

Por lo que tendría que hacerse un examen por un médico certificado para evaluar el grado de discapacidad y si es posible para la persona laborar bajo la modalidad de teletrabajo.

Subgrupo 120 Discapacidades para oír: El subgrupo 120 Discapacidades para oír, comprende las descripciones que se relacionan con la pérdida total de la audición en uno o en ambos oídos, o con la pérdida parcial pero intensa, grave o severa en uno o en ambos oídos.⁵⁵

En esta hipótesis el teletrabajo puede ser realizado correctamente por la persona con discapacidad, pues en la mayoría de los casos, no se necesita escuchar para poder comunicarse por medio de una computadora, celular o cualquier otra Tic. Con el sentido de la vista es suficiente para poder usar un aparato electrónico, escribir y comunicarse, siempre y cuando los mensajes sean escritos. Asimismo no necesita la audición para poder capturar datos e información, y para recibir órdenes e instrucciones por escrito.

Subgrupo 131 Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje.- El subgrupo 131 Discapacidades de la comunicación y comprensión del

⁵⁴ *Ídem*

⁵⁵ *Ibídem* 16

lenguaje incluye las discapacidades que se refieren a la incapacidad para generar, emitir y comprender mensajes del habla (para hablar).⁵⁶

Claramente el teletrabajo es ideal para este tipo de personas, pues en un trabajo convencional, la comunicación suele ser verbal y una persona con problemas del lenguaje no puede comunicarse de la misma forma que una persona sin esta discapacidad.

Si se usa un medio electrónico como una computadora, para comunicar instrucciones, la discapacidad del lenguaje no impide el captar y mandar información escrita por medio de una Tic. Incluso hay Tic que permiten materializar lo que se está escribiendo en un mensaje de voz. Por lo que el teletrabajo es ideal para este tipo de discapacidades.

Grupo 2 Discapacidades motrices

Comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana.⁵⁷

El teletrabajo es ideal para este tipo de personas, pues el hecho de no poder trasladarse no afecta su capacidad de usar las Tic, sin embargo como mencionare más adelante, no es así como con todos los tipos de discapacidades motrices.

En la discapacidad motriz severa no siempre es viable usar las TIC, pero en la mayor parte de discapacidades motrices (parciales) es factible, pues la persona puede usar perfectamente una computadora o cualquier medio electrónico desde su domicilio. En todo caso, tendría que hacerse un examen por un médico certificado para evaluar el grado de discapacidad y si es posible para la persona laborar bajo la modalidad de teletrabajo.

Analizando un poco más a detalle las discapacidades motrices se tiene que existen:

⁵⁶ *Ibíd*em 19

⁵⁷ *Ibíd*em 22

Subgrupo 210 Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza: Comprende a las personas que tienen limitaciones para moverse o caminar debido a la falta total o parcial de sus piernas. Comprende también a aquellas que aun teniendo sus piernas no tienen movimiento en éstas, o sus movimientos tienen restricciones que provocan que no puedan desplazarse por sí mismas, de tal forma que necesitan la ayuda de otra persona o de algún instrumento como silla de ruedas, andadera o una pierna artificial (prótesis). Incluye a las personas que tienen limitaciones para desplazarse y que no cuentan con ningún tipo de ayuda, así como a las personas que cojean para caminar. Este subgrupo también incluye a las personas que tienen limitaciones para doblarse, estirarse, agacharse para recoger objetos y todas aquellas discapacidades de movimiento de tronco, cuello, y cabeza (excepto parálisis facial); así mismo incluye a las deficiencias músculo-esqueléticas que afectan la postura y el equilibrio del cuerpo.⁵⁸

Este es prácticamente el segmento de personas con discapacidad a las que más quiero abocarme en mi investigación, pues si bien estas personas no pueden trasladarse de un lugar a otro sin ayuda de otra persona o aparato especial; si pueden permanecer sentadas, usando una computadora, tablet, celular, o cualquier otra Tic. Desde la comodidad de su domicilio. Con el teletrabajo, este segmento de las personas con discapacidad podrá acceder a un trabajo digno y en igualdad de condiciones.

Subgrupo 220 Discapacidades de las extremidades superiores: Comprende a las personas que tienen limitaciones para utilizar sus brazos y manos por la pérdida total o parcial de ellos, y aquellas personas que aun teniendo sus miembros superiores (brazos y manos) han perdido el movimiento, por lo que no pueden realizar actividades propias de la vida cotidiana tales como agarrar objetos, abrir y cerrar puertas y ventanas, empujar, tirar o jalar con sus brazos y manos etcétera.⁵⁹

Este tipo de personas no son aptas para el teletrabajo, pues en la mayor parte de las Tic, es necesario usar las manos, los dedos y brazos, por ejemplo en el uso de una computadora o celular. Por lo que los descarto como objeto de estudio de la presente investigación. En todo caso, tendría que hacerse un examen por un médico certificado para evaluar el grado de discapacidad y certificar si es posible para la persona trabajar usando las tecnologías de la información y comunicación.

⁵⁸ *Ibíd*em 22

⁵⁹ *Ibíd*em 25.

Grupo 3 Discapacidades mentales: En este grupo se incluye a las personas que presentan discapacidades para aprender y para comportarse, tanto en actividades de la vida diaria como en su relación con otras personas.⁶⁰

En lo referente a esta clase de discapacidad, considero que para cierto tipo de discapacidades mentales si es apto el teletrabajo y para otras definitivamente no. A continuación me refiero a esto en los siguientes subgrupos:

Subgrupo 310 Discapacidades intelectuales (retraso mental) Este subgrupo comprende las discapacidades intelectuales que se manifiestan como retraso o deficiencia mental y pérdida de la memoria. Comprende a las personas que presentan una capacidad intelectual inferior al promedio de las que tienen su edad, su grado de estudios y su nivel sociocultural. A ellas se les dificulta realizar una o varias de las actividades de la vida cotidiana, como asearse, realizar labores del hogar, aprender y rendir en la escuela o desplazarse en sitios públicos.⁶¹

Este tipo de personas no son aptas para el teletrabajo, pues el uso de las Tic implica un desarrollo intelectual avanzado, por lo que las descarto como objeto de estudio de la presente investigación. En todo caso, tendría que hacerse un examen por un médico certificado para evaluar el grado de discapacidad y si es posible para la persona trabajar usando las tecnologías de la información y comunicación.

Subgrupo 320 Discapacidades conductuales y otras mentales: En este subgrupo están comprendidas las discapacidades de moderadas a severas que se manifiestan en el comportamiento o manera de conducirse de las personas, tanto en las actividades de la vida diaria como en su relación con otros.

En este tipo de discapacidades, la persona puede tener una interpretación y respuesta inadecuada a acontecimientos externos. Por ejemplo, si una persona sufre delirio de persecución o paranoia⁶².

Este tipo de personas pueden desarrollar eficazmente el teletrabajo, pues la crisis conductuales que tienen suelen ser temporales, en periodos de crisis que duran pocos minutos. La mayor parte del tiempo estas personas están conscientes, e incluso su discapacidad puede ser tratada medicamente y ser disminuida parcialmente.

⁶⁰ *Ibidem* 28

⁶¹ *Ídem*

⁶² *Ibidem* 29

Es viable para este segmento de la población, realizar teletrabajo, incluso esto aumentaría su propia seguridad y la de las personas que los rodean, porque durante los periodos de crisis mentales, estarían trabajando desde su domicilio y no es un centro de trabajo abierto, con más personas con las que podrían tener algún altercado o poner en peligro su seguridad.

Subgrupo (401-422) Discapacidades múltiples: El objetivo de éste es identificar a las personas con discapacidades múltiples, para poder ubicarlas —en lo posible— con aquellas que manifestaron más de una en las opciones precodificadas de respuesta.⁶³

En este caso se tendría que evaluar de qué tipo de discapacidad múltiple se trata. Por ejemplo, en el caso de un sordo mudo, no hay impedimento para que pueda desarrollar teletrabajo, pues las Tic pueden subsanar su discapacidad para oír y ver, como se ha expuesto anteriormente. Pero hay discapacidades múltiples en las cuales la persona en cuestión está impedida totalmente para realizar cualquier actividad.

Para saber si la persona es apta para realizar teletrabajo, se tendría que hacerse un examen por un médico certificado para evaluar el grado de discapacidad y si es posible para la persona trabajar usando las tecnologías de la información y comunicación. Eso ya será materia del cuarto capítulo de la presente investigación, en la parte propositiva.

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley General de Inclusión de las Personas con Discapacidad, el sector salud debe expedir a las personas con discapacidad un certificado de reconocimiento y calificación de la discapacidad con validez oficial. Este documento sirve para el pleno reconocimiento de que una persona tiene discapacidad y así pueda ser titular de los derechos que consagran las leyes para grupos vulnerables. La valoración de la discapacidad siempre está ligada a un dictamen médico.

⁶³ *Ibidem* 33

Es este dictamen médico el que establece el grado de discapacidad. Existen discapacidades que si bien limitan a una persona para moverse, hablar, oír, escuchar o expresarse; no le limitan en cuanto su inteligencia y su capacidad de usar las Tic. Atendiendo al grado de discapacidad es posible que un hombre o mujer, laboren desde su casa, con pleno reconocimiento de derechos laborales. Por eso es importante que el gobierno mexicano fomente políticas públicas que tiendan a la difusión del teletrabajo, para la inclusión laboral de personas con discapacidad. “Resulta necesario partir desde una igualdad integradora de la diferencia, para proceder a una nivelación de las oportunidades de las personas para su plena inserción social”.⁶⁴.

1.13 La necesidad de regular el teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

*A pesar de la existencia de normas internas que regulan sus derechos en algunos países, en general la ausencia de legislación coloca a las personas con discapacidad en situación de desigualdad de oportunidades, frente a la demás población; esto es, se enfrentan a obstáculos físicos y sociales que les impiden entre otros-, recibir educación; desplazarse; conseguir empleo (aun estando bien calificados); tener acceso a la información; gozar de un cuidado médico y sanitario adecuado, e integrarse y participar en sociedad y ser plenamente aceptados por esta.*⁶⁵

Existen múltiples normas internacionales y nacionales que plantean y establecen los derechos humanos de las personas con discapacidad. Para que un derecho se cumpla, es necesario que existan instrumentos necesarios para ese fin. El estado tiene un papel importante en esto, pues es mediante el fomento al teletrabajo, y su regulación completa, que se puede incluir laboralmente a las personas con discapacidad. Es decir, el estado tiene la obligación de garantizar el derecho social al empleo a todas las personas por igual, por lo que es su deber crear mecanismos tendientes a brindar trabajo a todas las personas, incluyendo las que tienen discapacidad.

⁶⁴Palacios, A., *El modelo social de discapacidad. Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2008., pp 192 y 993

⁶⁵ Lara Espinosa, Diana, *La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Comisión Nacional De Los Derechos Humanos, México, Agosto 2012. p. 15

Uno de los instrumentos internacionales que tutela a las personas con discapacidad es la convención de los derechos de las personas con discapacidad. Con la convención, las personas con discapacidad son reconocidas internacionalmente como titulares de derechos; que pueden participar en el desarrollo de la sociedad y de la economía, asumir el control de su vida, tomar sus propias decisiones e integrarse plenamente a su comunidad. Por ello al ratificar la convención, los países se obligan a promulgar, reformar o derogar la normativa vigente, a fin de mejorar jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad y a adoptar las medidas necesarias para abolir las costumbres y prácticas que las discriminan.⁶⁶

En el artículo 1, párrafo segundo, de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se define a estas como:

“Aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

La discriminación con motivos de discapacidad es definida en esta misma convención como:

“Cualquier exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce, o ejercicio, en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil, o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación entre ellas la denegación de ajustes razonables. “

Una restricción muy amplia que tienen las personas con discapacidad es la falta de igualdad de oportunidades laborales. México debe adoptar medidas públicas para brindar empleo a las personas que tienen discapacidad, por ejemplo de movilidad, mudez, o sordera, pero que tienen aptitudes mentales plenas para poder trabajar desde su domicilio usando las tecnologías de la información y la comunicación.

⁶⁶ *Ibíd*em p 20

“Resulta oportuno señalar que conforme a la organización internacional del trabajo, los parámetros de la convención fortalecen los esfuerzos realizados para eliminar la discriminación basada en la discapacidad y promover la integración y sus principios de alinean con las normas de dicho organismo, incluyendo el convenio de readaptación profesional y el empleo”⁶⁷

La inclusión de las personas con discapacidad resulta fundamental, pues “la vida de una persona con discapacidad tiene mucho que aportar a la sociedad, por lo que deben de ser aceptadas tal cual son”.⁶⁸

Es obligación del estado mexicano crear mecanismos de protección a los grupos vulnerables, siendo las personas con discapacidad uno de los principales. Garantizar el derecho humano al trabajo que es presupuesto de otros derechos humanos, como la educación, la vivienda, la salud, la integración familiar. Pues en México, el derecho al trabajo y seguridad social son accesorios y dependientes uno del otro. El teletrabajo es el medio para que personas con discapacidad puedan participar en el sector laboral.

Todas las personas con discapacidad, ya sea de tipo físico, sensorial, intelectual y mental, deben tener una efectiva participación en la vida social. Lo cual es consustancial al ejercicio de los derechos de los que son titulares, en el marco del nuevo modelo social, y de derechos humanos de la discapacidad.

En otras palabras, paralelamente al reconocimiento de derechos, es imprescindible, que las personas con discapacidad tengan una participación plena y efectiva en la sociedad, pues de lo contrario no podrán ejercer los mismos.

*Al respecto, el Comité de derechos económicos, sociales, culturales de la organización de las naciones unidas, establece que para que las personas con discapacidad ejerzan progresivamente sus derechos, los estados no solo deben abstenerse de la realización de actos perjudiciales para tal fin, sino que deben adoptar medidas para reducir las desventajas y otorgar un trato preferente y apropiado hacia esas personas.*⁶⁹

Es por ello que surge la necesidad de que nuestro gobierno reglamente adecuadamente el teletrabajo, la creación de instituciones y reglamentos legales

⁶⁷ *Ibíd*em p. 56

⁶⁸ *Óp. cit*, SNJC, p 48

⁶⁹ *óp. cit.* SCJN, p 82

que regulen el teletrabajo, así como la creación de políticas públicas que tiendan a difundirlo, con el fin de que la población en especial trabajadores y patronos adopten este modo de contratación, especialmente con enfoque a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.14 Laguna técnica en la regulación del teletrabajo

Una cosa es que una norma se encuentre en nuestro sistema jurídico, que se halle regulada y contemplada una institución o figura jurídica; pero una distinta es que este derecho sea positivo; es decir que existan mecanismos para aplicar y garantizar el derecho sustantivo contenido en las normas jurídicas. Es importante mencionar que el teletrabajo ya se encuentra regulado en nuestro país como se mencionó en líneas anteriores, pero no se encuentra una reglamentación completa respecto de este, por lo que podemos considerar al teletrabajo como un derecho vigente, pero no positivo, en virtud de la laguna técnica que presenta. .

No hay instituciones, reglamentos, organismos y políticas públicas respecto del teletrabajo, situación que si se contempla en muchos países antes citados, entre ellos Argentina y Colombia. Es necesario que México, complemente la regulación del teletrabajo, con un mayor número de situaciones e hipótesis normativas, pues solo así podrá estar regulado de forma más completa, y se superará la laguna técnica que este representa.

El primer paso para regular completamente el teletrabajo para la inclusión de personas con discapacidad y en base a la legislación compara de Argentina la cual se analizara en el capítulo tercero de la presente tesis es:

Crear una ley especial de la materia, porque actualmente las normas que regulan vagamente el teletrabajo son de carácter general, contenidas en artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo. Pero una ley especial contemplaría de forma más completa una regulación que tienda a fomentar el teletrabajo como medio para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por ley especial entiéndase:

“Es la concerniente a una materia concreta o determinadas instituciones o relaciones jurídicas en particular (v. Gr., Ley de cambios; leyes sobre comercio exterior; ley sobre transferencia de tecnología, ley de propiedad

intelectual, ley de caza; ley de pesca, etcétera). La ley especial por contener normas especiales tiene aplicación preferencial sobre las leyes generales”.⁷⁰

Después de creada la ley especial de la materia, será necesario la creación de un reglamento de esta:

Por reglamento se entiende toda disposición jurídica de carácter general y con valor subordinado a la Ley dictada por la Administración, en virtud de su competencia propia. Lo que significa que la norma reglamentaria, al estar sometida jerárquicamente a la Ley, aunque sea posterior no puede derogar o modificar el contenido de las normas con rango de ley y, por el contrario, éstas tienen fuerza derogatoria sobre cualquier reglamento. A diferencia de los actos administrativos, los reglamentos se integran en el ordenamiento jurídico y forman parte del mismo, ampliándolo. Como norma jurídica, no se agota por una sola aplicación ni por otras muchas, sino que cuanto más se aplica más se refuerza su vigencia⁷¹.

La pregunta es ¿Porque hace falta crear una ley especial y reglamentación del teletrabajo para incluir a las personas con discapacidad a la vida laboral del país?

La respuesta, es: Porque el teletrabajo es una figura jurídica muy compleja, que requiere de una adecuada regulación, y en nuestra legislación está contemplado de forma general y vaga, y no. Además de que países como Argentina así lo han regulado. Para justificar lo anterior:

Como se verá a lo largo del capítulo de derecho comparado la regulación de Argentina y Colombia es mucho más completa, además de que prevén la creación de una Red Nacional de Fomento para el Teletrabajo, y de políticas públicas que lo implementen. La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo es una forma de fomentar el teletrabajo y de regularlo mejor. Para poder llevar a cabo mi propuesta de investigación es necesario que México regule de formas más completa el teletrabajo y se cree incluso una Ley Especial de Fomento al Teletrabajo para personas con discapacidad, así como la creación de instituciones y organismos encargados de

⁷⁰ Enciclopedia jurídica, Ley especial consultado en:

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ley-especial/ley-especial.htm>

⁷¹ Derecho constitucional, concepto de reglamento en:

<http://www.derechoconstitucional.es/2012/02/concepto-de-reglamento.html>

hacer cumplir esa ley especial y sus disposiciones que garantizan trabajo a los discapacitados.

Todo lo anterior quedara justificado en el capítulo tercero correspondiente al derecho comparado, y quedara desarrollado completamente en el capítulo cuarto, donde se aterriza la parte propositiva de la presente investigación.

1.15 El teletrabajo y las TIC como medio de inclusión laboral de las personas con discapacidad

Ya se definió anteriormente lo que son las tecnologías de la información y comunicación y lo que son las telecomunicaciones. Son un medio que facilita la vida del hombre, pues permiten llevar a cabo una variedad de funciones solamente con el uso de un aparato electrónico o digital, como una computadora. No se requiere gran esfuerzo físico en emplear las Tic, pues están presentes en nuestra vida cotidiana, y generalmente pueden ser empleadas por cualquier persona.

Las personas con discapacidad motriz, de movilidad, sordas, mudas, o con alguna enfermedad mental leve, de las enlistadas en la clasificación de las personas con discapacidad antes expuesta, pueden encontrar en las tecnologías de la información y comunicación una forma de trabajar sin realizar tanto esfuerzo físico. La tecnología y las redes de internet, pueden ser el medio para poder incluir laboralmente y conectar con el mundo a las personas con discapacidad.

Las tecnologías de la información y comunicación ya están siendo empleadas como medio de inclusión social por ejemplo en el sector educativo, por ejemplo:

La UNESCO aplica una estrategia amplia e integradora en lo tocante a la promoción de las TIC en la educación. El acceso, la integración y la calidad figuran entre los principales problemas que las TIC pueden abordar. El dispositivo intersectorial de la UNESCO para el aprendizaje potenciado por las TIC aborda estos temas mediante la labor conjunta de sus tres sectores: Comunicación e Información, Educación y Ciencias. La red mundial de oficinas de oficinas, institutos y asociados de la UNESCO facilita a los Estados Miembros los recursos para elaborar políticas, estrategias y actividades relativas al uso de las TIC en la educación. En particular, el Instituto de la UNESCO para la Utilización de las Tecnologías de la Información en la Educación (ITIE), con sede en Moscú, se especializa en el intercambio de información, la investigación y la capacitación con miras a integrar las TIC en la enseñanza, mientras que la Oficina de la UNESCO en Bangkok mantiene una

*intensa participación en lo tocante al uso de las TIC en la educación, en la región de Asia y el Pacífico.*⁷²

En la educación las Tic, son empleadas no solo para mejorar el nivel educativo sino también para proporcionar educación especial a las personas con discapacidad. Ya en la reforma educativa que será ejecutada en México desde el presente año, se prevé el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para mejorar el nivel de enseñanza en el país.

Si a nivel académico se emplean las Tic, es porque son de utilidad, y pueden serlo de igual forma en el sector laboral, donde cada vez son más las empresas e instituciones, que adquieren computadoras, Tic y aumentan su acceso a redes e internet. Existen funciones, por ejemplo de mando y coordinación, que no requieren la presencia física del trabajador. Si se regula y fomenta el teletrabajo como medio de inclusión laboral de las personas con discapacidad, se estará dando un gran avance en la equidad de derechos y oportunidades.

Se abordara en el capítulo segundo, estadísticas nacionales e internacionales, donde se comprobara que México cuenta con aptitud plena de fomentar el teletrabajo en las instituciones públicas y privadas. En el capítulo tercero de derecho comparado, se mencionara que países están incorporando políticas y reglamentos similares, y en el cuarto capítulo se aterrizará la propuesta en nuestro sistema jurídico.

1.16 Marco axiológico y epistémico del teletrabajo y las personas con discapacidad

La razón de proponer enfocar la regulación del teletrabajo en las personas con discapacidad y no regularlo de forma general, tiene razones importantes de ser. El teletrabajo como garantía de acceso a un trabajo digno de este grupo vulnerable es necesario, en un país donde las personas con discapacidad sufren de discriminación en el sector laboral.

⁷² Organización De Las Naciones Unidas para la Educación y la Ciencia, las tecnologías de la información y comunicación en la educación, en: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/>

No se debe de ver al teletrabajo solo como una cuestión digital y de modernidad laboral, sino más allá, como una garantía de oportunidades laborales. Al menos es el enfoque que se pretende dar a esta investigación. El teletrabajo es una figura muy extensa que permite sacar del mismo, varias propuestas y temas de investigación; desde una protección al medio ambiente, hasta la protección de personas con discapacidad.

El problema que se pretende resolver en la presente investigación atiende a gran cantidad de valores morales y de principios jurídicos. La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una necesidad real, y la adquisición del conocimiento para poder llevar a cabo dicha propuesta resulta necesario. Necesitamos garantizar el principio y el valor de la equidad en nuestras sociedades.

Una cosa es garantizar el acceso justo a oportunidades de trabajo, y otra muy distinta es garantizar el acceso equitativo a oportunidades laborales. Se pueden tener las mismas oportunidades pero esas oportunidades serán una falacia si no resultan aplicables para todas las personas. Por su especial situación, las personas con discapacidad necesitan un trato especial y un acceso real al sector laboral. Las leyes pueden ser justas, pero no equitativas. Aún faltan mecanismos para garantizar una equidad en la cual las personas con discapacidad puedan tener un trabajo digno.

De acuerdo a Ulpiano “El derecho es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo”,⁷³ por su parte el Dr. Villoro lo define como “El sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”.⁷⁴. Sin embargo dar a cada quien lo suyo no siempre es sinónimo de equidad, pues se puede brindar a las personas las mismas soluciones, mecanismos y oportunidades, pero sin atender situaciones concretas ni particularidades.

⁷³ Petite Eugène, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, México, D. F, Editorial Impresora, S. A. 1975, p. 19

⁷⁴ Villoro Toranzo Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*, Segunda Edición, México, D. F Editorial Porrúa, 1974, p. 127.

Lo anterior se debe a que no se pueden prever por el legislador todas las hipótesis normativas que se pueden presentar sobre una misma situación. “Para Habermas, un orden jurídico no sólo tiene que garantizar que cada persona sea reconocida en sus derechos por todas las demás personas; sino que el reconocimiento recíproco de los derechos de cada uno por todos los demás tiene que descansar en leyes que sean congruentes, legítimas en la medida en que garanticen iguales libertades a todos, no de manera contradictoria sino igualitaria. Los textos jurídicos tienen lagunas, no dan o no pueden dar respuesta a todos los casos que han de presentarse en el futuro. Las ambigüedades semánticas favorecen el ideal casi imposible de realizar por parte del derecho, de regular toda la conducta humana”.⁷⁵

*“Las consideraciones precedentes conducen naturalmente a tratar de la equidad y de lo equitativo, y a estudiar las relaciones de la equidad con la justicia y de lo equitativo con lo justo. Si se mira de cerca, se verá que no son cosas absolutamente idénticas, y que no son tampoco de un género esencialmente diferente. Bajo cierto punto de vista, no nos limitamos a alabar la equidad y al hombre que la práctica, sino que extendemos nuestra alabanza a todas las acciones estimables, distintas de los actos de justicia. Y así, en lugar del término general de bueno, empleamos el término de equitativo”.*⁷⁶

El valor de la equidad se materializaría en el ámbito laboral si se lleva a cabo mi propuesta de investigación de implementar el teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México.

Otro valor de gran importancia tanto general como jurídica es el de la igualdad. La igualdad consiste en que todos tengamos acceso a los mismo derechos, y está ampliamente ligado el valor de la equidad pues ambos se relacionan y complementan entre sí.

La igualdad es la base fundamental de toda sociedad libre y democrática, la única garantía de un sistema plenamente participativo, moderno y avanzado, en el que todos los ciudadanos y ciudadanas podamos beneficiarnos de un proyecto común de bienestar social y calidad de vida. Una sociedad que permita la discriminación por cualquier motivo, y que acepte la desigualdad de una parte

⁷⁵ Cisneros Farías German, “Antinomias y lagunas constitucionales. caso México”, *Revista del IJ UNAM*, México, Distrito Federal, en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5662/7403>

⁷⁶ De Azcárate ,Patricio, Proyecto Filosofía en español, Moral a Nicómaco, libro quinto, capítulo X De la equidad consultado en: <http://www.filosofia.org/cla/ari/azc01146.htm>

*de la población como una forma de asegurar la cohesión social del resto, o como una situación inmutable, no avanza y no podrá ser calificada de justa y democrática. Una sociedad que no entienda e integre el valor de la igualdad desaprovecha oportunidades.*⁷⁷

Algo que se tiene que tomar en consideración, es que la propuesta solo va enfocada a personas con discapacidad, situación que puede ser criticada o aplaudida dependiendo la perspectiva filosófica que se le dé. Desde el punto de vista de justicia e igualdad de oportunidades en estricto derecho tal vez resulte criticable, pero si nos vamos en una equidad e igualdad desde una perspectiva altruista, tenemos que la propuesta resulta viable, pues se está buscando proteger al sector más desprotegido de la población.

Las personas con discapacidad requieren de un apoyo especial, más fuerte que el resto de la población, y esto se debe a su especial situación de vulnerabilidad. Por ello es que se propone crear mecanismos, reglamentaciones y políticas públicas tendientes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad por medio del teletrabajo. Lo anterior no representa ninguna especie de discriminación hacia las demás personas, sino más bien una adecuación equitativa y altruista de la legislación para garantizar el acceso igualitario al trabajo a las personas con discapacidad.

“El término altruismo lo forjó el filósofo Augusto Comte, padre del positivismo, a partir de la palabra italiana Altrui-el otro-, derivada del latín alter, a, um. La idea del filósofo fue aportar el término opuesto a egoísmo, que no acaba de serlo la palabra generosidad, pues en ella no se explicita que el beneficiario de la misma sea precisamente el otro. El altruismo se refiere a la solidaridad interpersonal”.⁷⁸

Otro valor que está muy ligado a la protección especial de las personas con discapacidad es el de la solidaridad, pues es aquel valor que nos hace apoyar al prójimo y brindarle la ayuda necesaria para que satisfaga sus necesidades, sobre todo cuando se encuentra en estado de indefensión. El altruismo implica un

⁷⁷ 5 Congreso UGT Castilla y León, Valladolid, 20, 21 y 22 de Abril de 2009, consultado en: <http://www.ugtcyl.es/5congreso/?p=202>

⁷⁸ El Altruismo, La página de la vida, consultado en: <http://www.proyectopv.org/1-verdad/altruismo.htm>

sacrificio como el regular con mayor énfasis el teletrabajo en las personas con discapacidad, en vez de hacerlo para toda la población en general. La solidaridad implica la conciencia colectiva de que ese sacrificio es por causas mayores y por un bien común de la sociedad.

En términos de ciudadanía entendemos que la solidaridad se refiere a los lazos sociales que unen a los miembros de una sociedad entre sí. De este modo, la solidaridad es el valor que consiste en mostrarse unido a otras personas o grupos, compartiendo sus intereses y sus necesidades. La solidaridad implica afecto: el apoyo al amigo, la proacción hacia los más desposeídos, a los que no ven reconocida su categoría de ciudadano o de persona, la empatía hacia las personas que sufren situaciones injustas... De este modo entendemos que la solidaridad es un deber de justicia. La solidaridad debe extenderse tanto al nivel privado como al público. Por eso conviene practicar y predicar la solidaridad, porque la falta de solidaridad revierte en una deficiente vida pública.⁷⁹

⁷⁹ Educación Sin Fronteras, El Valor de Solidaridad, Ficha didáctica, consultado en: <http://www.educacionsinfronteras.org/files/12366>

Capítulo 2

Evolución y Actualidad del Teletrabajo y de la Discapacidad en México

1. Introducción, antecedentes históricos del teletrabajo

El teletrabajo, es una figura jurídica contemporánea y de reciente creación, por lo tanto no existe un amplio marco histórico para su análisis, además de que la doctrina no se ha enfocado a llevarlo a cabo, puesto que corresponde a un tema reciente que surge hace menos de medio siglo en Estados Unidos derivado de la primera crisis del petróleo.

Son pocos los antecedentes, únicamente nos podemos referir de forma muy breve, a su origen y su expansión a nivel global. “Surge en la década de los setenta, con Robert Weiner y su teleworking, posteriormente en 1976, el físico Jack Nilles, introduce el termino telecommuting, surgiendo posteriormente el Networking, homeworking, telehomeworking, y teletravail en Francia.”⁸⁰

El antecedente del teletrabajo y su origen se remonta a la primera crisis del petróleo, ocurrida en 1973:

La crisis del petróleo de 1973, también conocida como primera crisis del petróleo. Comenzó el 23 de agosto de 1973, a raíz de la decisión de la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo (que agrupaba a los países árabes miembros de la OPEP + Egipto, Siria y Túnez + Irán) de no exportar más petróleo a los países que habían apoyado a Israel durante la guerra del Yom Kippur. (Guerra de Israel con Siria y Egipto). Esta medida incluía a Estados Unidos y a sus aliados de Europa Occidental.

El aumento del precio unido a la gran dependencia que tenía el mundo industrializado del petróleo, provocó un fuerte efecto inflacionista y una reducción de la actividad económica de los países afectados. Antes del embargo, el Occidente industrializado, sobre todo Estados Unidos, solía disponer de petróleo abundante y barato. El petróleo, sobre todo el procedente de Oriente Medio, se pagaba en dólares estadounidenses, con los precios también fijados en esa divisa. Las ciudades norteamericanas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, muy extendidas, con enormes núcleos urbanos de

⁸⁰ Téllez Julio, “Teletrabajo”, *Orígenes y evolución*, Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, pp. 729-730, consultado en : <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

casas unifamiliares dispersas, dependían del automóvil como principal medio de transporte, de modo que se utilizaban combustible de forma masiva.⁸¹

1.1 La guerra árabe israelí de 1973, la primera crisis del petróleo

Por lo tanto, lo que provocó la primera crisis del petróleo que es la que da origen al “telecommuting” en Estados Unidos, fue la guerra árabe-israelí de 1973, pues esta fue la causante de los sucesos que llevarían a tomar medidas en Estados Unidos que representan el primer antecedente de lo que nosotros conocemos como teletrabajo. Es importante para comprender cabalmente lo anterior, analizar de forma breve en que consistió este conflicto bélico:

La guerra árabe-israelí de 1973, también conocida por el nombre de festividades religiosas judía (Guerra del Yom Kippur) y musulmana (Guerra del Ramadán), enfrentó a Israel contra Egipto y Siria. Fue la cuarta de las guerras que enfrentaron al estado hebreo con los países árabes.

Dos factores principales explican su desencadenamiento. En primer lugar, el fracaso en la resolución de los problemas surgidos de la guerra de 1967. La negativa israelí a devolver los territorios arrebatados a Siria (los altos del Golán) y a Egipto (la península del Sinaí) y el fracaso de las propuestas de paz de Anwar el Sadat, el nuevo líder egipcio llevaron la situación a un punto muerto. La resolución 242 del Consejo de Seguridad de la ONU pedía en términos vagos la retirada de Israel de los territorios ocupados en 1967. Fue votada por 13 miembros, China se abstuvo y EE.UU. la vetó. Egipto cada vez se hallaba más decidido a lanzar una guerra limitada. En segundo lugar, Israel era consciente de su superioridad militar. Esa confianza le llevó a negarse a cualquier cesión de territorios, pero también hizo que el ataque árabe de 1973 cogiera por sorpresa a sus fuerzas armadas.

El ataque árabe por sorpresa empezó el 6 de octubre de 1973 (el día del Yom Kippur, la festividad religiosa judía más importante). Los avances egipcio y sirio fueron fulgurantes. Los egipcios cruzaron el Canal de Suez y los sirios tomaron los Altos del Golán. Sin embargo, a partir del 10 de octubre se inició el contraataque israelí. En ese momento tanto la URSS como EE.UU. organizaron puentes aéreos masivos llevando armas a sus aliados. Las tropas israelíes reconquistaron los Altos del Golán y volvieron a cruzar Suez.

Las dificultades egipcias hicieron que Moscú advirtiera sobre la posibilidad de enviar tropas a ayudar al régimen de Sadat. Henri Kissinger, Secretario de Estado norteamericano, viajó a Moscú para negociar una solución. Finalmente las partes enfrentadas siguieron una resolución de la ONU que pedía el inmediato alto el fuego. El 25 de octubre de 1973 callaron las armas.⁸²

⁸¹ Blog de la bolsa de trabajo exclusiva del sector petrolero, “ Historia, la crisis del petróleo de 1973”, consultado en: <https://empleospetroleros.org/2012/11/15/historia-la-tesis-del-petroleo-de-1973/>

⁸² Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa, Curso sobre las relaciones internacionales durante el siglo XX, “ La guerra árabe israelí de 1973”, consultado en: <http://www.historiasiglo20.org/GLOS/yomkippur.htm>

Lo importante respecto de este conflicto bélico, fueron las consecuencias que este provocó, mismas que fueron las que dieron origen al primer antecedente histórico del teletrabajo en Estados Unidos. “Tras la guerra, los países árabes productores de petróleo decidieron emplear sus recursos energéticos para forzar la retirada de Israel de los territorios ocupados en 1967. Aprobaron un embargo contra varios países occidentales, entre ellos, Estados Unidos. En 80 días, el precio del barril se triplicó, desde los 3 hasta los 12 dólares”.⁸³

La década de 1970 marcó un punto de inflexión en la relación entre el petróleo y la energía. Fue una década en la que los levantamientos en Medio Oriente mantuvieron a Occidente en vilo por los barriles, lo cual dio lugar a la llamada petropolítica que han dominado desde entonces el escenario global. Primero fue la crisis de 1973, cuando los miembros árabes de la OPEP redujeron los suministros, en respuesta a la guerra de Yom Kippur. Seis años después, la revolución iraní provocó un segundo impacto en la oferta.⁸⁴

1.2 Surgimiento y expansión del teletrabajo

Ante esta situación, se tomaron en Estados Unidos, medidas serias, para intentar disminuir el consumo de energía, incluso se estableció un límite máximo de velocidad en los automóviles y fue lo que dio origen al tan conocido horario de verano. Entre las medidas para disminuir el consumo de gasolina, un físico llamado Jack Nilles, pensó como forma de reducir el uso de automóviles y el traslado del trabajador a su centro de trabajo, en lo que él llamo “telecommuting”, que posteriormente fue evolucionando y se fue expandiendo hasta convertirse en “Teletrabajo”.

Si pretendemos remontarnos al origen del concepto de teletrabajo, entendido éste como trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones, entonces podemos decir que surge inicialmente en los años 70, con la crisis del petróleo, con el objetivo primordial de ahorrar energía evitando desplazamientos que provocarán consumo de derivados del petróleo. A partir de los setenta, las telecomunicaciones están cada vez más integradas con los dispositivos de proceso de datos, y cada vez presentan menor coste y mayor capacidad de uso (Hervás y Román, 2000).

⁸³ Viana Israel, “Yom Kippur, la última gran guerra entre Israel y sus vecinos árabes”, Diario Internacional ABC, Madrid España, 20/02/2014, en: <http://www.abc.es/archivo/20131006/abc-guerra-kippur-201310042005.html>

⁸⁴ Dos Santos Nina, “ La crisis del petróleo, el inicio de una nueva era”, Noticias Internacionales CNN Expansión, Inglaterra, Londres, Lunes 08 de Diciembre de 2014, consultado en: <http://expansion.mx/economia/2014/12/05/2015-el-fin-de-la-crisis-del-petroleo>

Lo anterior constituye el primer antecedente formal de lo que hoy conocemos como teletrabajo. [“La primera referencia al teletrabajo surge a través del norteamericano Jack Nilles hacia 1973. En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible, y en consecuencia, el transporte. La idea de “llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” resultaba altamente atractiva ya que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos muertos en la actividad de “ir al trabajo”. De ahí surge su nombre en inglés “telecommuting” (en inglés “to commute” implica viajar todos los días entre el hogar y el trabajo). La concepción norteamericana pone énfasis en el hecho de evitar desplazamientos. ⁸⁵

Si bien hacia 1973 ya existían computadoras e Internet, tendrían que pasar 20 años más para que su acceso fuera generalizado en los EE.UU. En principio, el teletrabajo estaba reservado para los altos ejecutivos de las empresas que tenían el privilegio de teletrabajar desde sus hogares u hoteles. Posteriormente, grandes corporaciones como IBM decidieron realizar proyectos pilotos extendidos a todos los trabajadores que decidieran probar esta modalidad. A su vez miles y miles de autónomos comenzaron a trabajar desde sus hogares con un doble propósito: reducir costos y realizar un mejor aprovechamiento del tiempo libre.

Paralelamente, en Europa durante la década de los 90 los gobiernos de Austria y Alemania, entre otros, comenzaron a implementar proyectos de “telecentros” ya no tendientes a descongestionar el tráfico sino al desarrollo de zonas rurales. Aquí radica una de las principales diferencias entre el concepto del teletrabajo norteamericano y el de la UE. Para Jack Nilles, cualquier persona que trabaje fuera del lugar habitual de producción de los bienes o servicios estaría teletrabajando, por ejemplo un telemarketer vendiendo por teléfono. En cambio, para la UE, el elemento clave del teletrabajo es la mediación de las TIC. Los términos adoptados por la UE son “telework”, “teleworking”, “telenetworking” y “teletrabajo”. ⁸⁶

Desde entonces se han publicado diversos trabajos defendiendo las ventajas apuntando los inconvenientes del teletrabajo. Por otra parte, las experiencias en las empresas han sido muchas, al tiempo que emergía durante los años 80 el teletrabajo como forma de autoempleo, debido a presiones personales para permanecer en el hogar o por querer empezar un negocio propio invirtiendo poco capital en él. En este sentido, el crecimiento del Teletrabajo puede deberse tanto al incremento del autoempleo, como a la actividad empresarial que el clima político favorecía. ⁸⁷

Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo sea una realidad masiva. El salto tecnológico de las décadas siguientes, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial

⁸⁵ Fundación Caminando Utopías para la inclusión digital y laboral, Centro de Teletrabajo y Teleformación en Argentina, en: <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/tesina/cap2.pdf>

⁸⁶ *Ídem*

⁸⁷ Román Gravan, Pedro, “El teletrabajo”, Grupo de Tecnología Educativa de la Universidad de Sevilla, España, consultado en: <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>

de la red Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo. Por el lado Europeo, la reconversión de trabajadores de la sociedad de industrial a trabajadores de la sociedad de la información se convirtió en una Política de Estado para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo de los países miembros y ubicar a la unión a la vanguardia de la carrera tecnológica mundial.

En América Latina no hay cifras, ni datos estadísticos oficiales que nos permitan hablar de cantidad de teletrabajadores y recursos disponibles. Sin embargo, es sabido que ya existen numerosos casos de teletrabajadores por cuenta propia y numerosas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican teletrabajo como política. Podemos citar casos como la petroquímica Dow, Laboratorios Roche, IBM o la alemana Siemens, entre otras.

Como salida a los tiempos de crisis, el teletrabajo presenta oportunidades únicas de vinculación internacional, ya que permite exportar trabajo, sin "exportar" a las personas que realizan ese trabajo, con las consiguientes problemáticas del desarraigo y la ilegalidad, sin mencionar la pérdida de personal altamente calificado que emigra en busca de mejores oportunidades.⁸⁸

El antecedente del teletrabajo y su origen, puede pues remontarse a:

Los años 70 cuando el físico Jack Nilles, durante la crisis del petróleo crea e implementa el modelo de teletrabajo en una aseguradora en 1973, a partir de terminales sencillas a estaciones remotas de la sede principal. Hacia los años 80, el desarrollo tecnológico conduce a un paso importante en la disposición del teletrabajo en las empresas. Algunos países europeos, deciden adoptar el nuevo modelo para equilibrar las altas tasas de desempleo y fomentar la apropiación de las nuevas tecnologías⁸⁹.

El teletrabajo pasa de ser una medida temporal para solucionar la crisis petrolera de 1973, a convertirse en un nuevo modelo de contratación laboral, en virtud de sus múltiples beneficios y gracias al avance tecnológico y digital en el siglo XXI. Se ha extendido en gran parte del mundo.

1.3 La evolución del teletrabajo en el mundo

Los países en los cuales ha evolucionado el teletrabajo y en los cuales basare el capítulo de derecho internacional son los siguientes:

⁸⁸ Fundación caminando utopías para la inclusión digital y laboral, Centro de teletrabajo y Teleinformación en Argentina, consultado en:

http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional/que_es_el_teletrabajo.php

⁸⁹ Comunidad Teletrabajo, Certificación para los teletrabajadores en Colombia, Historia del Teletrabajo, consultado en: <http://comunidadteletrabajo.com/historia-del-teletrabajo/>

En Europa la regulación del teletrabajo, independientemente de la que tenga cada país miembro de la Unión Europea, se reduce al acuerdo marco sobre el teletrabajo, el cual es general a toda la unión europea, a fin de generar una legislación común que permita la movilidad laboral dentro de los países miembros de la unión europea, así como mayor seguridad jurídica a las personas que realizan teletrabajo. Cabe aclarar que aunque este acuerdo tiene disposiciones muy completas y que serán tomadas en cuenta en la presente investigación, solamente son de carácter orientativo, es decir, no vinculan jurídicamente a los estados miembros de la Unión Europea, solamente es un instrumento internacional de carácter orientador. Aun así, regula aspectos muy completos como son: “Las condiciones de empleo, capacitación, la protección de datos, el ámbito de vida privada del teletrabajadores, salud y seguridad del teletrabajadores, los instrumentos de trabajo y los derechos colectivos de teletrabajadores”.⁹⁰ Este acuerdo será de análisis en el capítulo siguiente de la presente tesis.

El país donde el teletrabajo ha ido evolucionando de manera más acelerada y que será la base principal de estudio en la presente tesis es Argentina.

En Argentina se incorporó en el año 2003 la figura del teletrabajo por medio de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual adquirió un marco jurídico normativo con la respectiva Resolución 595/13. En 2008 se creó la coordinación del teletrabajo con la resolución 147/2012, Así como un programa de seguimiento y promoción en empresas privadas (PROPET), 2008, donde se establecen las condiciones mínimas del teletrabajo, después se llevó a cabo un programa de certificación de competencias en teletrabajo, para certificar la aptitud de los trabajadores al teletrabajo, lo anterior quedo plasmado con la firma del convenio MTEySS 60/07 y después un protocolo adicional de acción N1, para formalizar el programa de competencias.⁹¹

En el año 2010 se firmó un convenio sobre la certificación del rol genérico de teletrabajo y en el 2011, el rol de comunicación de operador digital. Este país es de los pocos que vinculan el teletrabajo con el empleo a personas con discapacidad, pues en el año 2008 a 2012, se llevó a cabo un programa específico, junto con su dirección para personas con discapacidad y grupos

⁹⁰ Lo anterior tal como lo señala el estudio de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España, “ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, consultado en: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

⁹¹ Paráfrasis de la obra del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social en Argentina, “Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral”, Agosto de 2012, pp. 14-15, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/difusion/141107_libro_teletrabajo.pdf

vulnerados. En el año 2008 y 2009, se llevó a cabo el primer y segundo foro de teletrabajo, el segundo ya con perspectiva internacional. En 2009 se presentó la red de empresas comprometidos con el teletrabajo. Desde el 2008 con la superintendencia de riesgos de trabajo, las ART (aseguradoras de riesgos de trabajo), y las empresas, se llevó a cabo un manual de buenas prácticas de teletrabajo, donde se tocan temas relativos a la aplicación del teletrabajo ya en la práctica, así como los riesgos, accidentes de trabajo y cuestiones concretas a ese modo de contratación. En el año 2010, se publica el manual de seguridad e higiene genérico en teletrabajo.⁹²

En el año 2009, la coordinación participo en la redacción de la declaración de Lisboa, logrando la inclusión del teletrabajo dentro del MERCOSUR (Integración regional de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay). En el año 2010, Argentina promueve desde la coordinación de teletrabajo, la firma del convenio Marco con el Trust for the Americas, que es una fundación de la organización de estados americanos, en el cual se establecieron acciones bilaterales para articular programas destinados a enlazar las TIC con las personas con discapacidad en toda América Latina⁹³

En Argentina también desde el año 2009, se están llevando a cabo, cursos de alfabetización digital y teletrabajo en las unidades de Marcos paz y Ezeiza, lo anterior con apoyo de cada oficina y gerencia de empleo, de cada provincia. Algo importante y considerar, es que Argentina regula al teletrabajo como nuevo contenido de la negociación colectiva, teniendo cláusulas específicas de teletrabajo que integran los contratos colectivos de trabajo, a partir de la experiencia de empresas miembros del PROPET (Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo)⁹⁴

Argentina ha intentado regular el teletrabajo enfocado a las personas con discapacidad, por eso en el año 2010 se firmó un convenio con las empresas Cisco y Telecom con el fin de implementar el teletrabajo a diez agentes con discapacidad del propio Ministerio de trabajo de Argentina, a quienes se les proporciono las herramientas y capacitación para poder llevar a cabo el teletrabajo, actualmente se encuentra en desarrollo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en Argentina.

Argentina será la principal fuente de estudio en el capítulo tercero de derecho comparado de la presente tesis, pues su legislación es la más completa de América Latina, y es un país cuya economía y realidad social, son muy parecidas a las de México. Regula el teletrabajo de forma concreta en reglamentos, y tiene instituciones enfocadas a la materia de inclusión laboral para personas con discapacidad por medio del teletrabajo, lo cual es tema de estudio de la presente

⁹² *Ibidem* pp. 15-16.

⁹³ *Ídem* p. 16

⁹⁴ *Ídem* p. 16

tesis y por lo tanto, Argentina, constituye la principal base teórica internacional, del presente trabajo de investigación.

Por lo que respecta a Colombia y como ya se analizó en el marco teórico de la presente tesis:

*“este país regula el teletrabajo apenas en el año 2008, con la creación de la ley 1221/2008, el cual de acuerdo al propio texto de la ley, busca promover y regular el teletrabajo en Colombia. En esta ley, hace una conceptualización de lo que es el teletrabajo, menciona la importancia de contar con una política pública de fomento al teletrabajo, la creación de una Red Nacional de fomento al teletrabajo, así como la importancia de enfocar el teletrabajo para la población vulnerable, especialmente a las personas con discapacidad, se establecen garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores, donde se regula de manera específica, las relaciones laborales de los teletrabajadores, por último se hace mención a la necesidad de crear una reglamentación especial del teletrabajo en ese país”.*⁹⁵ Otra de las situaciones especiales que regula Colombia es la situación de que las mujeres en Lactancia podrán realizar teletrabajo, es decir, las empresas pueden adoptar este medio de contratación, para las mujeres que hayan pedido una licencia por maternidad. De este modo, las mujeres pueden seguir realizando laborales a distancia para la empresa, así mismo que se asegura disminuir la discriminación laboral para mujeres embarazadas. La legislación Colombiana será base igualmente del marco internacional del capítulo tercero de la presente tesis.

Por último, se encuentra la regulación del teletrabajo en México, el cual no está regulado completamente, constituyendo una laguna técnica del derecho y más aún el no contemplar la regulación del teletrabajo para personas con discapacidad en el país. El teletrabajo se empieza a regular de forma vaga, oscura y deficiente en la “Ley Federal del trabajo en el sexto título, en la categoría de trabajos especiales”, en el capítulo XII, regulándolo como trabajo a domicilio, dentro de los artículos 311 a 350”⁹⁶. Sin embargo, después de analizar brevemente la regulación histórica que han hecho otros países, se desprende que en México no hay aún una verdadera regulación, pues no se contemplan situaciones de carácter concreto en

⁹⁵ Parafraseando la propia Ley colombiana 11221 de 2008, publicada en el diario oficial No. 47.052 de 16 de Julio de 2008, por el H. Congreso de la Republica de Colombia, en: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

⁹⁶ De la concepción Aurora María, ¿ Es el teletrabajo, trabajo a domicilio?, una revisión hispanoamericana, P. 106, obra del acervo de la Biblioteca Jurídica del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM consultado en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9594/11624>

relación con las características especiales del teletrabajo, ni se le da un enfoque a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

2. Estadísticas y datos sobre el tema de investigación

En este segundo capítulo y después de abordar los antecedentes históricos del teletrabajo, se va a abordar por medio de estadísticas y dato duro, cual es la situación actual del teletrabajo, de las tecnologías de la información y comunicación y de las personas con discapacidad en México. Es importante comprender cuales son los datos concretos con que se cuenta a la fecha sobre los aspectos más importantes del estado de la cuestión de este tema de investigación. En este segundo capítulo se hará referencia a estadísticas e información con los que se cuentan sobre las tecnologías de la información y comunicación y las personas con discapacidad en nuestro país. Las fuentes más confiables son el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y datos del Instituto Federal de Telecomunicaciones; ambas instituciones públicas confiables.

El Instituto Federal de Telecomunicaciones es un órgano autónomo. Su objetivo primordial es el desarrollo eficiente de la radiodifusión y las Telecomunicaciones en México con apego a lo establecido en la Constitución. Para lograrlo deberá regular, promover y supervisar el uso, aprovechamiento y explotación de:

**El Espectro Radioeléctrico.*

**Las redes.*

**La prestación de los servicios públicos de radiodifusión y telecomunicaciones.*

Así mismo, es responsable de garantizar el acceso equitativo a infraestructura y otros insumos esenciales para las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluidos banda ancha e internet.⁹⁷

Entiéndase que en este apartado las telecomunicaciones y Tic son sinónimos. El INEGI ha llevado acabo de igual forma, censos estadísticos sobre las Tic, aunque de manera más limitada que el Instituto Federal de Telemunicaciones, por lo que citare ambos, pues se complementan entre sí, e incluso tienen información común, aunque en algunos aspectos, con un ligero margen de variación.

⁹⁷ Instituto Federal de Telecomunicaciones, ¿ Que es el IFT? consultado en: <http://www.ift.org.mx/que-es-el-ift/que-es-el-ift>

Por lo que respecta a la parte relativa a las personas con discapacidad en México, la base son los datos estadísticos que nos proporciona el INEGI. “El Instituto Nacional de Estadística y Geografía recoge todos los datos de México para que todos podamos saber cómo es en la actualidad nuestro país, en su territorio, recursos, población y economía, se dedica a contar, registrar y difundir todo lo que existe en nuestro país”.⁹⁸ Las fuentes estadísticas son enteramente confiables y con información muy acercada a la situación real del país. Además sé que citare el lugar de donde se obtuvo la información.

2.1 Estadísticas respecto de las TIC en México

El objetivo de las presentes estadísticas, es mostrar que México cuenta con la viabilidad de poder implementar el teletrabajo para las personas con discapacidad. Se darán a conocer datos que ilustran que en México hay suficiente modernización tecnológica y que la brecha digital ha decrecido en los últimos años. Lo anterior para dar mayor respaldo teórico a la presente investigación y para responder a la pregunta de investigación de si es viable o no la propuesta de la presente tesis. Las siguientes estadísticas son prueba de que la propuesta de la presente investigación es aplicable.

2.1.1 Servicios de telecomunicaciones fijas y equipamiento de TIC en hogares

Empezaremos analizando estadísticas sobre los televisores digitales, que aunque no son usadas propiamente en la mayoría de trabajos, si son útiles para conocer información financiera, bancaria o social. Además es posible usar la televisión como sustituto de un monitor, entrando así estás al segmento de las Tics, como parte accesoria del hardware una computadora.

“En concordancia con el cambio tecnológico, de 2011 a 2014 la disponibilidad de televisores digitales sumó en promedio a 4 nuevos hogares por año; no obstante,

98 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI Informa, publicado el 09 de Marzo de 2012, “INEGI- capsula telesecundaria - ¿ Que es el INEGI?”, consultado en: <https://www.youtube.com/watch?v=C8SURBf7HsU>

en el 2015 el incremento en la disponibilidad prácticamente se triplicó, llegando a 14 nuevos hogares”.⁹⁹

“Análogamente, de 2011 a 2014 la disponibilidad de equipos de cómputo en hogares tuvo un crecimiento en promedio de 2 hogares nuevos por año, mientras que en 2015 el crecimiento fue de 7 nuevos hogares. De esta manera en 2015 la disponibilidad por cada 100 hogares fue de 45 con equipo de cómputo, 66 con aparatos de radio, 70 con televisores analógicos y 47 con televisores digitales”¹⁰⁰

Del anterior se desprende que nuestro país cuenta con modernización tecnológica suficiente para fomentar el teletrabajo y usarlo en beneficio de las personas con discapacidad, pues el 45% de la población cuenta con equipo de cómputo, 66% con radio, 70% con televisores analógicos y 47% con digitales. Este dato pues muestra que en México hay más del 50% de disponibilidad en las principales Tic y telecomunicaciones.

“La penetración por cada 100 hogares para los servicios de telecomunicaciones fijas en el país se ubicó en 55 suscripciones de TV Restringida, 44 líneas de telefonía fija y 40 suscripciones de banda ancha fija (internet)”.¹⁰¹

Respecto del anterior dato estadístico es lamentable que solo el 40% de la población cuente con servicios de internet y el 60% de la población no cuente con ese servicio. Podría verse eso como un obstáculo para la formalización del teletrabajo en México; sin embargo no lo es, puesto que estamos refiriéndonos a disponibilidad de internet en hogares, y no en empresas (situación que se analizara posteriormente) aunado a que el teletrabajo en México esta equiparado al trabajo

⁹⁹ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, p.19, consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

¹⁰⁰ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, p.19, consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

¹⁰¹ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, p.20, consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

en domicilio, y se establece que es deber del patrón, proporcionar los materiales de trabajo, entre los cuales se encuentra la conexión a internet y el equipo de cómputo. Así Lo señala la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 314.- Son patronos 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. ¹⁰²

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

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;¹⁰³

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

V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.¹⁰⁴

“Con respecto al consumo de los servicios de Telecomunicaciones Fijas, destaca que en 2015, el 19% de los hogares de México contó con los 3 servicios: telefonía, TV Restringida e Internet; el 13% con dos de estos servicios, el 39% con uno de estos servicios y finalmente, el 29% no contó con algún servicio”. ¹⁰⁵

El anterior dato es positivo pues ilustra que únicamente un 29% de la población no cuenta con la disponibilidad de las principales Tic con las que se puede realizar teletrabajo, es decir, en el 71% de los hogares mexicanos existen las

¹⁰² Cfr. con el Diario Oficial de la Federación.

¹⁰³ Cfr. con el Diario Oficial de la Federación.

¹⁰⁴ Cfr. con el Diario Oficial de la Federación.

¹⁰⁵ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, p.21, consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

telecomunicaciones fijas básicas. El entorno para la aplicación del teletrabajo en los hogares mexicanos es en este aspecto, positivo.

“En el servicio de Telefonía fija residencial aun cuando la penetración en hogares a nivel nacional se situó en 44 líneas por cada 100 hogares, las cifras por Entidad Federativa presentan variaciones relevantes”.¹⁰⁶

Siendo el rango entre el 44 y 95% de la población en México, que cuenta con telefonía fija, cuestión que es de gran importancia, pues la comunicación verbal entre el patrón y el teletrabajador es vital, y la telefonía fija es un medio tecnológico necesario para ese fin.

Como se mencionó anteriormente el dato estadístico más importante es la disponibilidad de telecomunicaciones en las empresas, pues son estas las encargadas de proporcionar al trabajador, las herramientas necesarias para su trabajo, lo anterior en cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo.

2.1.2 Servicios de telecomunicaciones fijas y equipamiento de TIC en unidades económicas

A continuación analizaremos lo relativo a la disponibilidad de las Tic y telecomunicaciones en México, pero en empresas y sector económico. Es aquí donde se centra lo más importante de la investigación pues son las empresas las que deben de proporcionar las herramientas de trabajo a los teletrabajadores.

“En el segmento de Unidades Económicas, las penetraciones por servicio a nivel nacional fueron de 129 líneas por cada 100 Unidades Económicas para Telefonía Fija, 41 suscripciones por cada 100 Unidades Económicas para Banda Ancha Fija y 3 suscripciones por cada 100 Unidades Económicas para TV Restringida.”.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, p.22 consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

¹⁰⁷ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, p.30, consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

De aquí se destaca que el 41% de las empresas cuentan con conexión a internet, un punto porcentual más que en hogares y el suficiente para considerar que el teletrabajo para personas con discapacidad es viable en México, pues 41% de las empresas pueden contratar bajo esa forma de trabajo y el 40% de los hogares mexicanos cuentan con disponibilidad a internet.

Lo importante aquí es destacar que el servicio de telefonía fija es muy alto en empresas pues existen 1.29 por cada unidad económica, esto significa más del 100%; dato que es positivo pues en promedio general, es inexistente la cantidad de empresas que no cuentan con servicios de telefonía fija, y por lo tanto la comunicación a distancia entre trabajadores y patrones es 100% viable en nuestro país. Tal vez la disponibilidad de internet en México sea escaso, pero en lo que respecta a telefonía fija alta. El patrón puede dar órdenes a distancia al teletrabajador por medio del teléfono.

“Por otro lado, desde 2004 y hasta el 2014 el gasto promedio mensual de las empresas en servicios de comunicaciones ha mostrado un comportamiento estable con una ligera tendencia al alza. De este modo en 2014, el gasto promedio en servicios de telecomunicaciones en México fue de alrededor de \$1,600 pesos mensuales. Lo anterior, se encuentra por debajo de otros gastos comunes para las Unidades Económicas como la renta de inmuebles y la electricidad, pero por arriba de otro tipo de gastos como el material de oficina y el agua”¹⁰⁸

Este punto es crucial, pues el gasto que las empresas destinan a las Tic, es menor que el que aplican a dar mantenimiento a las instalaciones del centro de trabajo, (renta, agua, luz y electricidad, por ejemplo). El efectuar el teletrabajo como medio de contratación, puede garantizar un ahorro efectivo para las empresas, pues es mayor el gasto que se destina a dar mantenimiento a instalaciones físicas, que el de únicamente proporcionar las herramientas de trabajo y permitir laborar desde su domicilio al teletrabajador.

Llevar a cabo una contratación masiva de personal mediante teletrabajo, sería una manera de poder reducir los costos de mantenimiento de las empresas, lo

¹⁰⁸ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, pp.33-34, consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

que motivaría a los empresarios a optar por este modelo laboral. Más aún si se les proporciona estímulos por contratar a personas con discapacidad.

2.2 Telecomunicaciones móviles

Las telecomunicaciones móviles constituyen una manera en que pueden estar comunicados a distancia el trabajador y el patrón. Es importante conocer la disponibilidad de los mexicanos de teléfonos celulares y el acceso a datos móviles, para poder mostrar que es viable en México la aplicación del teletrabajo en empresas, pues la disponibilidad de Tic y telecomunicaciones en amplia y la brecha digital ha disminuido exponencialmente en los últimos años.

2.2.1 Servicios de telecomunicaciones móviles

“Al cierre de 2015, la penetración de telefonía móvil fue de 89 suscripciones por cada 100 habitantes, mientras que en Banda Ancha Móvil se registraron 52 suscripciones por cada 100 habitantes, lo que representó que alrededor del 58% de las suscripciones de telefonía móvil, cuentan con servicios de Internet de Banda Ancha. De esta forma, para finales de 2015 se contó con 107.7 millones de suscripciones de telefonía móvil y 63.6 millones de suscripciones de Banda Ancha Móvil”.¹⁰⁹

Este dato es importante, pues podemos observar la elevada tendencia de la población mexicana de adquirir y disponer de teléfonos celulares y uso de datos móviles. Sin duda no es un obstáculo ni barrera, la carencia de Tic para la implementación del teletrabajo en nuestro país. Pues el 89% de la población a nivel nacional cuenta con telefonía móvil (en promedio casi el 100%), y un 52% de la población cuenta con servicio de internet en su celular. México es un país con amplia disponibilidad y acceso de las Tic por parte de su población. La comunicación a distancia entre trabajadores y patrones es factible, pues contamos con un entorno adecuado para poder incentivar y regular el teletrabajo.

¹⁰⁹ Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, pp.36-37 consultado en : http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadistico-2015-acc_1.pdf

Una gran parte de los empleos se apoyan en la red como instrumento de trabajo, y dentro de un mundo que cambia a cada segundo, nos encontramos frente al reto de actualizarnos y adaptarnos a los novedosos implementos en el ámbito laboral. Para posibilitar el trabajo móvil se requiere del uso de algún Smartphone como el conocido Blackberry, o los ya famosos iPhone, iPad y iPod, además de las tablets. Dispositivos que facilitan tareas mediante la descarga de aplicaciones que se adecuen a nuestros requerimientos profesionales, las cuales se pueden encontrar en las categorías de Negocios, Finanzas, Empresa, Productividad, Comunicación y Estilo de Vida. Comunicarse con la empresa con la que colaboramos es importante, para ello las aplicaciones de Hotmail, Gmail y Outlook permiten enviar correos electrónicos fácilmente. De igual forma la red profesional LinkedIn, además de Facebook y Twitter posibilitan dicho contacto. Incluso, pueden mandarse mensajes de texto sin necesidad de una línea telefónica utilizando una conexión Wi-Fi y es, posible crear una agenda con listas de contactos mediante aplicaciones que nos permitan organizar datos de personas, citas, eventos y tareas pendientes. Comunicarse con la empresa con la que colaboramos es importante, para ello las aplicaciones de Hotmail, Gmail y Outlook permiten enviar correos electrónicos fácilmente. De igual forma la red profesional LinkedIn, además de Facebook y Twitter posibilitan dicho contacto. Incluso, pueden mandarse mensajes de texto sin necesidad de una línea telefónica utilizando una conexión Wi-Fi y es, posible crear una agenda con listas de contactos mediante aplicaciones que nos permitan organizar datos de personas, citas, eventos y tareas pendientes¹¹⁰

2.3 Equipamiento de tecnologías de la información en los hogares

Respecto de las computadoras, casi el 45 por ciento de los hogares cuenta con una, y para la señal de paga, la proporción alcanza el 43.7 por ciento. “La conexión a Internet –por cualquier medio- se encuentra en dos de cada cinco hogares”.¹¹¹

El anterior dato muestra una disponibilidad amplia de computadoras en los hogares mexicanos, casi el 50% de la población cuenta con una computadora.

110 Piña Herrera, Zenyazen, *Revista Universo Laboral*, “Trabajar desde un dispositivo móvil, tecnología que resuelve necesidades”, consultado en:

<http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/de-interes/tecnologia/item/343-trabajar-desde-un-dispositivo-movil.html>

111 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día mundial de internet, Aguascalientes, 13 de mayo de 2016, p.9, consultado en:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/internet2016_0.pdf

2.4 Estadísticas a propósito del día mundial del internet (17 de mayo de 2016)

Estas estadísticas complementan las anteriores, y coinciden salvo con una ligera y casi inexistente variación, esto es por la diferencia de lapsos que abarcan. Muestran la viabilidad de la propuesta de la presente investigación.

“Al segundo trimestre de 2015, el 57.4 por ciento de la población de seis años o más en México, se declaró usuaria de Internet.

- El 70.5 por ciento de los cibernautas mexicanos tienen menos de 35 años.
- El 39.2 por ciento de los hogares del país tiene conexión a Internet.
- El uso de Internet está asociado al nivel de estudios; entre más estudios, mayor uso de la red.
- La obtención de información y la comunicación son las principales actividades realizadas en Internet.
- 77.7 millones de personas usan celular y dos de cada tres usuarios cuentan con un teléfono inteligente (Smartphone)”¹¹²

“Con base en la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) que por primera vez se levantó en 2015 para dar continuidad al Módulo precedente, al segundo trimestre se registraron 62.4 millones de personas, de seis años o más en el país, usuarias de los servicios que ofrece Internet, lo que representa el 57.4 por ciento de esta población. ¹¹³

Estos datos son positivos para sentar una base teórica, justificativa y estadística que avale la viabilidad del presente tema de investigación, pues el 57.4%

¹¹² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día mundial de internet, Aguascalientes, 13 de mayo de 2016, p.1 consultado en:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/internet2016_0.pdf

¹¹³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día mundial de internet, Aguascalientes, 13 de mayo de 2016, p.2, consultado en:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/internet2016_0.pdf

de la población en México, es usuaria de los servicios de internet (ya sea de banda ancha o móvil), y por lo tanto tienen conocimientos y están familiarizados con el uso de las Tic. En un país con esta cantidad de usuarios de internet, el fomentar el teletrabajo como medio de contratación no es solo posible, sino necesario para brindar oportunidades de trabajo equitativas para las personas con discapacidad.

Las principales actividades realizadas en Internet reportadas en 2015; entre las dos más recurrentes se encuentran las vinculadas a la búsqueda de información (88.7 por ciento) y como medio de comunicación (84.1 por ciento). De acuerdo con los resultados representados en la gráfica 7, el 71.5 por ciento de la población objetivo indicó tener a su disposición un celular habilitado para hacer y recibir llamadas o mensajes. Y como se muestra en la misma gráfica, dos de cada tres usuarios de celular cuentan con un celular de los llamados inteligentes (Smartphone), es decir, capaces de establecer conexión a Internet.¹¹⁴ .

La población mexicana como se desprende del párrafo anterior, está familiarizada con el uso de las Tic para trabajar, buscar información y mantenerse comunicado. Es viable por lo tanto implementar el teletrabajo en empresas, pues la mayoría de la población mexicana, tiene conocimientos tecnológicos suficientes para poder realizar teletrabajo.

La implementación del teletrabajo, es posible en nuestro país, en base a las estadísticas presentadas anteriormente, y que muestran un panorama favorable, pues la disponibilidad de las Tic en México es amplia. Hace falta solamente una regulación que tienda a crear una política pública de fomento y difusión del teletrabajo en México, enfocado principalmente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2.5 Brecha digital, un reto para la implementación del teletrabajo

Las anteriores estadísticas nos muestran que la disponibilidad de conexión a internet, equipo de cómputo y telefonía móvil por parte de la población mexicana es amplia, sin embargo existen segmentos de la población que no cuentan con el acceso a las Tic. En la presente tesis en especial en el capítulo cuarto se harán

¹¹⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día mundial de internet, Aguascalientes, 13 de mayo de 2016, p.6 consultado en:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/internet2016_0.pdf

propuestas para reducir la brecha digital en México y así incrementar la viabilidad del teletrabajo.

Debe eliminarse la brecha digital y encontrar políticas públicas tendientes a subsanarlas. “la brecha digital es la línea divisoria entre el grupo de población que ya tiene la posibilidad de beneficiarse de las TIC y el grupo que aún es incapaz de hacerlo. En otras palabras, es una línea que separa a las personas que ya se comunican y coordinan actividades mediante redes digitales de quienes aún no han alcanzado este estado avanzado de desarrollo”.¹¹⁵ “La brecha digital separa los que están conectados a la revolución digital de las TIC de los que no tienen acceso a los beneficios de las nuevas tecnologías”¹¹⁶

[En la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información en Ginebra los líderes mundiales declararon: «Estamos plenamente comprometidos a convertir la brecha digital en una oportunidad digital para todos, especialmente aquellos que corren peligro de quedar rezagados y aún más marginados» (CMSI, 2003)].¹¹⁷.

Es necesario para la protección de estos grupos vulnerables (personas con discapacidad), la eliminación de la brecha digital que existe, sobre todo en algunas zonas específicas del país, donde la modernización tecnológica está lejos de alcanzarse

2.6 Estadísticas sobre las personas con discapacidad

Para la siguiente sección del presente capitulado, tomaremos como base las “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, sacados con datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comprendidos con datos recientes, actualizados al año 2014. Un resumen

¹¹⁵ Katz Jorge, y Hilbert Martin, *Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003, p.16, consultado en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2354/2/S034237_es.pdf

¹¹⁶ Tello Edgar, “Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México”, *Revista de Universidad y Sociedad del conocimiento*, Universitat Oberta de Catalunya, España, vol. 4 n.º 2 (2007), p.3.

¹¹⁷ *Ibíd*em p.5

muy importante de la información que contiene dicho informe estadístico y que es muy importante para el presente tema de investigación, es el siguiente:

- En 2014, la prevalencia de la discapacidad en México es de 6 por ciento.
- Las dificultades para caminar y para ver son las más reportadas entre las personas con discapacidad.
- Los principales detonantes de discapacidad en el país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1 por ciento).
- 23.1% de la población con discapacidad de 15 años y más no cuentan con algún nivel de escolaridad.
- De la población con discapacidad, 83.3% es derechohabiente o está afiliada a servicios de salud.
- Las personas con dificultades para ver son las que más asisten a la escuela (42.4%) entre la población con discapacidad de la población de 3 a 29 años.
- Participa en actividades económicas 39.1% de la población con discapacidad de 15 años y más, frente a 64.7% de su contraparte sin discapacidad.¹¹⁸

En el 2014, según los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, hay en México cerca de 120 millones de personas. De ellos, casi 7.2 millones reportan tener mucha dificultad o no poder hacer alguna de las actividades básicas por las que se indaga (personas con discapacidad), alrededor de 15.9 millones tienen dificultades leves o moderadas para realizar las mismas actividades (personas con limitación) y 96.6 millones de personas indican no tener dificultad para realizar dichas actividades. Esto significa que la prevalencia de la discapacidad en México para 2014 es de 6 por ciento.

Por su parte, las personas que se encuentran en mayor riesgo de experimentar restricciones en su participación o limitaciones en sus actividades representan 13.2% de la población y quienes no viven con discapacidad o limitación constituyen el 80.8% restante. La estructura por edad de la población con discapacidad muestra una mayor concentración en los adultos mayores, lo cual

¹¹⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.1 consultado en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

*contrasta con quienes no viven con esta condición. Los mayores volúmenes de personas se ubican en los de menos de 20 años.*¹¹⁹

La población de personas de la tercera edad, consideradas por este hecho como personas con discapacidad en razón de edad, serán tomadas en cuenta en la propuesta del presente trabajo de investigación, pues son un sector vulnerable que necesita trabajo en ciertas hipótesis, pues el hecho de tener más de 60 años en México, no implica que el adulto mayor goce de pensión de cesantía en edad avanzada, retiro o vejez; pues puede darse el caso de que a lo largo de su vida trabajara sin tener acceso al seguro social, o bien la pensión que reciben es insuficiente para solventar la totalidad de sus gastos.

[“Estos datos sirven para darnos cuenta que es necesario definir políticas públicas y presupuestos para hacerle frente a la importancia que este tema sea una prioridad para el gobierno y nuestra sociedad, y para cada uno de nosotros tenga una mayor aceptación de este grupo que por mucho tiempo ha sido discriminado”. A pesar de que México forma parte de la convención internacional para atender los derechos de las personas con discapacidad, los ciudadanos opinan que estos siguen siendo segregados “]”¹²⁰

2.7 Tipos de discapacidad

Conocer estadísticas sobre los tipos de discapacidad en México es importante, pues para aterrizar la propuesta de la presente investigación, se deberá delimitar a que segmento de las personas con discapacidad es viable integrar al mercado laboral mediante el teletrabajo. Pues no todos los tipos de discapacidad permiten utilizar las Tic.

De acuerdo con los datos de la ENADID 2014, los tipos de discapacidad más frecuentes a nivel nacional son: caminar, subir o bajar usando sus piernas

¹¹⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.2 consultado en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

¹²⁰ Consejo Nacional para prevenir la discriminación, México aún no es un país apto para personas con discapacidad: INEGI en:

http://www.conapred.org.mx/movil_smartphone/index.php?contenido=noticias&id=3810&id_opcion=108&op=108

(64.1%) y ver, aunque use lentes (58.4 por ciento) y en el extremo opuesto se ubica la dificultad para hablar o comunicarse (18 por ciento). Los tipos de discapacidad más frecuentes afectan principalmente a los adultos mayores y a los adultos, segmentos de la población donde se ubica el mayor número de personas con discapacidad. Para la población de 60 años y más, también se observan porcentajes altos de personas que reportaron dificultades para escuchar (46.9%), aprender, recordar o concentrarse (44.6%) y mover o usar sus brazos o manos (42.7 por ciento). Por su parte, entre la población infantil (0 a 14 años), destaca el porcentaje de quienes tienen dificultades para hablar o comunicarse (45.6%) y para bañarse, vestirse o comer (37.4 por ciento). Finalmente, entre los jóvenes (15 a 29 años) con discapacidad, las dificultades para ver (44.6%) son las más frecuentes.¹²¹

Como se mencionó en el capítulo primero de la presente tesis, el teletrabajo es viable para:

Personas con discapacidad para caminar, subir, o bajar usando sus piernas; ver aunque sea con lentes, dificultad para hablar o comunicarse (verbalmente), y dificultad para escuchar. Todas esas discapacidades pueden ser subsanadas por las Tic y no afectan el uso de estas.

En el caso de discapacidades mentales, y físicas totales, así como para ver completamente, el teletrabajo no es viable pues impide hacer uso de las Tic, por lo cual este tipo de discapacidades no pueden ser subsanadas mediante el teletrabajo.

2.8 Salud y seguro social de las personas con discapacidad

El seguro social es un instrumento muy importante para cualquier trabajador pero sobre todo para aquellos que presentan algún tipo de discapacidad, esto por su especial vulnerabilidad y estado de salud. Sin seguro social se deja desprotegidas a las personas al momento de sufrir algún accidente o enfermedad, por lo cual es importante conocer datos sobre el aseguramiento social de las personas con discapacidad en México.

Los datos de la ENADID 2014 indican que 83.3% de la población con discapacidad es derechohabiente o está afiliada a servicios de salud, lo que revela una cobertura ligeramente superior a la observada entre la población sin

¹²¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, pp.4-5 en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

*discapacidad (80.3 por ciento). La seguridad social supone una de las protecciones más importantes en materia de salud. En 2014, 52.7% de las personas con discapacidad derechohabientes están afiliadas a alguna institución de seguridad social; 50.5% cuentan con servicios de salud provenientes de programas sociales.*¹²²

En este sentido nuestro país presenta avances positivos pues más del 80% de las personas con discapacidad, cuentan con algún servicio de salud y de seguridad social provenientes del estado. Sin embargo esa cifra puede incrementarse, si se fomenta el teletrabajo para personas con discapacidad, pues mayor cantidad de personas podrán trabajar y acceder por lo tanto a los beneficios del seguro social para ellos y su familia.

Se destaca que la afiliación del más del 50% de las personas con discapacidad es por programas sociales, sin embargo los programas sociales no contemplan la totalidad de beneficios de una afiliación al seguro social por medio de un trabajo, como es la posibilidad de adquirir una vivienda a crédito y la de poder acceder a una pensión por retiro, cesantía en edad avanzada o vejez.

2.9 Aptitudes académicas de las personas con discapacidad

Es importante analizar las aptitudes académicas de las personas con discapacidad, derivado de que su nivel de preparación influye en la clase de trabajo y función laboral que pueden desempeñar, así mismo la preparación académica permite conocer un posible manejo y capacitación en el uso de las Tic. A mayor nivel de estudios, aumenta la posibilidad de poder llevar acabo funciones de índole intelectual, donde no se tenga que emplear fuerza y que por lo tanto las personas con discapacidad física, pueden desempeñar.

“La educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo”.¹²³ “El

¹²² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.7 consultado en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

¹²³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura , Educación, Derecho a la educación, consultado en: <http://www.unesco.org/new/es/right2education>

derecho a la educación es un derecho fundamental de todos los seres humanos que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena. El derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades”.¹²⁴

Mostrar estadísticas sobre el grado de instrucción de las personas con discapacidad es también importante, porque para poder emplear correctamente las TIC, es necesario como mínimo saber leer y escribir. Se necesita tener bases sobre las personas con discapacidad que tienen aptitud académica para poder desarrollar el teletrabajo.

La aptitud para leer y escribir representa una de las habilidades básicas para cualquier individuo y a su vez, permite que este interactúe plenamente en cualquier ámbito. Sin embargo, cuando una persona no cuenta con estas habilidades y tiene discapacidad, se encuentra en una situación desfavorable. De acuerdo con la ENADID 2014, 65 de cada 100 personas con discapacidad de 6 a 14 años saben leer y escribir un recado, dato que es muy inferior al de la población sin discapacidad (89.5 por ciento). Saber leer y escribir son capacidades básicas para la participación plena de los individuos. Sin embargo, las personas con discapacidad son un grupo poblacional que enfrenta barreras para aprender a leer y escribir. A partir de los 15 años de edad, quien no posee estas habilidades se considera analfabeta. De la población con discapacidad de 15 y más años en 2014, 22.7% es analfabeta, mientras que entre las personas sin discapacidad, 5.1% es analfabeta. En relación con el nivel de escolaridad, 23.1% de la población con discapacidad no tiene instrucción, cifra considerablemente más alta que la que se observa entre las personas sin discapacidad (4.8 por ciento). El nivel de escolaridad predominante de la población con discapacidad es el de primaria (44.7%) y le sigue secundaria (15.3 por ciento); para el caso del nivel superior el porcentaje de la población sin discapacidad triplica al de la población con discapacidad (5.7 por ciento).¹²⁵

Como se puede observar, el 65% de las personas con discapacidad en México, saben leer y escribir, y el 44.7% tiene cuando menos educación primaria concluida. De aquí se desprende que en México, la mayor parte de las personas

¹²⁴ ONG Internacional, Humanium, Derecho a la educación, consultado en: <http://www.humanium.org/es/derecho-educacion/>

¹²⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.10-11, consultado en en :

http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

con discapacidad, cuentan con una base teórica suficiente para poder emplear las Tic, ya que cuentan con los conocimientos básicos de lectura y escritura, y por lo tanto son personas aptas para usar las Tic o en su caso poder capacitarse en su uso.

No es necesario una preparación profesional completa para poder usar las Tic en funciones laborales simples. Únicamente basta con instrucción primaria y con la toma de cursos de capacitación enfocados al aprendizaje de las Tic, que bien pueden ser impartidos por la misma empresa o por el gobierno.

No es menester un alto grado de instrucción profesional, pues incluso los niños de primaria tienen conocimientos suficientes sobre el uso de las Tic. En México se están tomando actualmente medidas para la digitalización de la educación y el aprendizaje de computación en los niños de primaria. Una de las propuestas en 4 capítulo será el implementar cursos y talleres gratuitos sobre el uso de las TIC para personas con discapacidad. Con esta medida se eliminaría gran parte de la brecha digital que existe en nuestro país.

Lamentablemente aunque una instrucción primaria y saber leer y escribir son suficientes para realizar teletrabajo, las empresas no suelen contratar personas con bajo grado de estudios. Para solucionar lo anterior, en el 4 capítulo propondré el llevar a cabo incentivos para las empresas que contraten personas con discapacidad independientemente de su grado de estudios, siempre y cuando sean contratados bajo la modalidad de teletrabajo.

Otra propuesta será el implementar una política pública de digitalización urgente en las escuelas de educación básica, pues según datos de la Secretaría de Educación pública, solo el 18% de las primarias en México tienen acceso a internet. “Sólo 18% o 35 mil 630 planteles tiene acceso a internet después de una década de acciones gubernamentales por dotar de tecnologías a la enseñanza”.¹²⁶

¹²⁶ Martínez, Nurit, *Periódico Nacional El Universal*, Sección Primera, Martes 04 de septiembre de 2012, consultado en: <http://archivo.eluniversal.com.mx/pr>

2.10 Situación laboral y económica de las personas con discapacidad

El derecho al trabajo es un derecho universal que debe gozar cualquier persona, independientemente de cualquier discapacidad. Se debe tener acceso a una igualdad de oportunidades plena, pues el derecho al trabajo al menos en México, es accesorio al derecho del seguro social, a la vivienda y al retiro. Por lo que el derecho al trabajo es básico para que una persona pueda disponer de otro tipo de derechos humanos fundamentales. “El derecho del trabajo y la seguridad social siguen vinculados a través del derecho objetivo que tienen los trabajadores al seguro social.”¹²⁷

En el ámbito nacional, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 menciona que en México aún existe una brecha importante en el acceso a oportunidades de trabajo de las personas que viven con discapacidad, ya que el desempleo forma parte de las principales preocupaciones por atender. La tasa de participación económica representa a la población de 15 años y más que trabaja o que busca activamente insertarse en el mercado laboral. En 2014, para la población con discapacidad dicha tasa es del 39.1%, 25.6 puntos porcentuales por debajo de la población sin discapacidad. Conocer de la población económicamente activa, (PEA) el monto de la que trabajó en la semana de referencia permite un mejor análisis de la población con discapacidad respecto a sus características económicas; 97.1% de la PEA de la población con discapacidad es población ocupada, cifra ligeramente superior a la población sin discapacidad.¹²⁸

Este dato sirve como sustento justificativo de la importancia de la presente investigación, pues en México solo el 39.1% de las personas con discapacidad, tiene trabajo o realiza alguna actividad remunerativa. Con la implementación del teletrabajo enfocado a personas con discapacidad, se pretende aumentar el número de personas discapacitadas que cuente con un empleo digno y que les permita tener ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

La población no económicamente activa es aquella que declaró no trabajar ni buscar empleo en la semana de referencia. De ésta es posible conocer su actividad pues los datos de la ENADID 2014 muestran que entre la población

¹²⁷ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, Distrito Federal Editorial Porrúa, 2007, p. 15.

¹²⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.12-13, en :

http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

con discapacidad de 15 años y más, la actividad no económica predominante son los quehaceres del hogar (42.3%); le sigue quienes tienen una discapacidad permanente que les impide trabajar (30.5 por ciento). Llama la atención que solo 2.6% de esta población sea estudiante, porcentaje considerablemente bajo comparado con la población sin discapacidad que también es estudiante (25.2 por ciento). Por las condiciones en las cuales viven las personas con discapacidad y por las barreras que enfrentan para acceder a ámbitos como la educación y el trabajo, es importante saber si reciben dinero y de dónde proviene. Del total de la población de 15 años y más con discapacidad, 32% no recibe dinero; de los que si reciben, las principales fuentes de ingreso son su(s) trabajo(s) (40.2%), los programas sociales del gobierno (39%), por jubilación o pensión (21.6%) y por ayuda de personas que viven en el país (12.9%). Cabe señalar que con estos tres últimos, las proporciones superan a las de la población sin discapacidad.¹²⁹

Solo el 30.5% de las personas con discapacidad, están impedidas definitivamente para desarrollar cualquier actividad laboral, pero el 69.5% puede trabajar, dato que es positivo para la presente propuesta de investigación, pues la mayor parte de la población con discapacidad se encuentra con capacidad de laboral.

Es necesario aumentar el número de personas con discapacidad que cuenten con una fuente de ingresos provenientes de un trabajo, pues solo el 40.2% obtienen ingresos provenientes de uno, los demás reciben apoyos económicos que brinda el gobierno, la asistencia social o beneficencia pública, y estos no conceden la completa gama de prestaciones y beneficios de seguridad social, que se consiguen con tener un trabajo.

2.11 Situación de vivienda de las personas con discapacidad

Es importante conocer, que porcentaje de personas con discapacidad cuentan con una vivienda propia y si viven solos o acompañados. Lo anterior porque el contar con un trabajo fijo por medio del teletrabajo, puede conceder beneficios de seguridad social, tales como adquirir una vivienda propia.

“Del total de hogares, 18% tiene al menos una persona con discapacidad, de los cuales 89.9% son familiares, 8.8 % son unipersonales y 1.3% corresidentes.

¹²⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.13-14 en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

Llama la atención que en nueve de cada 100 hogares, la persona con discapacidad vive sola”.¹³⁰

El 18% de los hogares tienen una persona con discapacidad. Hogares donde no hay certeza de si cuentan con seguridad social o solvencia económica suficiente para brindar la atención y cuidados médicos debidos a la persona con discapacidad.

Proporcionar la posibilidad de tener un trabajo a las personas con discapacidad, ayuda a mejorar su calidad de vida, y la de su familia. Hay que prestar atención a ese 9% de la población con discapacidad que vive sola y que por lo tanto, necesita una fuente de ingresos suficiente para satisfacer sus necesidades por cuenta propia.

La vivienda es un derecho fundamental y para poder adquirir una con facilidades de pago, es ideal contar con un trabajo con aseguramiento social. El teletrabajo ayudara a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad; al permitirles acceder a una amplia gama de derechos sociales fundamentales y que en nuestro país son dependientes de contar con una relación laboral.

2.12 Estadísticas y perspectivas futuras del teletrabajo en México

El INEGI aun no contempla el futuro del teletrabajo en el país, ni ha hecho estudios estadísticos del tema, por lo que no hay estadísticas oficiales al respecto, sin embargo podemos tener un panorama general de la situación del teletrabajo en México, basándonos en publicaciones, noticias y revistas.

Para el 2015, el teletrabajo en el mundo alcanzará la cifra de mil 300 millones de personas, representando el 37.2% de la población activa mundial, según la última encuesta publicada por la consultora en tecnología IDC. En América Latina, alrededor del 80% de los empleados ve con buenos ojos la idea de trabajar en forma remota. En Colombia, cifras brindadas por la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, indican que un 9% de la población de ese país realizan teletrabajo. En México, estudios realizados hablan de 2 millones

¹³⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.13-14 en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

*600 mil personas. Argentina es líder en la región por la pronta implementación del sistema, con 2 millones de personas trabajando desde sus hogares; mientras que el Ministerio de Trabajo de Chile afirma que en ese país son 500 mil personas.*¹³¹

Si bien ya estamos en el año 2017, este estudio es de los más recientes y nos brinda una idea de cómo el teletrabajo en el mundo se está expandiendo cada vez más. México no puede quedar rezagado en este tema, porque sería perder la oportunidad mejorar la calidad de vida de los mexicanos, por medio del teletrabajo, sobre todo de aquellos con discapacidad. El gobierno debe tomar conciencia que la importancia de la modernización tecnológica en las relaciones de trabajo, y la necesidad de regularlas.

*Actualmente sólo 31% de las empresas en México (medianas y grandes) cuenta con una estrategia de movilidad para 50% de sus empleados, que tan sólo implica brindar, al menos, un dispositivo para conectarse a la red, de acuerdo con cifras de la consultora de tecnología IDC. En México, la Estrategia Digital Nacional (EDN), que marca las estrategias para elevar la conectividad del país, no incluye este tipo de iniciativas. “A pesar de que sí hay una agenda digital, desgraciadamente no se están tocando estos temas de regulación y cambio laboral de movilidad para los empleados”, dijo el director de Citrix México, Carlos Macías, en entrevista con CNNExpansión. “No se está avanzando tan rápido por falta de información y sensibilización de lo que está pasando fuera”. La Coordinación de la EDN, que depende directamente de la Presidencia de la República, planea ejecutar la digitalización nacional en cinco líneas de acción: transformación gubernamental, economía digital, educación de calidad, salud universal y efectiva, y seguridad ciudadana. El gobierno pretende lograrlos a través de cinco habilitadores: conectividad, inclusión de habilidades digitales, interoperabilidad tecnológica, marco jurídico y el desarrollo de una política de datos abiertos.*¹³²

Es necesario eliminar la brecha digital y tecnológica en nuestro país, y crear regulaciones jurídicas que tiendan a incentivar y promover el uso de las Tic en el trabajo y la contratación por medio de la modalidad de teletrabajo.

En México estamos viendo que los corporativos están permitiendo –cada vez más– que su gente trabaje a distancia. A menudo observamos que la medida se implementa como parte de las prestaciones para favorecer a las

¹³¹ Periódico Vanguardia, sección de negocios, “Teletrabajo tendrá un boom en 2015 revela IDC”, Coahuila - Saltillo México, 27 de Noviembre de 2014, por agencias, consultado en: <http://www.vanguardia.com.mx/teletrabajotendraunboomen2015revelaidc-2215543.html>

¹³² Noticias, CNN Expansión, Gabriela Chávez, Tecnología, “trabajo a distancia, ausente en la política digital mexicana”, Ciudad de México, Martes, 19 de mayo de 2015, consultado en: <http://expansion.mx/tecnologia/2015/05/18/teletrabajo-la-politica-ausente-en-la-conectividad-mexicana>

*colaboradoras que son madres. No obstante, en algunos otros supuestos como el de los agentes de ventas, la naturaleza de su actividad permite este esquema de trabajo sin afectar sus resultados. La dinámica de los negocios actualmente, así como las exigencias del mercado laboral supone que el teletrabajo será una tendencia cada vez más marcada en el manejo de los Recursos Humanos.*¹³³

Las mujeres en estado de embarazo, también pueden verse beneficiadas bajo un esquema de contratación temporal por medio del teletrabajo (tal como lo regula Colombia), pues durante el tiempo que dure el embarazo, podrían realizar funciones que no requieran esfuerzo físico, ni desplazamiento, por medio de las Tic. Se evitaría que las mujeres corran riesgo de sufrir algún accidente en el trabajo mientras estén embarazadas, y mejoraría su estado de salud durante este periodo. Esto disminuiría también la discriminación laboral del que muchas veces son objeto las mujeres.

En todo el planeta, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) están transformando el mundo del trabajo mediante la creación de nuevas oportunidades de empleo y el aumento de la innovación, inclusión y globalización de los mercados laborales.

De acuerdo con una nueva nota sobre políticas del Banco Mundial titulada “Connecting to Work: How Information and Communication Technologies Could Help Expand Employment Opportunities” (Conectarse para trabajar: Cómo las tecnologías de la información y las comunicaciones pueden ayudar a ampliar las oportunidades de empleo), tres tendencias están impulsando el aumento de puestos de trabajo relacionados con las TIC en todo el mundo:

Mayor conectividad: más de 120 países tienen más del 80% de penetración en el mercado de los teléfonos móviles.

Digitalización de más aspectos del trabajo: en la actualidad, el teletrabajo y la subcontratación se han convertido en prácticas empresariales de rutina a nivel mundial.

Habilidades más globalizadas: India y Filipinas se han convertido en importantes centros de subcontratación gracias a los conocimientos del idioma inglés de su fuerza laboral, y otros países están mirando hacia este sector para lograr un mayor crecimiento futuro.

“Las TIC están influyendo en el empleo tanto por tratarse de una industria que crea puestos de trabajo como por ser una herramienta que permite a los trabajadores acceder a nuevas formas laborales, de una manera novedosa y más flexible”, dice Chris Vein, director de Innovación para el Desarrollo Mundial de las TIC del Banco Mundial. “Las oportunidades de empleo emergentes que posibilitan las TIC son importantes porque los países de todo el mundo tratan

¹³³ Revista Forbes, Thierry Gonet Adecco, Negocios, “Teletrabajo un tema de autonomía y cultura”, México, 29 de Mayo de 2013, consultado en: <http://www.forbes.com.mx/teletrabajo-un-tema-de-autonomia-y-cultura/#gs.YfiUuk>

*de crear más y mejores puestos de trabajo, lo que tiene implicaciones económicas y sociales positivas para los trabajadores y la sociedad". Estas tecnologías ofrecen nuevas vías para ayudar a combatir el desempleo mundial.*¹³⁴

El teletrabajo se está convirtiendo en una tendencia a nivel mundial, sobre todo en países con suficiente avance tecnológico. México se encuentra en virtud de las dentro de los países desarrollados, capaces de implementar y fomentar el teletrabajo, para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2.13 Situación actual del teletrabajo en México

En México el único artículo que a la fecha hace referencia al teletrabajo es el siguiente de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley

No existe más regulación que la que precede, ni jurisprudencia, ni tesis aisladas, ni leyes o reglamentos que regulen esta compleja figura jurídica, como otros países que se analizarán en el capítulo tercero de la presente tesis. La situación jurídica de los teletrabajadores es incierta pues se les equipara como simples trabajadores a domicilio y no se toman en cuenta sus circunstancias y necesidades concretas que tienen en relación con los demás trabajadores. Esto sin duda representa una laguna legal, que debe ser subsanada tomando como base regulaciones internacionales, pero eso ya se abordará en los capítulos 3 y 4.

El teletrabajo es un tema vigente en el país que se actualiza todos los días, lamentablemente en México no se cuenta con un antecedente formal del mismo, solamente existen cuestiones prácticas indicó Ángel Jiménez, profesor investigador del Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de

134 Banco Mundial, Sección de Noticias, "Conectarse para trabajar: Cómo las TIC amplían las oportunidades de empleo en todo el mundo", 10 de Septiembre de 2013, consultado en: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/09/10/how-icts-are-expanding-job-opportunities>

*Guadalajara. En nuestro país hay graves problemas en la aplicación del teletrabajo, como es los accidentes del trabajo a la oficina, debido que al ser teletrabajador como muchos profesores, no están protegidos por que no existe tal trayecto, así como el pago de impuestos y la situación de que no hay regulación a la manera en que se prestan los servicios. En el caso de Inglaterra dijo debe haber un registro de teletrabajadores, donde una comisión acude al domicilio del teletrabajador para verificar que tenga condiciones de seguridad, de ergonomía, ubicación, ventilación, en general que se cumpla con las condiciones para la seguridad y la previsión social, que no se ha contemplado en México. Jiménez indicó que la última reforma laboral que tuvimos habla de la incorporación de las tecnologías del teletrabajo, en el capítulo de trabajo a domicilio, donde específicamente la ley dice que se considerara como trabajo a domicilio todo aquel teletrabajo, por lo que no es congruente, por cuestiones técnicas que no se ajustan a la actualidad.*¹³⁵

De lo antes mencionado, se desprende que para decir que una figura jurídica está completamente regulada en la ley, hace falta: regular la mayor cantidad de hipótesis normativas y la creación de instituciones jurídicas destinadas para hacer cumplir dicha ley. De lo contrario se daría lugar a lagunas y vacíos normativos, creando incertidumbre legal, falta de seguridad jurídica y una laguna técnica. Un ejemplo de un país que regula completamente el teletrabajo es Argentina, donde existen normas, reglamentos, comisiones, instituciones y foros destinados al teletrabajo.

Es importante por eso, una reglamentación especial del teletrabajo en México, un capítulo completo de la Ley Federal del trabajo, y leyes reglamentarias de la materia. Pues la regulación actual es vaga, y omite aspectos de vital importancia para brindar seguridad jurídica completa al trabajador. En el capítulo tercero se tocara este tema más a fondo, y se analizaran regulaciones, jurisprudencia y criterios internacionales que pueden complementar nuestra legislación actual del teletrabajo.

Las estadísticas muestran un alza elevada del teletrabajo a nivel mundial, tal como se analizara en el capítulo de derecho comprado, se está convirtiendo en una tendencia, llegando en algunos países de representar el 20% del mercado laboral. Los beneficios son amplios, y México debe seguir el ejemplo de estas naciones. Se

¹³⁵ Gabriela Godínez García, Noticias Informarte, Educación, “ En México no existe regulación para el teletrabajo”, México, 23 de Enero de 2014, en: <http://www.informarte.mx/recreacion/educacion-2/en-mexico-no-existe-regulacion-para-el-teletrabajo/>

debe eliminar el paradigma de trabajo en el centro de trabajo, para pasar al fomento y difusión del teletrabajo como modo de contratación, aceptado y reconocido por las empresas y sociedad.

3. Marco legal internacional respecto de las personas con discapacidad

Los derechos humanos que tienen las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades y una integración equitativa en sociedad, están consagrados tanto en leyes nacionales como internacionales. Es obligación del estado mexicano, crear los medios para que cualquier persona pueda acceder a un empleo digno y con ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades.

El teletrabajo puede tener grado de garantía para que las personas con discapacidad gocen de un empleo digno. Enfocar el teletrabajo especialmente para las personas con discapacidad, tiene la razón de ser que este grupo vulnerable es ampliamente discriminado en el sector laboral.

Comenzando con la obligación del estado mexicano de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales y convenciones, en virtud de la reforma a la constitución del año 2011; es deber de nuestro país garantizar todos los derechos y garantías contenidos en los instrumentos internacionales. El derecho al trabajo es un derecho humano que tienen todas las personas por igual, independientemente de su condición física. La discapacidad no debe ser motivo de exclusión laboral.

A continuación se citan tratados y convenciones internacionales que establecen el derecho humano a la igualdad y al trabajo para todos los individuos de la sociedad, incluyendo las personas con discapacidad, cuya observancia es deber del estado mexicano cumplir:

3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 25.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.¹³⁶

Los anteriores artículos nos hablan sobre el derecho a la igualdad plena y de oportunidades entre las personas, incluidas aquellas que tienen algún grado de discapacidad. Sobre todo el artículo 25 que menciona el derecho a la seguridad social universal, la cual en México hasta el momento solo se puede obtener por medio de un trabajo o como beneficiario de alguien que trabaje. Por lo que el derecho al trabajo, va ligado a otros derechos importantes como la salud, seguridad

¹³⁶ Cfr. con la Declaración Universal Sobre Derechos Humanos.

social y adquisición de una vivienda digna y decorosa. De aquí la importancia de garantizar un trabajo a las personas con discapacidad.

Respecto del derecho humano universal al trabajo la declaración nos establece lo siguiente:

Artículo 23.- Declaración universal de los derechos humanos:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.¹³⁷

3.2 Convención Americana Sobre Derechos Humanos

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.¹³⁸

3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 2:

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

¹³⁷ Cfr. con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

¹³⁸ Cfr. con la Convención Americana sobre Derechos humanos.

3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.¹³⁹

Respecto al derecho universal al trabajo nos establece:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.¹⁴⁰

El derecho a la igualdad y al trabajo es reconocido de igual forma en el anterior pacto, el cual se usa como sustento justificativo y teórico de la presente investigación. Así mismo, como se menciona anteriormente el estado debe adoptar políticas de capacitación profesional para que todas las personas pueden alcanzar un trabajo digno y decoroso, eso forma parte de una de las propuestas de investigación que hare en el cuarto capítulo, donde se detalla que para alcanzar la efectividad de la propuesta de investigación, el estado debe de brindar capacitación especial a las personas con discapacidad en el uso de las Tic.

¹³⁹ *Cfr.* con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹⁴⁰ *Cfr.* con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

3.4 Convención de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas

Artículo 1:

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por «persona inválida» toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.¹⁴¹

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.¹⁴²

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán

¹⁴¹ *Cfr.* la Convención de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las Personas Inválidas.

¹⁴² *Cfr.* con la Convención de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las Personas Inválidas.

los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.¹⁴³

Prácticamente lo anterior es un resumen de lo que se ha venido tratando en la presente tesis, y que brinda un mayor sustento teórico y justificativo, mostrando el carácter correcto que se le está dando a la presente investigación. Es importante también tomar en cuenta los tratados internacionales que obligan al estado mexicano a asegurar el trabajo de las personas con discapacidad, se complementan con los que a continuación voy a citar, los cuales comprometen a nuestro país a tomar medidas y fomentar políticas públicas tendiente a la incorporación de los discapacitados al mercado laboral.

3.5 Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 4.- Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

¹⁴³ *Cfr.* con la Convención de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las Personas Inválidas.

b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;

c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;

e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;

g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente

Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.¹⁴⁴

3.6 Declaración de Viena

“22. Es menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad”.¹⁴⁵

El párrafo 63 y 64 toman suma importancia pues establecen de forma directa, la obligación de los países de crear políticas públicas y legislación aplicable a la inclusión social de las personas con discapacidad, dentro de la cual se puede encuadrar la propuesta que se hace en esta investigación.

A continuación cito los preceptos legales aplicables:

“63. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reafirma que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que comprenden sin reservas a las personas con discapacidades. Todas las personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por tanto, cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada es una violación de sus derechos. La Conferencia pide a los gobiernos que, cuando sea necesario, adopten leyes o modifiquen su legislación para garantizar el acceso a estos y otros derechos de las personas discapacitadas.”¹⁴⁶

“64. El lugar de las personas discapacitadas está en todas partes. A las personas con discapacidades debe garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean

¹⁴⁴ *Cfr.* con la declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad.

¹⁴⁵ *Cfr.* con la declaración de Viena

¹⁴⁶ *Cfr.* con la declaración de Viena

físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad”¹⁴⁷

3.7 Otras recomendaciones internacionales

De lo anterior se deriva la obligación de México de crear leyes, políticas, reglamentos e instituciones tendientes a integrar al sector laboral a las personas con discapacidad. Pues los tratados internacionales que hemos ratificado y que tenemos la obligación de cumplir, así lo determinan, además de leyes nacionales que de igual forma establecen la obligación del estado de garantizar un trabajo digno a las personas con capacidades diferentes.

Entre las medidas para inclusión laboral de personas con discapacidad, destaca mi propuesta de una regulación especial sobre el teletrabajo que tienda a incentivar el empleo formal de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas, para así dar cumplimiento de cierta forma, a la obligación de brindar empleo universal para todos sus ciudadanos.

Por lo que tanto en instrumentos internacionales, como nacionales se tiene la obligación por parte del estado de brindar a las personas discapacitadas los mismos derechos y garantías, en específico, el derecho universal al trabajo. Es importante señalar que el gobierno debe crear los mecanismos y formas de garantizar el empleo universal, siendo el teletrabajo la propuesta para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación cabal y previsoramente, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil» (Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)). La OIT manifestó que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los

¹⁴⁷ Cfr. con la declaración de Viena

trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves.

En 1955 la OIT adoptó el que ha sido el instrumento internacional más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidades: la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99). Hasta la adopción del Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), casi treinta años más tarde, la Recomendación núm. 99 sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales en materia de orientación profesional, formación profesional y colocación de las personas discapacitadas. Se basó en las disposiciones fundamentales de los instrumentos anteriores relativos, por ejemplo, a formación profesional, igualdad de oportunidades e igual salario por igual trabajo.

En 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración de los derechos del retrasado mental (resolución 2856 del 20 de diciembre 1971), que afirmaba, entre otras cosas, su derecho a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil que le permita usar plenamente sus capacidades.

En diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó dos importantes Pactos internacionales: uno de derechos económicos, sociales y culturales, y otro de derechos civiles y políticos. Esos dos instrumentos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (véase la sección 1.3 supra), constituyen la Carta Internacional en Derechos Humanos. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se redactó en estrecha colaboración con la OIT, contiene una serie de importantes disposiciones relacionadas con el trabajo y la igualdad de oportunidades en el empleo.¹⁴⁸

Existen gran cantidad de instrumentos internacionales que establecen la obligación de los países de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas por igual, incluyendo a los discapacitados. Es importante mencionar que la propuesta de la presente investigación de regular el teletrabajo como medio de inclusión social para las personas con discapacidad tiene una fundamentación en derechos humanos de los tratados internaciones antes citadas.

Pasare ahora por ultimo a la legislación nacional que fundamenta la presente propuesta de investigación, puesto que el derecho vigente en México también sirve como base para determinar que existe una obligación del estado mexicano a la no

¹⁴⁸ Dr. Arthur O'Reilly ,El derecho al trabajo decente de las personas discapacitadas, Oficina internacional del trabajo Ginebra, edición revisada España 2007 consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

discriminación y a garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

4. Marco legal nacional de protección a las personas con discapacidad

4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1, Párrafo 4:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

4.2 La Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3.- Cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte. En el Presupuesto de Egresos de la Federación, para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las

acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a que se refiere el capítulo III de esta Ley.

Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Artículo 15 Ter.- Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Artículo 15 Quáter.- Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;

4.3 Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

I.- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector

público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;

III.- Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;

De los anteriores artículos, se desprende que la obligación del estado mexicano de garantizar la igualdad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad; no es solo internacional, sino que también tienen raíces en las leyes internas de nuestro país.

Es responsabilidad de los tres poderes de la unión, el crear mecanismos y medios jurídicos e institucionales, para que las personas con discapacidad accedan totalmente al mercado laboral; para lo cual considero que mi propuesta de fomentar el teletrabajo como medio de inclusión laboral, es totalmente acertada.

4.4 Jurisprudencia relevante en relación con las personas con discapacidad en México

Se hizo mención anteriormente de los preceptos legales y tratados tanto nacionales como internacionales, que rigen y protegen a las personas con discapacidad en México. Para conocer más a fondo el estado de la cuestión de este grupo vulnerable, es necesario también referirse a los criterios que los tribunales mexicanos, de los cuales los más relevantes son:

Amparo en Revisión 410/2012:

DISCAPACIDAD. ALCANCE DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A LA LUZ DEL MODELO SOCIAL CONSAGRADO EN LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .- El artículo 9 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, tiene como alcance no sólo una prohibición a discriminar, sino la implementación de una serie de ajustes razonables que permitan la igualdad material de las personas

con discapacidad en el ámbito de los seguros. Por ello, las compañías que prestan servicios de seguros de salud y de vida, deben adoptar como directrices en la implementación, interpretación y ejecución de sus actividades y políticas, los presupuestos del denominado modelo social de discapacidad, previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que nuestro país es parte, por medio del cual, partiendo de un respeto irrestricto a la dignidad de las personas, así como de la diversidad de las mismas, las compañías de seguros adecuen sus políticas de organización interna, esquema de planeación económica y técnica, así como de contratación de seguros, a efecto de que: (i) se permita el acceso a las personas con diversidades funcionales en la contratación de los servicios de seguros; (ii) se deje de equiparar a las discapacidades con las enfermedades, dándoles por tanto un tratamiento diferenciado, tanto en las políticas de contratación, así como en los términos contenidos en los contratos y en su correspondiente ejecución; (iii) las políticas sean integrales atendiendo a los distintos aspectos del desarrollo y bienestar de la persona; y (iv) los planes se diseñen de tal forma que incluyan a personas con y sin discapacidad. Lo anterior no conlleva la obligación irrestricta para las compañías de seguros de que celebren un contrato con todo aquel que solicite un seguro, pues las mismas conservan un marco de libertad dentro de sus respectivas empresas, dentro del cual pueden organizar sus actividades¹⁴⁹

Respecto a este criterio jurisprudencial, cabe mencionar que si bien se refiere a la contratación de seguros, el análisis que hace la Suprema Corte se refiere al derecho de la personas con discapacidad de estar en igualdad de condiciones con las demás personas. Lo que la Suprema Corte resuelve, es que es obligación de la aseguradora el crear adecuaciones para que las personas con discapacidad puedan acceder en forma plena a un seguro. Se puede hacer una analogía de lo anterior y aplicarlo al terreno del trabajo, deduciendo que también es obligación; el que los patrones y el gobierno hagan las adecuaciones pertinentes para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo.

Las consideraciones del anterior criterio, ilustran que para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se deben llevar acabo por parte del gobierno y de la sociedad en general, los ajustes razonables necesarios para la integración plena de las personas con discapacidad. Lo anterior sirve como base justificativa del presente trabajo de investigación, pues se pretende que se implemente el teletrabajo como medio para integrar laboralmente a las personas con discapacidad en nuestro país.

¹⁴⁹ Amparo en revisión 410/2012. Seguros Inbursa, S.A., Grupo Financiero Inbursa. 21 de noviembre de 2012. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Es decir el teletrabajo al igual que la contratación de seguros, puede ser visto como una adecuación razonable y necesaria, para que las personas con discapacidad puedan gozar de un trabajo digno y decoroso. Los criterios de la suprema corte, sirven como base justificativa de la presente tesis.

Otro criterio que se debe de tomar en cuenta es el que hace la primera sala de la suprema corte de justicia de la nación en el amparo en revisión 159/2013, en cual establece:

MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD. EL ARTÍCULO 12 DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONSAGRA EL ESQUEMA DE ASISTENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES. A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las instituciones mediante las cuales se regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad -tales como el estado de interdicción- se han clasificado de forma histórica en dos modelos: el modelo de "sustitución en la toma de decisiones" y el modelo de "asistencia en la toma de decisiones". Por lo que ve al modelo de "sustitución en la toma de decisiones", mediante el mismo, y una vez que el juzgador ha constatado la existencia de la diversidad funcional del individuo respecto del cual versa el asunto, se decreta que la voluntad de éste sea sustituida por la de alguien más, cuya labor consistirá en tomar las decisiones que representen el mejor interés de la persona cuya protección se le ha encomendado. Al respecto, dicho esquema ha sido identificado de forma tradicional con la institución jurídica del tutor, mismo que se encuentra encargado de adoptar decisiones en torno a la esfera personal y patrimonial de su pupilo. Por su parte, el modelo de "asistencia en la toma de decisiones" implica un cambio de paradigma en la forma en que los Estados suelen regular la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, pues mediante el mismo, la persona puede ser ayudada para adoptar decisiones, pero es ésta quien en última instancia toma las mismas. Es decir, la libertad de elección se protege y se garantiza por el juzgador acorde al grado de diversidad funcional que posee la persona en cada caso concreto, fomentando así su participación y la asunción de responsabilidades. En tal sentido, el esquema contenido en el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, precisamente consagra el modelo asistencial antes referido, en la medida en que indica que las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica, lo cual deberá ser llevado a cabo en igualdad de condiciones que los demás, debiéndose asegurar que se respeten los derechos, la voluntad y preferencias de quien posee la diversidad funcional¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Amparo en revisión 159/2013. 16 de octubre de 2013. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho a formular voto particular; Olga Sánchez Cordero de García Villegas reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Respecto de este criterio, es relevante y de manera análoga a este tema de investigación, establece que para la Suprema Corte, las personas con discapacidad tienen plenas facultades mentales (atendiendo al caso concreto), para poder llevar a cabo la toma de decisiones en aspectos relevantes de su vida y tomar decisiones con consecuencias de derecho.

Bajo el modelo de “asistencia en la toma de decisiones”, las personas con discapacidad tienen la oportunidad de realizar actos jurídicos, en el caso de la presente tesis sería; firmar un contrato de trabajo y comprometerse a llevar a cabo una actividad a cambio de una remuneración económica. El teletrabajo es un medio para este fin. La Suprema Corte por medio de este criterio, refuerza el hecho de que las personas con discapacidad tienen pleno desarrollo mental, y por lo tanto se les debe conceder la libertad para la toma de decisiones.

4.5 Conclusiones

De los datos estadísticos, citados a lo largo del presente capítulo, se desprende que es viable en nuestro país, la regulación y fomento del teletrabajo, pues contamos con el desarrollo tecnológico necesario para ello.

Así mismo se observa la urgencia de crear un mecanismo que garantice trabajo digno a las personas con discapacidad, pues el porcentaje de personas económicamente activas que sufren discapacidad, es mejor de quienes no la sufren, y la mayor parte de ingresos que obtienen vienen de programas sociales de asistencia social y no de un trabajo formal. En concreto los datos estadísticos más importantes son los siguientes:

a) El 45% de la población cuenta con equipo de cómputo, 66% con radio, 70% con televisores analógicos y 47% con digitales. La brecha digital en México ha disminuido mucho en los últimos años, y gran cantidad de personas cuentan con un equipo de cómputo.

b) El 19% de los hogares de México contó con los 3 servicios: telefonía, TV Restringida e Internet; el 13% con dos de estos servicios, el 39% con uno de estos servicios. EL 39.2% de los hogares mexicanos cuentan con conexión a internet fija residencial y el 57.4% de los mexicanos tienen acceso a internet no únicamente de

manera residencial sino por medio de datos móviles. (De aquí se desprende que un 18.2% de la población a pesar de no tener internet en sus hogares, si cuentan con el servicio por medio de datos móviles en sus dispositivos móviles).

c) El 41% de las empresas cuentan con conexión a internet. El servicio de telefonía fija es muy alto en empresas pues existen 1.29 por cada unidad económica, esto significa en términos generales, más del 100%.

d) El gasto promedio en servicios de telecomunicaciones en México fue de alrededor de \$1,600 pesos mensuales. Esta cifra se mantuvo por debajo de otros gastos, como agua, luz, renta en otras. La importancia que las empresas le dan al uso de las Tic es mucha, pues es necesario emplearlas para mantener la competitividad. Este dato es importante, pues de implementar el teletrabajo, las empresas pueden disminuir sus gastos en infraestructura alquiler e impuestos para mantener el centro de trabajo. Lo anterior, puede ser un motor para que opten por este modelo de contratación.

e) Como se señaló, según el Instituto Federal de Telecomunicaciones; La penetración de telefonía móvil fue de 89 suscripciones por cada 100 habitantes (89% de la población cuenta con telefonía móvil), mientras que en Banda Ancha Móvil se registraron 52 suscripciones por cada 100 habitantes, lo que representó que alrededor del 58% de las suscripciones de telefonía móvil. Este dato nos ilustra que la comunicación a distancia en México es más que viable, y no existe brecha digital en ese aspecto

f) El 6% de la población en México, tienen algún grado de discapacidad.

g) Los tipos de discapacidad más comunes son: caminar, subir o bajar usando sus piernas (64.1%) y ver (58.4 por ciento) así como la dificultad para hablar o comunicarse (18 por ciento). Justo los tipos de discapacidades más comunes en México, son en los que el teletrabajo puede contribuir para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las dificultades para desplazarse, hablar, oír y ver parcialmente no impiden que puedan realizar teletrabajo, pues ninguno de sus sentidos cognoscitivos está afectado, y no se requieren demasiadas habilidades

físicas para hacer uso de las principales Tic. La mayor parte de personas con discapacidad en México, cuentan con plena capacidad de usar las Tic para trabajar.

h) En 2014 según datos del INEGI previamente citados, 52.7% de las personas con discapacidad derechohabientes están afiliadas a alguna institución de seguridad social; 50.5% cuentan con servicios de salud provenientes de programas sociales. Esta cifra puede aumentar con mi propuesta de investigación, además de que los servicios de salud que brindan los programas sociales no son tan completos como los que dan las instituciones del seguro social mexicano, pues no tienen acceso a otros beneficios propias de la seguridad social como adquirir una vivienda o jubilarse.

i) De acuerdo con la ENADID 2014, 65 de cada 100 personas con discapacidad de 6 a 14 años saben leer y escribir un recado, dato que es muy inferior al de la población sin discapacidad (89.5 por ciento). El 77.3% de las personas con discapacidad (de cualquier edad) en México, saben leer y escribir, el 44.7% tiene educación primaria y solo el 22.7% es analfabeta. Este dato es importante, pues da sustento a mi propuesta, en virtud de que las personas con discapacidad en México tienen conocimientos y preparación bastos para usar las Tic.

Saber leer y escribir hace viable desarrollar funciones básicas (o en su caso poder aprenderlas mediante capacitación) en una computadora o cualquier otro medio electrónico. No se necesitan conocimientos especializados en la mayoría de los casos, aun así en el cuarto capítulo se propone el llevar a cabo programas de capacitación especiales para personas con discapacidad, sobre el uso y funcionamiento de las Tic. Así como incentivos fiscales y coordinación con las empresas para que contraten personas con discapacidad, incluso de solo tienen educación básica.

j) Respecto al porcentaje de las personas con discapacidad que es Económicamente Activa: En 2014, para la población con discapacidad dicha tasa es del 39.1%, 25.6 puntos porcentuales por debajo de la población sin discapacidad. Solo el 30.5% de las personas con discapacidad, están impedidas definitivamente

para desarrollar cualquier actividad laboral, pero el 69.5% puede llevar a cabo un trabajo digno. Este dato es alentador, pues únicamente el 30.5% de personas con discapacidad están impedidas totalmente para trabajar, además de que cómo se mostró en datos anteriores, la mayor parte de discapacidades en México abarcan las de caminar y desplazarse. Es amplio el segmento de personas con discapacidad a las que el teletrabajo puede proporcionar inclusión laboral.

k) El 18% de los hogares tienen una persona con discapacidad. El 9% de las personas con discapacidad vive sola. Se puede contribuir a mejorar la economía y calidad de vida de estas familias mexicanas, si se le brinda oportunidad de tener un trabajo digno a estas personas con discapacidad, por medio del teletrabajo.

Las personas con discapacidad en México, no cuentan aún con una garantía protectora plena, que les permita acceder a un trabajo digno, a pesar de tener aptitudes plenas para trabajar usando las Tic. Para disminuir el anterior problema, se propone una regulación especial del trabajo en nuestro país. México cuenta con el avance tecnológico suficiente para ello, y en este sentido puede considerarse un país desarrollado tecnológicamente, en base a las estadísticas antes expuestas.

En nuestro país es viable, la implementación del teletrabajo como medio protector de las personas con discapacidad, y para eliminar la poca brecha tecnológica que queda en el país, se propondrán medidas que serán materia del cuarto capítulo de investigación. Previo a eso, es necesario analizar como otros países se han beneficiado de la implementación del teletrabajo, y como esta modalidad de contratación, ha sido de utilidad para las personas con discapacidad.

Capítulo Tercero

El teletrabajo para personas con discapacidad en Argentina

Introducción

En el presente capítulo, se analizará la legislación de Argentina, pues es el país de América Latina con la legislación más avanzada en materia de teletrabajo, y protección a las personas con discapacidad. Primeramente se partirá de un análisis de su regulación del teletrabajo y posteriormente del enfoque que le han dado para la protección de personas con discapacidad.

El objetivo del presente capítulo es investigar y analizar la legislación argentina en el tema de teletrabajo, así como la regulación concreta de este con enfoque en la inclusión laboral de personas con discapacidad; hacer un análisis de sus leyes, reglamentos, resoluciones, programas, convenios y foros en relación con el tema de investigación. Lo anterior servirá como base para el cuarto capítulo en el cual se aterrizará la propuesta de investigación y se tomara en cuenta la legislación, comparada de Argentina.

Tal como se citó en el segundo capítulo de la presente tesis y para fines de recapitular:

En Argentina se incorporó en el año 2003 la figura del teletrabajo por medio de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual adquirió un marco jurídico normativo con la respectiva Resolución 595/13. En 2008 se creó la coordinación del teletrabajo con la resolución 147/2012, Así como un programa de seguimiento y promoción en empresas privadas (PROPET), 2008, donde se establecen las condiciones mínimas del teletrabajo, después se llevó a cabo un programa de certificación de competencias en teletrabajo, para certificar la aptitud de los trabajadores al teletrabajo, lo anterior quedo plasmado con la firma del convenio MTEySS 60/07 y después un protocolo adicional de acción N1, para formalizar el programa de competencias.¹⁵¹

En el año 2010 se firmó un convenio sobre la certificación del rol genérico de teletrabajo y en el 2011, el rol de comunicación de operador digital. Este país es de los pocos que vinculan el teletrabajo con el empleo a personas con discapacidad, pues en el año 2008 a 2012, se llevó a cabo un programa específico, junto con su dirección para personas con discapacidad y grupos

¹⁵¹ Paráfrasis de la obra del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en Argentina, "Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral", Agosto de 2012, pp. 14-15 consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/difusion/141107_libro_teletrabajo.pdf

vulnerados. En el año 2008 y 2009, se llevó a cabo el primer y segundo foro de teletrabajo, el segundo ya con perspectiva internacional. En 2009 se presentó la red de empresas comprometidos con el teletrabajo. Desde el 2008 con la superintendencia de riesgos de trabajo, las ART (aseguradoras de riesgos de trabajo), y las empresas, se llevó a cabo un manual de buenas prácticas de teletrabajo, donde se tocan temas relativos a la aplicación del teletrabajo ya en la práctica, así como los riesgos, accidentes de trabajo y cuestiones concretas a ese modo de contratación. En el año 2010, se publica el manual de seguridad e higiene genérico en teletrabajo.¹⁵²

En el año 2009, la coordinación participo en la redacción de la declaración de Lisboa, logrando la inclusión del teletrabajo dentro del MERCOSUR (Integración regional de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay). En el año 2010, Argentina promueve desde la coordinación de teletrabajo, la firma del convenio Marco con el Trust for the Americas, que es una fundación de la organización de estados americanos, en el cual se establecieron acciones bilaterales para articular programas destinados a enlazar las TIC con las personas con discapacidad en toda América Latina.¹⁵³

En Argentina también desde el año 2009, se están llevando a cabo, cursos de alfabetización digital y teletrabajo en las unidades de Marcos paz y Ezeiza, lo anterior con apoyo de cada oficina y gerencia de empleo, de cada provincia. Algo importante y considerar, es que Argentina regula al teletrabajo como nuevo contenido de la negociación colectiva, teniendo cláusulas específicas de teletrabajo que integran los contratos colectivos de trabajo, a partir de la experiencia de empresas miembros del PROPET (Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo).¹⁵⁴

Argentina ha intentado regular el teletrabajo enfocado a las personas con discapacidad, por eso en el año 2010 se firmó un convenio con las empresas Cisco y Telecom con el fin de implementar el teletrabajo a diez agentes con discapacidad del propio Ministerio de trabajo de Argentina, a quienes se les proporciono las herramientas y capacitación para poder llevar a cabo el teletrabajo, actualmente se encuentra en desarrollo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en Argentina.¹⁵⁵

Como se ha desarrollado a lo largo de la presente investigación, el teletrabajo en nuestro país constituye una laguna jurídica técnica, en virtud de que su regulación resulta escasa e ineficaz, toda vez que se contempla jurídicamente su existencia, pero no hay mecanismos ni normas concretas en relación con las hipótesis jurídicas que pueden surgir. En nuestro país solo se contempla la existencia del teletrabajo equiparándolo a trabajo a domicilio, sin hacer más alusión

¹⁵² *Ibidem* pp. 15-16.

¹⁵³ *Ídem* p. 16

¹⁵⁴ *Ídem* p. 16

¹⁵⁵ *Ídem*. p16

a este, en otras leyes o reglamentos. No existe una regulación completa de la materia, pues no se contemplan gran cantidad de hipótesis jurídicas que pueden surgir cuando un trabajador realiza teletrabajo, por ejemplo, los riesgos de trabajo, condiciones laborales, y jornada laboral para teletrabajadores.

El teletrabajo es una figura jurídica completa que requiere su propia legislación dentro de la Ley Federal del Trabajo. Hace falta contemplar un capítulo entero dentro de la ley laboral enfocado a teletrabajo, para no ser omisos en la materia. Para subsanar todas las hipótesis jurídicas en relación con el teletrabajo, hace falta mirar a legislaciones extranjeras que lo han contemplado de forma completa, tal como es el caso de Argentina. En el presente capítulo, se hará mención, de cuáles son los aspectos del teletrabajo que contempla la legislación de argentina y que nuestro país ha sido omiso de regular. Se van a analizar aquellas hipótesis jurídicas existentes en relación con el teletrabajo en argentina, y como nuestro país omite gran cantidad de ellas. Analizando la legislación argentina y después comparándola con la nuestra, se desprenderá que nuestra legislación es omisa en muchos aspectos, los cuales hace falta regular para así darle al teletrabajo, un marco jurídico completo en nuestro país. Lo anterior sin perder de vista el especial enfoque que se le está dando en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por lo que respecto a nuestro país, la regulación existente en materia de teletrabajo es únicamente la siguiente, de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrá por las disposiciones generales de esta Ley. Párrafo reformado DOF 30-11-2012

El anterior precepto, el único en toda nuestra legislación, que de forma directa contempla el teletrabajo. No existen más normas tendientes a complementar lo establecido de forma única por el artículo antes citado. Lo anterior representa una laguna jurídica, pues no se están contemplando gran variedad de supuestos jurídicos que pueden surgir en una relación laboral basada en teletrabajo, tal como es el caso de: Las condiciones especiales de trabajo, medidas de seguridad e higiene, riesgos de trabajo, jornada laboral, contratos colectivos de trabajo, y el enfoque del teletrabajo en la protección e inclusión de grupos vulnerables como son las personas con discapacidad.

Es necesario por lo tanto, hacer un análisis de cuales aspectos son los que hacen falta regular en nuestro país en relación con el teletrabajo, para lo cual, usando el método comparativo, se hace un análisis y estudio de la legislación argentina.

1.1 La regulación del teletrabajo en Argentina

“La Resolución 595/13 le da un marco jurídico-normativo a esta modalidad laboral al establecer una serie de pautas vinculadas a las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene y las obligaciones de las partes. A su vez, la Resolución 1552/12 establece que el empleador debe darle al trabajador una silla ergonómica, un matafuegos, un botiquín de primeros auxilios y un mouse pad”.¹⁵⁶

La regulación del teletrabajo en Argentina tiene sus orígenes en el año 2003, a continuación desarrollare de forma breve su evolución y como se ha ido regulando desde ese año:

1.2 Comisión de teletrabajo en Argentina

Desde el año 2003 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la

¹⁵⁶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presidencia de la Nación, Argentina, “¿Cuál es la legislación aplicable en materia de teletrabajo?” , en: <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>

*conformación de una Comisión de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que con un enfoque interdisciplinario permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad.*¹⁵⁷

*Se dio formal inicio a la primera reunión de la Comisión de Teletrabajo, el día 16 de septiembre de 2003, en el seno del Ministerio de Trabajo de la Nación, con el Sr Ministro Carlos Tomada como artífice de tal apertura. Reunidos en un mismo ámbito, representantes del sector sindical, del sector empresarial, de instituciones especializadas, ONG, poder judicial, y el propio Estado fueron convocados para trabajar sobre el tema. El Ministerio de Trabajo de la Nación propone un espacio para el diálogo y el consenso, para reflexionar sobre el teletrabajo, sus alcances y la necesidad de contar con una regulación normativa*¹⁵⁸.

*Bajo la Comisión fue elaborado en el año 2004 un Proyecto de Ley de Teletrabajo para teletrabajadores en relación de dependencia y para las empresas para regular la actividad del teletrabajo. El mismo fue enviado al Honorable Congreso de la Nación Argentina encontrándose actualmente en trámite parlamentario. La creación de la Comisión de Teletrabajo significó la apertura de un espacio de diálogo en materia de las TIC y el teletrabajo dentro del MTEySS, espacio que resultaba absolutamente necesario atendiendo al desarrollo de dichas tecnologías y su impacto en las relaciones laborales. Sin embargo, la temática no quedaba agotada con la elaboración de un Proyecto de Ley de Teletrabajo, fue así que en el año 2008 el Ministro de Trabajo Dr. Carlos A. Tomada institucionalizó el teletrabajo, mediante la creación de una estructura específica denominada Coordinación de Teletrabajo, a cargo de la Dra. Viviana Laura Díaz.*¹⁵⁹

La comisión de teletrabajo es el antecedente y el origen mismo de la regulación del teletrabajo en Argentina, en relación a esto, podemos observar que para regular el teletrabajo en dicho país, fue necesaria la integración de una comisión especializada, conformado por diversos especialistas, expertos en cuestiones económicas, académicos y actores de la sociedad civil en general. Es necesario que en nuestro país de igual forma, se someta a discusión general dentro del congreso de la unión, la forma en cómo va a regularse el teletrabajo en nuestro

¹⁵⁷ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Resolución 595/2013, p.1, consultado en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf

¹⁵⁸ Díaz Laura, Asesora Técnica, Secretaria de Trabajo de la Nación, Centro de Teletrabajo y Teleformación en Argentina, Fundación “ Caminando Utopías”, consultado en: http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/argentina/argentina_0019.php#

¹⁵⁹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, p.9, consultado en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

país, los beneficios y ventajas de este, y como brindarle un enfoque proteccionista en relación a las personas con discapacidad. Se deben de tomar en cuenta opiniones de especialistas de diversas materias, lo anterior para que en México pueda existir una regulación eficaz del teletrabajo.

1.3 Coordinación de teletrabajo en Argentina

En el año 2008 se creó la coordinación de teletrabajo en Argentina, la cual tenía como finalidad aplicar la legislación de teletrabajo que hasta esa fecha se tenía.

Por la Resolución del Ministerio De Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nº 428 del 28 de abril de 2008 se aprobó la Coordinación de Teletrabajo con dependencia directa de la Unidad Ministro del citado Ministerio, centralizándose en la misma toda actividad referida a la promoción y desarrollo normativo en materia de teletrabajo, como así también el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores que operan bajo esta nueva modalidad de empleo. Se hace necesaria la creación de una Coordinación que desarrolle acciones específicas, y que genere las condiciones de trabajo decente para aquellos trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad precisa y creciente de trabajo, como lo es el Teletrabajo, para el avance de los objetivos que se ha planteado esta Cartera de Estado dentro de las políticas establecidas por el ESTADO NACIONAL.¹⁶⁰

Entre las funciones más importantes que menciona la resolución 147/2012 de la coordinación de teletrabajo destacan:

- a) Promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de Trabajo Decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) para fomentar y promover el e-trabajo.*
- b) Llevar adelante la ejecución del Programa de Certificación de Competencia en Teletrabajo, en forma conjunta con la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, posibilitando la acreditación de los saberes y la experiencia adquirida informalmente por el reconocimiento de las calificaciones dentro de estándares de calidad.*
- c) Asistir al SECRETARIO DE EMPLEO en la promoción de la ocupación de grupos vulnerables, entre ellos personas con capacidad disminuida, jóvenes de 18 a 24 años en situación de desempleo y mayores de 45 años, a través del uso de las TICs para la creación de puestos bajo la modalidad de teletrabajo.*
- d) Asistir a la SECRETARIA DE TRABAJO en la promoción de la inclusión del teletrabajo como un nuevo contenido de la negociación colectiva, coordinando los encuentros y talleres con los distintos actores sociales*

¹⁶⁰ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Resolución 147/2012, consultado en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194314/norma.htm>

e) *Proponer a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo de modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Prácticas en materia de Teletrabajo.*

f) *Coordinar acciones conjuntas con los MINISTERIOS DE CIENCIA Y TECNOLOGIA Y DE EDUCACION en proyectos que favorezcan la reducción de la brecha tecnológica a nivel nacional y en el diseño de herramientas de capacitación y formación en teletrabajo para docentes, profesores y alumnos de nivel Medio, Terciario y Universitario incorporando el teletrabajo como herramienta de inclusión social en todos los ámbitos alcanzados o alcanzables por esta modalidad.*¹⁶¹

Desde aquí podemos darnos cuenta de la vaga regulación del teletrabajo en México, pues la Ley Federal Del Trabajo, no contempla la existencia de ninguna institución similar a la Coordinación de Teletrabajo de Argentina. Hace falta en nuestro país además de regular completamente la figura del teletrabajo, establecer la creación de organismos e instituciones encargados de velar por su cumplimiento. Nuestro país debe de regular el teletrabajo de forma tan completa como la ha hecho Argentina, pues de lo contrario no crean diversas lagunas jurídicas en relación a la materia y se deja en estado de indefensión a aquellas personas que realicen teletrabajo. En el caso de nuestro país, las anteriores funciones deberían quedar encomendadas a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, puesto que las atribuciones de fomento laboral, inspección, capacitación, adiestramiento, inclusión laboral de grupos vulnerables, corresponden a la secretaria ya existe en nuestro país, por lo cual únicamente habría que brindarle las facultades necesarias para haga valer la legislación en materia de teletrabajo.

1.4 Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET)

Posteriormente en el año 2008 se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo:

El Ministerio de Trabajo de la Nación dispuso la creación del programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo, destinado a promover, facilitar y monitorear esta modalidad en empresas privadas con herramientas que brinden un marco jurídico adecuado entre empleadores y teletrabajadores.

¹⁶¹ *Ídem*

*La iniciativa, dispuesta en la resolución 595 publicada hoy en el Boletín Oficial, busca impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas. También está destinado a evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas.*¹⁶²

La resolución que da origen a este programa, es la 595/2013, de la cual como puntos más importantes podemos destacar lo siguiente:

“Artículo 1° — Créase el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.

Art. 2° — El PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) tendrá los siguientes objetivos específicos:

1) impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas;

2) evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas;

3) Promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores”.¹⁶³

¹⁶² Noticias Terra, “CREAN PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO”, 05 de Julio de 2013, consultado en: <https://noticias.terra.com.ar/crean-programa-de-promocion-del-empleo-en-teletrabajo,0f8318129e5af310VgnCLD200000ec6eb0aRCRD.html>

¹⁶³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Resolución 595/2013, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf

Se puede observar que Argentina regula en su legislación, políticas públicas de fomento al teletrabajo por medio del PROPET. Pues el programa en cita, tiene como finalidad promover el teletrabajo en el sector privado, así como monitorear el adecuado cumplimiento de la ley en relación con el teletrabajo; impulsar el teletrabajo en dicho país, y garantizar la inserción laboral de la población argentina. En México, es necesario la creación de un organismo similar que vele por el cumplimiento y difusión del teletrabajo en el país.

Respecto a los anexos de la resolución se encuentra el Convenio de Adhesión al Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), el cual es obligatorio seguir para todas las empresas que pretendan contratar bajo la modalidad de teletrabajo en Argentina, los puntos más relevantes del convenio son los siguientes:

4. Carácter voluntario: La participación de los TELETRABAJADORES en el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) es voluntaria y por lo tanto, "LA EMPRESA" deberá requerir a los mismos su consentimiento previo, el cual quedará asentado en forma expresa en el contrato individual que regula la relación laboral entre el TELETRABAJADOR y "LA EMPRESA"

6. Condiciones de empleo: El TELETRABAJADOR gozará, de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa, los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo, sin perjuicio de aquellos derechos o beneficios que se pacten en forma individual o colectiva teniendo en cuenta las peculiaridades del Teletrabajo.

7. Vida privada: "LA EMPRESA" deberá respetar la vida privada del TELETRABAJADOR. En consecuencia, todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de "LA EMPRESA" deberán salvaguardar la intimidad del TELETRABAJADOR y la privacidad de su domicilio.

8. Equipamiento. Gastos y compensaciones. Obligación del teletrabajador: En caso de que el TELETRABAJADOR aporte su propio equipamiento, "LA EMPRESA" deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los Convenios Colectivos de Trabajo. Cuando los equipos sean provistos por "LA EMPRESA", el TELETRABAJADOR será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

9. Compensación por gastos: "LA EMPRESA" se compromete a compensar al TELETRABAJADOR por eventuales gastos que pudiere incurrir en ocasión del Teletrabajo, el mismo será proporcional al tiempo teletrabajado en el mes. Esta

compensación será asimismo actualizable en similar proporción a los aumentos salariales colectivamente acordados en el sector de actividad y/o Empresa el que resulte aplicable.

12. Compromisos de La COORDINACION:

- Realizar las gestiones pertinentes al efecto de lograr la participación en el Programa, de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo que tengan contratadas para la cobertura de sus TELETRABAJADORES.

14. Seguridad e higiene: *“LA EMPRESA” se compromete a dar debido cumplimiento a lo previsto por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGO DEL TRABAJO Nº 1.552, del 8 de noviembre de 2012, en materia de seguridad e higiene.¹⁶⁴*

La regulación de Argentina es muy completa, pues contempla gran cantidad de hipótesis normativas, que en nuestro país hace falta regular, siendo esta la razón por la cual es importante hacer un análisis de su legislación.

1.5 Seguridad e higiene para teletrabajadores en Argentina

Empezando con la resolución 1522/2012 nos establece:

Que el artículo 1 de la resolución N 147 de fecha 10 de febrero de 2012, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, creó la coordinación de Teletrabajo. Que en su anexo de la norma mencionada precedente se estableció en el punto 17 “ Proponer a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, modificaciones a la ley de riesgos de trabajo, de modo de incorporar nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo, y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Practicas en Materia de Teletrabajo.

Que conforme a la experiencia de buenas prácticas obtenidas a partir del Programa de Seguimiento y Promoción de Teletrabajo en el Sector Privado (PROPET), se hizo necesario establecer parámetros en materia de higiene y seguridad que regulen la actividad del teletrabajo y en función de ellos, se han desarrollado diferentes manuales de higiene y seguridad adaptados a cada empresa adherente al PROPET que en términos generales se encuentran compilados en el manual genérico. Que en tal sentido, conjuntamente con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (S.R.T), y la Red de Teletrabajo desarrollaron el Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo

Que la referida coordinación propuso a la S.R.T., un proyecto de resolución que contemple las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los

¹⁶⁴ Ídem

*trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de leyes Nros. 19.587 y 24.557.*¹⁶⁵

Para prevenir riesgos de trabajo y establecer algunas medidas de seguridad en relación con el teletrabajo se crea como se menciona en líneas anteriores, un Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, el cual según el gobierno de Argentina:

*“tiene como objetivo explicar a quienes participen en el programa piloto se seguimiento y promoción de teletrabajo en empresas privadas (PROPET), las medidas destinadas a evitar enfermedades profesionales y riesgos de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar. Provee las herramientas necesarias para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos*¹⁶⁶

En este manual se dan consejos generales sobre las medidas de seguridad básicas que deben de llevar acabo tanto el patrón como el teletrabajador, a fin de evitar riesgos laborales. Se establecen medidas en relación con los siguientes aspectos:

- “Trabajo con pantallas de visualización de datos
- Medidas de Seguridad en los trabajos de carácter administrativo
- Prevención de incendios
- Actuación ante un incendio
- Primeros auxilios”¹⁶⁷

En el capítulo cuarto se propondrá la creación de un manual similar en México con las medidas de seguridad adecuadas, así como la regulación de los riesgos de trabajo para teletrabajadores dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a lo anterior, siguiendo el ejemplo de Argentina, es necesario promover e impulsar el teletrabajo en el sector privado, por medio de programas de

¹⁶⁵ Gobierno de Argentina, Resolución 1552/2012, consultado en: <http://upcndigital.org/~legislacion/CYMAT/Higiene%20y%20Seguridad/2012-Resolucion%20SRT%201552.pdf>

¹⁶⁶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gobierno de Argentina, Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, p.3, consultado en: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/100924_manual-buenas-practicas.pdf

¹⁶⁷ *Ídem*

fomento del teletrabajo, lo cual puede quedar a cargo de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo y la Dirección de Inclusión laboral ya existente en nuestro país, así mismo, lo relacionado con las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, debe ser aplicable de igual forma en México, pues el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, es omisa en lo respecta a situaciones de voluntariedad, jornada laboral, prestaciones, derechos, seguridad e higiene y riesgos de trabajo para teletrabajadores.

En el caso de los siniestros laborales, estos deberán ser tomados en consideración como si se tratara de cualquier riesgo de trabajo sufrido en una fuente tradicional de trabajo, se deberá contemplar a los teletrabajadores con los mismos derechos que un trabajador ordinario, en relacionado a seguridad e higiene.

1.6 Certificación de competencias en teletrabajo

Este punto es muy importante, pues implica la capacitación de la población argentina a fin de que pueda ser apta para trabajar y ser contratados, bajo la modalidad de teletrabajo. Tiene como objetivo garantizar un adecuado saber respecto del uso de las Tic en el trabajo, y certificar a los trabajadores para que puedan ser contratados bajo esta modalidad, independientemente del grado de estudios que tengan.

En colaboración con la Secretaría de Empleo, dependiente del MTEySS, se desarrollan acciones para la Certificación de Competencias en Teletrabajo. Esta certificación permite a los teletrabajadores ampliar sus posibilidades de trabajo decente a través de las TIC, así como formalizar la experiencia adquirida y garantizar la calidad laboral permitiendo la formación continua. Por su parte, las empresas validan la gestión de los Recursos Humanos, orientan la inversión en capacitación, y mejoran la productividad, entre otras ventajas. Por medio de la Certificación de Competencias en Teletrabajo los teletrabajadores obtienen un certificado que acredita los saberes demostrados en el trabajo, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, según un estándar (norma de competencia) desarrollados por especialistas del sector (empresas, sindicatos, instituciones públicas).

Los roles ocupacionales que se certifican son: tutor virtual teletrabajador, analista administrativo teletrabajador, diseñador web teletrabajador y el rol genérico de teletrabajo. La norma de éste último fue desarrollada en base a la experiencia de los roles anteriores en el corriente año. El requisito para participar del proceso de evaluación y certificación es tener un mínimo de 6

*meses de experiencia como teletrabajador en alguno de los roles ya mencionados”.*¹⁶⁸

Continuando con el punto anterior y con el fin de reforzarlo, se cita la creación del convenio Marco para la certificación de competencias en el rol genérico del teletrabajador:

El ministro de Trabajo y representantes de la Fundación para el Desarrollo del Conocimiento (FUNDESCO) suscribieron el convenio MARCO para la certificación de competencias en el Rol Genérico de Teletrabajador. El convenio se enmarca en las políticas de certificación de competencias llevadas adelante en conjunto por la Secretaría de Empleo y la Coordinación de Teletrabajo. La certificación de competencias es un proceso por el cual un trabajador, luego de pasar por una evaluación, obtiene un reconocimiento público de su experiencia laboral. Esta iniciativa continúa y amplía la acreditación de los saberes demostrados en el trabajo, para la generación y mejora del empleo, facilitando la evaluación y certificación de competencias laborales de los trabajadores que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Ventajas que aporta certificar competencias laborales:

- *Es un reconocimiento público de la experiencia. - Mejora las oportunidades de inserción laboral.*
- *Mejora las oportunidades de carrera.*
- *Promueve la capacitación y la formación continua.*
- *Hace más eficiente la gestión de recursos humanos en las empresas.*¹⁶⁹

La Certificación de Competencias es el reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador. Este reconocimiento no está sujeto a la culminación de un proceso educativo, sino que se utiliza la norma de competencia laboral como referencia de base para la evaluación de sus habilidades.

Etapas del proceso de evaluación y certificación

- 1- *Un evaluador acreditado realizará una entrevista socio laboral para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos y conocer el detalle del perfil profesional del postulante.*
- 2- *Una vez superada esta etapa el mismo evaluador lo contactará a fin de acordar día y hora para realizar una evaluación de manera virtual y emitir un juicio de competencia de la persona evaluada.*
- 3- *En caso de resultar competente, la persona evaluada recibirá un certificado expedido por un organismo certificador, reconocido sectorialmente. La*

¹⁶⁸ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, p.10, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

¹⁶⁹ Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Tomada firmó convenio para certificar competencias en el rol genérico de teletrabajador”, consultado en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/tomada-firmo-convenio-para-certificar-competencias-en-el-rol-generico-de-teletrabajador>

certificación para el rol de Teletrabajador Genérico la realiza FUNDESCO, (www.fundesco.org.ar), contando también con la aprobación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, www.trabajo.gob.ar

4- Las competencias que se hayan certificado estarán disponibles en una base de datos pública, a la que podrán acceder empleadores interesados en los perfiles publicados.

Requisitos que deben cumplirse para poder certificar como Teletrabajador Genérico: Tener, como mínimo, seis meses de experiencia en el ejercicio del rol ocupacional (como Teletrabajador).

La evaluación y certificación no tienen costo alguno. En todo momento se podrá acceder a la norma de competencia con la que se está evaluando. La entrevista socio laboral se desarrollará de manera presencial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o en forma telefónica.¹⁷⁰

México debe de seguir el ejemplo de Argentina, y crear un programa o convenio que garantice la capacitación de la población mexicana en el uso de las Tic y Teletrabajo. Es necesario que el gobierno capacite a los trabajadores y sobre todo a las personas con discapacidad, para posteriormente otorgarles una certificación oficial, que acredite sus conocimientos y aptitud laboral. Para lo anterior, es necesario seguir el ejemplo argentino, y brindar certificación y capacitación independientemente del grado de estudios y nivel académico del trabajador.

El adiestramiento y capacitación de los teletrabajadores en México, sería una función que correspondería a la actual Dirección General de Capacitación Adiestramiento, y Productividad Laboral, perteneciente a la Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, dentro de la cual correspondería crear programas de aprendizaje en el uso de las Tecnologías de la Información dirigidos a las personas con discapacidad, así mismo como en proporcionar la certificación suficiente para que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado de trabajo.

170 Cámara Argentina de Comercio Electrónico, "Certificación de Competencias Laborales, Certificación en Teletrabajo ", consultado en: <http://www.cace.org.ar/novedades/certificacion-de-competencias-laborales-certificacion-en-teletrabajo/>

1.7 Red de teletrabajo en Argentina

Argentina al igual que Colombia, cuenta con una Red de Teletrabajo, la cual tiene como finalidad fomentar el teletrabajo en las empresas e iniciativa privada. La creación de la Red de Teletrabajo, fue de la siguiente manera:

En el marco del Primer Coloquio de Teletrabajo organizado por la Asociación de Recursos Humanos (ADRHA) y la cartera laboral, el ministro Carlos Tomada inauguró la Red de Teletrabajo, un ámbito de cooperación entre organismos públicos y privados para promover el teletrabajo como una nueva práctica de trabajo decente en las empresas e instituciones nacionales. La membresía fundacional de esta Red se concedió a las empresas CISCO, TELECOM e YPF, en virtud de su participación pionera en el PROPET, iniciativa que el Ministerio de Trabajo lleva adelante bajo la Coordinación de Teletrabajo. El Ministro Tomada abrió la jornada invitando a las empresas a colaborar con el Estado en la promoción e incorporación de teletrabajo como herramienta de inclusión socio-laboral.

A continuación, el Ministro Tomada destacó: “Creo que es bueno que hoy demos este nuevo paso hacia delante con la conformación de una red de Teletrabajo en la que intervienen las universidades, las empresas fundadores de este marco de actuación.” Luego el ministro agregó: “Yo quiero agradecer muy destacadamente. Porque siempre es necesario que alguien dé un primer paso: YPF, Telecom y Cisco lo han hecho. Seguramente una red importante de empresas se va a sumar a esta iniciativa y esta red, además, va a ser conformada con la participación de varias organizaciones sindicales.”¹⁷¹

El Ministro Tomada abrió la jornada invitando a las empresas a colaborar con el Estado en la promoción e incorporación de teletrabajo como herramienta de inclusión socio-laboral. “El Teletrabajo no se puede abordar desde una mirada solamente de política gubernamental, sino que debe transformarse en política pública. Esto significa que es asumido, encarado e impulsado por todos los protagonistas: por el gobierno, por las empresas, por los trabajadores, por las universidades. Y esto es lo que estamos reconociendo y celebrando en el día de hoy”.

A través de este programa, en Cisco participan más de 60 empleados en la primera etapa. Esta empresa seguirá fomentando este modo de organización laboral con el fin de impulsar iniciativas para mejorar la calidad de vida de sus empleados e incentivar el uso de las nuevas tecnologías para optimizar costos y mejorar la productividad.

Por su parte, en TELECOM el proyecto de teletrabajo alcanza a 100 personas de diversos grupos etarios y diferentes regiones del país. La compañía lanzó el teletrabajo bajo la modalidad de prueba piloto en noviembre de 2008 y planea continuar extendiendo el proyecto en el transcurso de 2010, como parte del programa Equilibrio en Acción cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los

¹⁷¹ Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Lanzamiento de la Red de Teletrabajo”, consultado en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/lanzamiento-de-la-red-de-teletrabajo-0>

*empleados. La Red de Teletrabajo buscará favorecer el crecimiento del teletrabajo en las empresas y su incorporación como facilitador de inclusión laboral.*¹⁷²

Otra referencia de la función de la Red de Teletrabajo en Argentina, es la siguiente:

*El ministro Carlos Tomada participó ayer de un encuentro de la Red de Empresas de Teletrabajo realizado en la sala Omar Moreno del Ministerio. El propósito de esta reunión que convocó a empresas, universidades y cámaras empresarias fue sumar instituciones y empresas a la Red, con el objetivo de trabajar juntos en la difusión del teletrabajo como herramienta de inclusión socio-laboral y como medio para la mejora en la calidad del trabajo. Desde la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS se fomentó la creación de la Red de Teletrabajo como un espacio abierto que nuclea al sector privado y público. Este modelo cuenta con la activa participación de las empresas fundadoras: Telecom, YPF y Cisco. Participaron de esta reunión de trabajo representantes de: Banco Frances/Consolidar, Banco Francés, Editorial Atlántida, Action Line, Cessi - G&L Group, Universidad San Andrés, Asociación Bancos De La Argentina y Pan America Energy.*¹⁷³

“La Red de Teletrabajo, creada en el año 2009, tiene por objetivo promover el teletrabajo en las empresas y su incorporación como facilitador de inclusión laboral. Las empresas y organismos que conforman la Red de Teletrabajo son:

- OIT y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)
- Secretaría de Empleo del MTEySS
- Coordinación de Teletrabajo
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo
- Cisco Systems Argentina S.A.
- Telecom Argentina S.A.
- YPF S.A.

¹⁷² Comunicación de Responsabilidad Sustentabilidad empresaria, “ Se lanzó Red de Teletrabajo”, 22 de Junio de 2011, consultado en: <http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/se-lanzo-la-red-de-teletrabajo>

¹⁷³ Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gacetilla de Prensa, Buenos Aires Argentina, 03 de Marzo de 2010, en: http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=528&id_lang=1

- Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones UPJET
- Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina
- Sindicato Buenos Aires (FOETRA Bs. As.)
- Asociación 50 a 60 • Consultora Qualification S.R.L.
- Magnaverum
- Jobing Consultores
- Jala Internacional Inc.
- Fundesco
- Fundación CETELCO (Centro de Teletrabajo y Teleformación)¹⁷⁴

En el caso de nuestro país, es necesario que de igual forma diversas instituciones tanto públicas como privadas se integren y unan esfuerzos para llevar a cabo una aplicación eficaz del teletrabajo en México. Se debe buscar coordinar esfuerzos para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad por medio del teletrabajo. Lo anterior con el trabajo conjunto de los tres niveles de gobierno y también de la sociedad civil en general.

1.8 Cursos de teletrabajo para la inclusión socio laboral en Argentina

Como se observó en líneas anteriores, en Argentina se impulsa la difusión del teletrabajo por medio de capacitación a los trabajadores y a la población en general. Como se verá igualmente, se le brinda un enfoque especial a la inclusión laboral de grupos vulnerables y personas con discapacidad. Lo anterior se ilustra en el siguiente comunicado oficial:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de la Secretaría de Empleo y la Coordinación de Teletrabajo, organiza nuevos cursos que comenzarán a desarrollarse a partir del mes de septiembre y que tienen por objetivo capacitar a más 1.200 personas en todo el país. Estas propuestas son dirigidas a los jóvenes desempleados de 18 a 24 años que no hayan terminado sus estudios primarios y/o secundarios y estén inscriptos en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, como también para los mayores

¹⁷⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, p.11, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

de 45 años que se encuentran desempleados y buscan su inserción o reinserción laboral.¹⁷⁵

Los cursos ofrecen herramientas para desarrollarse como teletrabajador. A continuación se ofrecen más detalles:

- *Operador de redes sociales* Está orientado a aquellos que quieran incursionar en el área de la comunicación y el marketing digital a través de las diferentes redes sociales, con capacidad de autogestión, para el desarrollo y uso de las mismas. El curso brindará herramientas para operar como usuario 2.0, administrar y gestionar los diferentes tipos de redes sociales en el contexto digital. Para inscribirse en el curso los requisitos son: tener conocimientos de informática, Windows Office, uso de correo electrónico o bien haber aprobado el curso de Alfabetización Digital y Teletrabajo.

- *Tienda virtual* El curso aportará a los alumnos una serie de conocimientos, junto con las claves y herramientas que les permitan ofrecer sus productos en un mercado global, desarrollando habilidades comerciales para afrontar el proceso de ventas online, mediante la aplicación de las tácticas y estrategias más adecuadas para lograr una venta exitosa. Para acceder a los cursos es necesario tener conocimientos de informática, Windows Office, uso de correo electrónico, o haber aprobado el curso de Alfabetización Digital y Teletrabajo.

- *Competencias en el uso de las herramientas TIC y la modalidad de teletrabajo* Los cursos consisten en adquirir competencias en el uso de las herramientas TIC y la modalidad de teletrabajo, potenciando así sus posibilidades laborales. Algunos temas que se verán en los módulos son: Alfabetización informática básica, Informática e Internet Avanzada, Comunicación Interpersonal en las Organizaciones, Gestión del Tiempo y Teletrabajo¹⁷⁶

Es menester que en nuestro país se realicen de igual forma cursos de capacitación y adiestramiento en el uso de las Tic, con la debida certificación, lo cual permitiría integrar laboralmente a las personas que deciden tomarlos.

1.9 Programa de capacitación en teletrabajo para grupos vulnerables y personas con discapacidad en Argentina

Respecto a este tema como se analizó en la introducción del presente capítulo, Argentina le ha dado un enfoque especial al teletrabajo, que permite la integración laboral de las personas con discapacidad. Lo anterior por medio de programas e incentivos que vale la pena analizar, pues forman parte de la propuesta de investigación de la presente tesis.

¹⁷⁵ Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gacetilla de Prensa, “Nuevos Cursos de teletrabajo para la inclusión sociolaboral: inscripciones abiertas”, consultado en: http://www.trabajo.gob.ar/descargar.asp?id_nvd=3694&id_lang=1

¹⁷⁶ Ídem

El Programa de Capacitación en Teletrabajo se focaliza en distintos segmentos poblacionales: Personas con Discapacidad, Jóvenes de 18 a 24 años en búsqueda de su primer empleo y Mayores de 45 años en búsqueda de la reinserción ocupacional.

La capacitación, que dura aproximadamente 5 meses, consiste en la adquisición de competencias en el uso de las herramientas TIC y la modalidad de teletrabajo, aumentando sus posibilidades laborales. Algunos de los temas que se desarrollan en los módulos son: Alfabetización Informática Básica; Alfabetización Informática e Internet avanzada; Comunicación interpersonal en las organizaciones; Gestión del tiempo; y Teletrabajo.

Una vez finalizados los cursos de capacitación se promueve su incorporación al mercado laboral, ofreciendo un incentivo financiero a las empresas de \$1000 para aquellas que contraten a Mayores de 45 años⁷ o Jóvenes de 18 a 24 años por tiempo completo y \$500 por tiempo parcial, \$750 para aquellas que contraten Jóvenes de 18 a 24 años bajo la modalidad de práctica profesional para el trabajo y \$1500 para aquellas que contraten Personas con Discapacidad por tiempo completo y \$750 por tiempo parcial. A su vez, las empresas nacionales o de la Provincia de Buenos Aires que contraten Personas con Discapacidad acceden a beneficios tales como deducciones en el impuesto a las ganancias, deducciones de los ingresos brutos o exenciones de aportes patronales, según corresponda.

El Programa de Capacitación en Teletrabajo destinado a Personas con Discapacidad, objeto de la presente evaluación, se generó en conjunto con la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables⁹ del MTEySS. Estos cursos de formación se orientan a aquellas personas con movilidad y capacidad auditiva reducida. Hasta el momento se han realizado dos cursos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, un curso en Mendoza y actualmente se está realizando un curso en Córdoba. Por curso participan aproximadamente entre 12 y 15 personas. Teniendo en cuenta estos datos es posible afirmar que alrededor de 54 Personas con Discapacidad participan o han participado del Programa de Capacitación en Teletrabajo.

A su vez, en Agosto del corriente año fueron aprobados 9 proyectos más para capacitar cada uno de ellos entre 12 y 15 Personas con Discapacidad. Los mismos se ejecutarán en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Conurbano Bonaerense y diferentes provincias de la Argentina, buscando equidad en la distribución geográfica. Dentro de las Personas con Discapacidad que participaron de los cursos 2 han conseguido trabajo luego de su paso por el Programa y gracias a las acciones de intermediación laboral realizadas desde la Coordinación de Teletrabajo¹⁷⁷.

Se brinda especial atención a la capacitación especial que necesitan las personas con discapacidad a fin de que puedan insertarse en el mercado laboral. Este programa es una medida pública de emplear el teletrabajo como medio de

177 Investigación sobre el Programa de Capacitación en Argentina dirigido a Personas con Discapacidad - Estudio de Caso, consultado en: <http://docplayer.es/89121-Investigacion-sobre-el-programa-de-capacitacion-en-argentina-dirigido-a-personas-con-discapacidad-estudio-de-caso.html>

inclusión laboral a este grupo vulnerable de la población. Es necesario darles una capacitación especial y separada a las personas con discapacidad en relación con las personas que no tienen discapacidad, pues la metodología de enseñanza es distinta, y es menester un programa especial de capacitación para este grupo.

Argentina además, es el único país de América Latina, que le brinda enfoque de inclusión laboral para las personas con discapacidad al teletrabajo, pues de forma directa establece programas y políticas públicas para capacitar a las personas con discapacidad en el uso de las Tic, y así permitirles integrarse socialmente por medio del teletrabajo. Es necesario que nuestro país lleve a cabo de igual forma programas de capacitación eficaces dirigidos de forma concreta a las personas con discapacidad.

1.10 Manual de buenas prácticas en teletrabajo en Argentina

El manual de buenas prácticas en teletrabajo en Argentina, es la base de la regulación del teletrabajo en dicho país. En este se desarrollan gran cantidad de hipótesis normativas, de las cuales se hacen mención en el presente capítulo de las más relevantes y que vale la pena incorporar en nuestro sistema jurídico. La creación de dicho manual aconteció de la siguiente forma:

El ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos Tomada participó el 30 de noviembre del acto que concretó el acuerdo para confeccionar el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. También estuvieron presentes el director de la OIT en la Argentina Marcelo Castro Fox, la coordinadora de Teletrabajo Viviana Díaz; el vicepresidente séptimo de la UIA Daniel Funes De Rioja; Ignacio Funes De Rioja (UIA) y autoridades de las empresas participantes del Programa de Teletrabajo para Empresas Privadas (PROPET) y de la Red de Teletrabajo: YPF, Telecom y Cisco. La reunión se desarrolló en la sede de la OIT en la Argentina.

Dicho manual abordará temas puntuales y transversales al teletrabajo, tales como: seguridad e higiene; certificación de competencias; gestión de recursos humanos; reversibilidad; plus por teletrabajo; privacidad y confidencialidad de la información; mantenimiento, uso y cuidado de los elementos de trabajo, entre otros. Se prevé la realización de talleres bi y tripartitos para validar el manual elaborado, con la intervención de los teletrabajadores, los representantes sindicales y las empresas. El documento estará precedido por una introducción a cargo de la OIT y recomendaciones que se extraerán a partir del estudio y

análisis del Programa de Teletrabajo para el Sector Privado (PROPET), liderado desde la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS. 178

En el caso de nuestro país, lo ideal sería regular todo lo relacionado a teletrabajo dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, en un capítulo especial, incluido las medidas de seguridad e higiene y lo relacionado a riesgos de trabajo.

1.11 Aspectos relevantes del Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo

Las hipótesis normativas más relevantes del manual de buenas prácticas en Teletrabajo de Argentina, son los siguientes:

“6.2. Voluntariedad

6.2.2. El teletrabajo es voluntario para la persona y para la empresa para la cual trabaja. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.

6.2.3. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y la empresa empleadora formula una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar, el empresario puede aceptar o rechazar el pedido.

6.2.4. La negativa de una persona empleada a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de esa persona”.¹⁷⁹

“6.3. Reversibilidad

6.3.1. El teletrabajador tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en los establecimientos de la empresa. Ello significa que la empresa mantiene disponible el puesto en que trabajaba antes el teletrabajador.

¹⁷⁸Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “ Tomada impulsa el Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo”, en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/tomada-impulsa-el-manual-de-buenas-practicas-en-teletrabajo-0>

¹⁷⁹ Gobierno de Argentina, Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo, p. 17, consultado en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

6.3.2. Los acuerdos, individuales y colectivos, que refieran al teletrabajo deben garantizar el derecho a volver al puesto de trabajo en un futuro, tanto si lo solicita el teletrabajador como la empresa”.¹⁸⁰

“6.5. Contrato individual

En el caso de los teletrabajadores no cubiertos por convenios es recomendable celebrar un contrato individual entre la empresa y el teletrabajador. Tratándose de teletrabajadores cubiertos por convenios, las condiciones mencionadas a continuación seguramente serán negociadas e incorporadas al convenio colectivo que corresponda. En ambos casos es recomendable que el convenio contenga, entre otras condiciones, las siguientes:

6.5.1. Carácter voluntario y forma y tiempo de la reversibilidad.

6.5.2. Modalidad del teletrabajo y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la empresa empleadora.

6.5.3. Tiempos de trabajo, pues más allá del margen de autonomía del teletrabajador y de la flexibilidad que puede permitir el trabajo a distancia, es recomendable que la empresa y el teletrabajador respeten los tiempos de trabajo.

6.5.4. Disponibilidad de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador.

6.5.5. Medios materiales y equipamiento a proveer por la empresa y cuidado y mantenimiento de los mismos.

6.5.6. Protección de datos, información, archivos y uso de internet.

6.5.7. Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador

6.5.8. Capacitación a brindar por la empresa en las cuestiones referidas a la salud y seguridad.

6.5.9. Entrega de un manual o guía básica con las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del teletrabajo.

6.5.10. Mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, derecho de acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial.

6.5.11. Responsabilidades del teletrabajador y de la empresa.

6.5.12. Guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad”.¹⁸¹

“6.8. Compensación de gastos por teletrabajo

¹⁸⁰ *Ibíd*em p.18

¹⁸¹ *Ibíd*em p.20-21

6.8.1. Se recomienda que las empresas paguen a los teletrabajadores un importe que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio

6.8.3. Es recomendable considerar para la estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, los siguientes aspectos: • Afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador • Probables cambios en el entorno familiar del teletrabajador • Probable mayor consumo de energía eléctrica • Potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador”.¹⁸²

“6.9 El teletrabajo en la negociación colectiva y la libertad sindical

6.9.1. El teletrabajo es una materia a incluir en las convenciones colectivas de trabajo bajo los ámbitos y niveles habilitados en Argentina por las leyes n.º 14250 y 23546 y sus reglamentaciones.

6.9.3. Las personas empleadas en la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en los establecimientos de la persona empleadora. Se recomienda que las empresas faciliten y brinden las mejores posibilidades de acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

6.9.8. El teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales”.¹⁸³

“6.10. El teletrabajo y la prevención en la salud y seguridad

6.10.1. Sobre esta cuestión se recomienda considerar el manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo elaborado por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las organizaciones que integran la Red de Teletrabajo. Aquí se mencionan algunas recomendaciones generales que deberán complementarse con las disposiciones y recomendaciones previstas en ese manual.

6.10.3. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.

¹⁸² *Ibidem* p.23

¹⁸³ *Ibidem* p. 23-25

6.10.4. Es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es recomendable capacitar a los teletrabajadores sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

6.10.5. Es recomendable que las empresas entreguen a los teletrabajadores un manual o guía con las políticas, normas y recomendaciones sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo, para sensibilizar y capacitar a su personal en el respeto de las mismas, diligencias, riesgos y cuidados al respecto.

6.10.6. Es responsabilidad de los teletrabajadores aplicar estas políticas y recomendaciones de seguridad correctamente.

6.10.7. Para verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y convenios colectivos vigentes, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del domicilio del teletrabajador. Dicho acceso debe estar sujeto a notificación previa y al consentimiento del teletrabajador. Este tiene también derecho a solicitar visitas de inspección”.¹⁸⁴

6.11. Privacidad y confidencialidad de la información y protección de los activos de la empresa en el teletrabajo

6.11.1. La empresa es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente con respecto al software, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

6.11.2. En Argentina rige la ley n.º 24766 de confidencialidad sobre información y productos que estén legítimamente bajo control de una persona y se divulgue indebidamente de manera contraria a los usos comerciales honestos. También la Ley de Contrato de Trabajo contiene disposiciones al respecto.

6.11.9. El empleador es responsable de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo.

6.11.10. El empleador es responsable de proporcionar al teletrabajador un servicio adecuado de apoyo técnico.

6.11.11. En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo contiene disposiciones sobre la conservación de instrumentos y útiles y responsabilidad por daños.

6.11.12. Es responsabilidad del teletrabajador conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por la empresa. El teletrabajador debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.

¹⁸⁴ *Ibíd*em p-26

6.11.13. Es responsabilidad del teletrabajador comunicar de inmediato a la empresa sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas en la forma prevista en la normativa interna de la misma.¹⁸⁵

7. El teletrabajo en las políticas públicas

7.1 Incentivos

7.1.3. Al contratar teletrabajadores capacitados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la empresa accede

a:) Incentivos para pymes equivalentes a \$500 mensuales (jornada completa) o \$300 (jornada parcial) por un plazo de nueve meses a partir de la contratación. Los mismos se transfieren en forma directa al teletrabajador, que puede disponer de los fondos mediante una tarjeta magnética; también se beneficia la empresa pues se le reducen los aportes y contribuciones patronales sobre los montos citados.

b) Exenciones impositivas por el término de 24 meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente. El beneficio consiste en ingresar durante los primeros 12 meses el 50% de las contribuciones citadas en la ley n.º 26476, y en los segundos 12 meses, el 75%.

c) Beneficio del crédito fiscal.

7.1.4. En el caso de contratar teletrabajadores con discapacidad la empresa accede a:

a) Una deducción del 70% del total de las remuneraciones abonadas en el ejercicio fiscal. Podrán ser deducidas de la base del impuesto a las ganancias de dicho período.

b) Una quita del 50% del pago de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, al sistema de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional del Empleo por el período de un año.¹⁸⁶

7.5. Personas discapacitadas

7.5.1. El teletrabajo es un medio para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad.

7.5.2. “Las nuevas tecnologías están modificando el escenario del trabajo tradicional y en el caso de las personas discapacitadas eliminan factores de exclusión. (...). Es altamente posible que la opción del teletrabajo no solo sea una posibilidad de inclusión laboral. Permite vencer las barreras físicas a las que se enfrentan los discapacitados y les permitiría también poder vencer la barrera que la dificultad física genera en la autoestima de quienes padecen estas dificultades” (Filippi).

7.5.3. La Coordinación de Teletrabajo está desarrollando un proyecto que consiste en capacitar a aquellas personas con discapacidad mediante cursos especiales para que, una vez alcanzados los conocimientos y manejos de las

¹⁸⁵ *Ibidem* p-27.28

¹⁸⁶ *Ibidem* P.32

*TIC, tengan la posibilidad de insertarse en el ámbito laboral bajo la modalidad de teletrabajo. También ha iniciado la primera experiencia de teletrabajo en el sector público con personas discapacitadas.*¹⁸⁷

Los anteriores preceptos son la base de la legislación argentina en relación con el teletrabajo, los cuales deben ser aplicados de igual forma en nuestro país. Propongo que los principios generales que rigen el teletrabajo en Argentina, se apliquen de igual forma en México, pues son afines a los consagrados en la Ley Federal del Teletrabajo. La legislación de Argentina nos sirve como base teórica, sobre la forma de como regular de forma completa, una figura jurídica tan compleja como el teletrabajo, por lo cual es necesario tomar todo aquello que pueda ser de utilidad para su regulación en nuestro país.

El derecho comparado sirve para poder analizar y encontrar aquellos preceptos legales existentes en otros países que pueden ser de utilidad en el nuestro, en este caso, los anteriores principios que rigen el teletrabajo en Argentina, pueden auxiliar de forma completa a nuestros legisladores sobre las hipótesis jurídicas que deben crear dentro de la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad sea la regulación del teletrabajo de forma eficaz, para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México.

1.12 Teletrabajo para personas con discapacidad en Argentina

Argentina ha enfocado el teletrabajo a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de programas específicos, los cuales se han ido llevando a cabo siendo monitoreados por el gobierno. A continuación se citan algunos de ellos:

“Diez personas con discapacidad motriz concluyeron el pasado 29 de enero la primera capacitación en "Alfabetización Informática y Teletrabajo", en el marco del Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo. El proyecto, que se realizó en sinergia entre la Coordinación de Teletrabajo y la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables de este Ministerio, tuvo como condición la incorporación de al menos uno de los participantes por parte de

¹⁸⁷ *Ibíd*em p.36

una empresa. En esta oportunidad, el compromiso fue suscripto por la empresa petrolera YPF.”¹⁸⁸

“La capacitación que les ha brindado a las personas con discapacidad por medio de programas gubernamentales en Argentina, es amplia. Se ha procurado en dicho país, darle especial certificación a este grupo vulnerable, por medio de la creación de programas y la firma de convenios específicos en la materia.

De acuerdo a la investigación sobre el Programa de Capacitación en Argentina, dirigido a personas con discapacidad: “El presente proyecto de investigación se centra en el análisis del funcionamiento del Programa de Capacitación en Teletrabajo para Personas con Discapacidad, liderado por la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS. El Programa de Capacitación en Teletrabajo para Personas con Discapacidad brinda capacitación mediante cursos especiales para que, una vez alcanzados los conocimientos y manejos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las Personas con Discapacidad tengan la posibilidad de insertarse en el ámbito laboral bajo la modalidad de teletrabajo”¹⁸⁹

En relación a los problemas con los que se enfrentan las Personas con Discapacidad que participan del Programa de Capacitación en Teletrabajo el referente de Telecom entrevistado considera que una de las principales dificultades es el tema de la accesibilidad a los medios de transporte y espacios públicos, influyendo en las oportunidades de las Personas con Discapacidad para conseguir o mantener un trabajo. También hace referencia a la discriminación que sufren las Personas con Discapacidad por parte de la sociedad. Se trata de problemas no atribuibles a sus propias limitaciones sino más bien a carencias, obstáculos o barreras que impone el entorno social. En este sentido, se propone remover los obstáculos restrictivos del entorno (sobre todo las barreras arquitectónicas) con el fin de que las Personas con Discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en el mundo laboral.

Para la mayoría de los beneficiarios entrevistados, la mayor ventaja del teletrabajo consiste en el hecho de poder trabajar sin tener que movilizarse, es decir, desde su hogar. En tanto son Personas con Discapacidad, muchas veces el traslado desde el hogar hasta la empresa se ve dificultado, principalmente porque no todos los transportes se encuentran habilitados, con sus rampas de acceso correspondientes o porque en determinadas zonas existen ciertas limitaciones.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Gobierno de Argentina, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “ Primera capacitación en Teletrabajo para personas con discapacidad”, Gacetilla de Prensa, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/download.asp?id_nvd=999&id_lang=1

¹⁸⁹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, p.1, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

¹⁹⁰ *Ibíd*em P.30

A continuación se presenta una descripción del Programa de Capacitación en Teletrabajo para Personas con Discapacidad:

En este marco, el referente de la empresa capacitadora relata que la capacitación destinada a las Personas con Discapacidad comprende cinco módulos con una duración total de 96 horas que se distribuyen en cuatro meses. Si bien los participantes tienen un período determinado para hacer cada módulo, desarrollan el curso a su propio ritmo.

El primer módulo es de Informática Básica en el cual se les enseña desde que es una PC hasta nociones básicas del Sistema Operativo Windows y uso de internet. En el segundo módulo se imparten contenidos referidos a Word, Excel y, dependiendo de la evolución y el desempeño de los alumnos, se imparte PowerPoint. A su vez, el tercer módulo trata sobre comunicación interpersonal a partir del cual los participantes aprenden a comunicarse dentro de una organización. La comunicación interpersonal es muy importante en la vida laboral ya que de su eficacia depende que puedan desarrollarse las tareas dentro de una organización. A su vez, constituye una herramienta que mejora el desempeño laboral y promueve una mayor satisfacción y compromiso con el trabajo. El cuarto módulo es sobre gestión del tiempo y en el mismo los participantes aprenden a administrar el tiempo en el trabajo. Esto se torna relevante en la modalidad de teletrabajo ya que en el hogar el teletrabajador puede tener distracciones, tales como el televisor o la radio y, en este sentido, es necesario aprender a administrar los tiempos. Por último, el quinto módulo es dictado por la Coordinación de Teletrabajo y en el mismo se imparten contenidos referidos específicamente a Teletrabajo. Los contenidos son apropiados por los participantes bajo la modalidad e-learning, que consiste en la educación y capacitación por medio de Internet. Este tipo de enseñanza online permite la interacción del participante con el material a través de la utilización de diversas herramientas informáticas.¹⁹¹

Las personas con discapacidad en Argentina cuentan pues, con la garantía de la inserción en el mercado laboral, por medio del teletrabajo, pues el gobierno mediante la creación de programas y convenios, les proporciona capacitación y certificación adecuadas que les permitan capacitarse en el uso de las Tic, A lo largo del presente capítulo, se observó cómo Argentina tiene una legislación muy completa en relación con el teletrabajo, y del especial énfasis que se hace en la integración laboral de las personas con discapacidad. Como objetivo velar por el cumplimiento de la legislación aplicable al teletrabajo.

¹⁹¹ *Ibíd*em p. 20

1.13 Consideraciones para la regulación del teletrabajo en México

En base a lo expuesto en el presente capítulo, una vez analizada la legislación de Argentina, se deben tomar en consideración para la realización de la propuesta en el capítulo IV de la presente tesis, lo siguiente:

Primeramente se debe formar una comisión especial que tenga como objetivo la investigación de las condiciones actuales en nuestro país para la regulación del teletrabajo, tal como fue la comisión de teletrabajo en Argentina. Se debe tomar en cuenta la opinión de los diferentes actores sociales, gobierno, sociedad civil e investigadores. En nuestro H. Congreso de la Unión se deben de tomar en consideración todas las propuestas de especialistas en la materia que puedan brindar una aportación en la relacionado a la regulación del teletrabajo en México.

Se debe buscar la positivización de la legislación en materia de teletrabajo, es decir, no regularlo solamente en la ley, sino también garantizar la aplicación de esta, mediante los organismos públicos competentes para supervisar la aplicación de la legislación en materia de teletrabajo. Lo anterior se debe llevar a cabo brindándoles facultades necesarias a los organismos públicos ya existentes, por ejemplo en el caso de promover, monitorear y propiciar el teletrabajo en nuestro país, esta función se puede encomendar a la Secretaría de Empleo y Productividad Laboral, en el caso de la creación de un programa de certificación de competencias en teletrabajo, este se puede encomendar a la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, en el caso del enfoque del teletrabajo en la inclusión laboral de grupos vulnerables como son las personas con discapacidad, esta función quedaría a cargo de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, organismos que tienen plena competencia para realizar las funciones que tienen Argentina la Coordinación de Teletrabajo, por medio del Programa de Certificación de competencia en Teletrabajo y el Programa de Promoción de Teletrabajo en el sector Privado, analizados a lo largo del presente capítulo.

Se debe buscar de igual forma regular lo relacionado a los riesgos de trabajo y medidas de seguridad especiales para teletrabajadores dentro de la misma Ley Federal del Trabajo, reconocer los accidentes y enfermedades de trabajo que pueda

sufrir un teletrabajador dentro de su propio domicilio, como riesgos de trabajo en su totalidad. Así mismo, por medio de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, se debe garantizar que el domicilio del trabajador cuente con las medidas de seguridad suficientes para su mantener su integridad personal, tal como en Argentina se lleva acabo mediante los procedimientos establecidos en el Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo.

La legislación argentina nos auxilia en gran medida en lo relacionado a los principios rectores y principales hipótesis jurídicas que se deben tomar en consideración para regular el teletrabajo, de los analizados en el presente capítulo y los cuales propongo que se regulen en nuestra legislación, están los siguientes: Carácter voluntario del teletrabajo, es decir que el contrato de trabajo se establezca desde el inicio la voluntad del trabajador de realizar teletrabajo, y que a los trabajadores no se les pueda modificar su modalidad de contratación actual, cambiar u obligarlos a realizar teletrabajo, cualquier modificación a sus condiciones laborales deberá ser con su consentimiento; garantizar condiciones de trabajo dignas para el teletrabajador, así mismo mantener a salvo sus derechos como lo son vacaciones, prima vacacional aguilando, prima de antigüedad, y los demás derechos y acciones consagrados en la Ley Federal del Trabajo; respetar la vida privada del teletrabajador; Compensación por gastos y equipamiento, es decir, si el teletrabajador realiza un gasto de su propio dinero, este deberá ser compensando por la empresa, de igual forma lo gastos extraordinarios que genere al trabajador realizar teletrabajo, son lo es el aumento de la luz o el mantenimiento de su equipo de cómputo; .

Se deben de crear programas y cursos especiales para la capacitación en el uso de las Tic de las personas con discapacidad, lo cual en nuestro país quedaría a cargo de la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento, quien en conjunto con la Secretaria de Educación Pública, deberá crear un programa avanzando dirigido a personas con discapacidad, para que puedan certificar competencias y acceder al mercado de trabajo mediante el teletrabajo. Para lo anterior, también es necesario buscar la eliminación de la brecha digital en el país, mediante un programa de digitalización, el cual se propondrá en el capítulo IV de la

presente tesis, siendo los anteriores aspectos los que se pueden rescatar de la legislación de Argentina, y cuya implementación resultaría benéfica en nuestro país.

Capítulo IV

Teletrabajo para Personas con Discapacidad de Movilidad en México, Propuestas y Conclusiones

1.1 Conclusiones en relación al capítulo I

En las siguientes líneas resumiré de forma general como se desarrolló la investigación a lo largo de la presente tesis, lo anterior para poder aterrizar completamente las conclusiones a las que se llegó y el fundamento que se tiene para establecer la completa comprobación de la hipótesis. Se transcribirá de forma textual los aspectos más importantes que se analizaron en la tesis, mismas transcripciones ya fueron debidamente citadas anteriormente y cuentan con los créditos bibliográficos correspondientes.

En relación el primer capítulo de investigación, se concluye que la discapacidad es una deficiencia permanente o temporal (problema en la función normal de un organismo) que se puede presentar en tres aspectos: físico, mental y sensorial. La esencia de estas deficiencias es que crean limitaciones a la actividad normal del individuo, lo que se traduce en la dificultad de ejecutar ciertas actividades, y por otro lado se crean restricciones a la participación que se refiere a la exclusión social que genera la discapacidad.

La discapacidad es un motivo de discriminación laboral, pues la persona con deficiencias en su organismo no puede llevar acabo ciertas actividades necesarias para su inclusión laboral en un centro de trabajo convencional, como por ejemplo trasladarse libremente de un sitio a otro o interactuar de manera normal con sus compañeros de trabajo. Lo anterior genera una exclusión laboral de las personas con discapacidad, misma que se busca subsanar con mi propuesta de investigación.

La situación anterior vulnera los derechos humanos de las personas con discapacidad, en especial los contenidos en tratados y convenios internacionales, los cuales nuestro país se ha comprometido a respetar, como por ejemplo el derecho a la igualdad consagrado en los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el derecho a un nivel de vida adecuado consagrado en el artículo 25 y por último y más importante, el derecho

humano al trabajo universal consagrado en el artículo 23. De igual forma se vulnera el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, relativo a la igual protección ante la ley.

No se está dando cumplimiento del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, referente a la obligación de cada uno de los estados partes a adoptar todas las medidas posibles, incluyendo las de carácter legislativo, para lograr progresivamente, por todos los medios, la plena efectividad de los derechos reconocidos.

Así mismo, como fundamento convencional de la presente tesis, me sustentó en la Convención de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional y El Empleo de las Personas Inválidas, el cual define la invalidez de forma similar al de discapacidad, únicamente añadiendo que dicha invalidez debe generar limitaciones a la participación y actividad que tiendan a excluir laboralmente a la persona con discapacidad. La convención nos establece que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Así mismo la convención establece en su artículo 2, que es obligación del estado revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Lo anterior según el artículo 3 para asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas. El artículo 7 nos establece la obligación de las autoridades competentes de adoptar medidas a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo. Por último y como referencia más importante destaca lo contenido en el artículo 8, donde se establece que se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas (lo cual es viable cumplir mediante el teletrabajo).

Así mismo cabe citar la Convención Sobre los Derechos de Las Personas con Discapacidad, el cual nos establece en su artículo 4, la obligación de los estados de adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la convención; Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad; Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad.

Los anteriores preceptos se relacionan de forma directa con mi investigación y le brindan un sustento internacional de derecho y globalización, pues se está tomando en consideración el marco jurídico internacional para darle fundamento a la presente investigación. El derecho internacional obliga al estado mexicano a respetar los convenios y tratados internacionales que ha ratificado, lo anterior en relación al artículo 1 constitucional. La presente investigación tiene un fundamento jurídico tanto nacional como internacional, pues al implementar mis propuestas de investigación, se cumplen con las disposiciones internacionales antes descritas.

Es obligación del estado mexicano garantizar el trabajo universal y el eliminar las barreras laborales que sufren las personas con discapacidad. Los tratados internacionales nos establecen que el estado tiene el deber de adoptar medidas positivas a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en este sentido, se hace referencia directa a las TIC, sugiriendo que estas se usen para beneficio de las personas con discapacidad y de aquellas que viven en comunidades aisladas.

Todos los artículos internacionales anteriormente citados tienen relación directa con la propuesta de investigación y sobre todo con el teletrabajo, pues mediante esta modalidad de contratación se puede dar cumplimiento a las obligaciones antes consagradas en relación a la integración de las personas con discapacidad al mercado de trabajo. La propuesta de investigación encuadra en las

hipótesis normativas antes descritas, pues mediante el teletrabajo y el uso de las TIC, se puede dar cumplimiento a todas y cada una de las obligaciones antes descritas, lo anterior tal como se desarrolló en el cuerpo de la presente investigación.

Los anteriores preceptos legales respaldan internacional y convencionalmente la relevancia de la presente investigación, pues con la propuesta de fomentar el teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se está dando cumplimiento a gran variedad de tratados y convenios internacionales en materia de trabajo en relación a las personas con discapacidad

Por último, dentro de los tratados internacionales ratificados por México, se encuentra la convención de Viena la cual establece que “a las personas con discapacidades debe garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad”.

El anterior precepto internacional destaca la obligación que tiene el estado mexicano de tomar medidas positivas tendientes a la eliminación de las barreras que impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Anteriormente igual se mencionó, que el estado tiene el deber de llevar acabo todas las medidas necesarias tanto de carácter legislativo, como de política pública, para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad. No solo se trata de crear normas que impidan o limiten la discriminación laboral, sino que además se trata de la creación de leyes, instituciones y figuras jurídicas que tiendan a dar cumplimiento positivo a los preceptos antes citados.

Respecto del punto anterior, el teletrabajo representa una forma de eliminar los obstáculos que puede tener una persona con discapacidad para integrarse al mercado laboral, pues mediante esta modalidad de contratación, puede laborar en su domicilio, eliminando las barreras que impiden trasladarse de un lugar a otro, o algunos otros tipos de discapacidad que no impiden realizar teletrabajo. En el

capítulo segundo se analizan las clases y subclases de discapacidad y se hace una lista tentativa de aquellas que pueden ser subsanadas mediante el teletrabajo.

Referente a la justificación normativa nacional de la presente tesis, se citó en el capítulo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1 referente a la prohibición de la discriminación por cualquier causa; La Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual nos establece en su artículo 2 que corresponde al estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, el artículo 3 que nos establece que cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, el artículo 15 Bis, que nos establece que cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación, el artículo 15 Ter que nos establece que las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad y por último el Artículo 15 Quáter, que nos establece que las medidas de nivelación incluyen, entre otras, la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Se desprende que dentro de la propia legislación nacional se establece la obligación del estado mexicano de adoptar las medidas necesarias que todas las personas sin distinción alguna, gocen de los derechos y libertades consagradas dentro de la carta magna. El derecho al trabajo es uno de ellos, por lo tanto el estado mexicano está obligado a garantizarlo y crear políticas públicas que permitan la inclusión laboral sin discriminación alguna de las personas con discapacidad. El estado mexicano tiene la obligación positiva de crear mecanismos para que las

personas con discapacidad puedan gozar de dos derechos: Por una parte el derecho al trabajo y por otra el derecho a la igualdad. Es obligación del estado mexicano al garantizar una equidad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Como referencia nacional también se citó la Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el cual nos establece en su artículo 11 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, siguiendo para ellos las siguientes acciones: Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.

De lo anterior se desprende que la secretaria de trabajo y previsión social tiene una obligación positiva de diseñar políticas públicas tendientes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Mi propuesta de investigación se relaciona ampliamente con esto pues es mediante políticas públicas que conllevan la regulación y fomento del teletrabajo, que se pretende brindar oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad.

El anterior precepto legal respalda la obligación del estado de crear políticas públicas tendientes a fomentar el empleo para las personas con discapacidad, entre las cuales encaja perfectamente la regulación y fomento del teletrabajo. Por lo tanto, se deben ejecutar y diseñar políticas gubernamentales así como adoptar las medidas legislativas que convengan para ese fin. Siendo, lo anterior el respaldo jurídico normativo nacional e internacional que justifica y sustenta la presente tesis y las propuestas de investigación relativas a regular el teletrabajo en México para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Del capítulo primero se concluye de igual forma, que el teletrabajo representa una laguna técnica en nuestro sistema jurídico, es decir existe una regulación jurídica, pero esta es incompleta, ineficaz y oscura y por lo tanto podemos

considerarla como inexistente si la comparamos con regulaciones jurídicas más completas y eficaces como es el caso de Argentina, cuyo ejemplo fue analizado en el capítulo tercero de la presente tesis.

Mientras en otros países existen regulaciones jurídicas completas, la única regulación existente de teletrabajo en nuestro país es la establecida en el artículo 311 de la Ley Federal Del Trabajo, donde se le equipara con trabajo a domicilio, lo cual constituye un error en virtud de que la naturaleza jurídica del teletrabajo es bastante más compleja y su regulación requiere de establecer en la ley mayor cantidad de hipótesis jurídicas.

Para fundamentar lo anteriormente citado, en el capítulo III de la presente tesis, se analizó como parte del marco internacional de derecho comparado, a la República de Argentina, país que regula de forma más completa el teletrabajo. En dicho país, existe una ley especial de la materia llamada “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, así mismo como instituciones encargadas de garantizar su cumplimiento, como es la “Coordinación de Teletrabajo”. Existe de igual manera un “Programa de Promoción de Teletrabajo en Empresas Privadas” y una “Red Nacional de Teletrabajo”, lo anterior tal como se desarrolló en el capítulo III de la presente tesis.

Aunado a lo anterior, en Argentina existe un programa específico del teletrabajo relacionado con las personas con discapacidad, así como un programa de certificación de competencias en teletrabajo el cual también tiene un área específica que se encarga de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Los puntos anteriores ilustran lo atrasada que se encuentra nuestra legislación en materia de teletrabajo y personas con discapacidad, justificándose por lo tanto la necesidad de la presente investigación donde se concluye que es necesario regular de forma completa el teletrabajo en México y buscar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En relación con la clasificación de las personas con discapacidad llevada a cabo en el capítulo primero, se puede delimitar que tipo de personas va enfocada la propuesta de investigación. Las discapacidades presentan características

diferentes entre sí, y era necesario establecer una clasificación de las mismas para conocer a que segmento de personas con discapacidad va dirigida la propuesta de investigación.

Primeramente de forma general, existen 4 tipos de discapacidades: discapacidad física o motriz, discapacidad mental, discapacidad sensorial y discapacidad intelectual. La primera, la física se refiere a alteraciones en el sistema neuromuscular que afectan el movimiento y la postura, como por ejemplo dificultad para caminar (por ejemplo estar en silla de ruedas); la discapacidad mental, se refiere a aquellos trastornos neuronales que afectan el comportamiento de una persona haciendo difícil su convivencia en sociedad (por ejemplo la esquizofrenia); la discapacidad sensorial, se refiere a carencias o alteraciones que afectan de forma directa los sentidos, (por ejemplo ser una persona ciega o sorda); y por último la discapacidad intelectual se refiere a una deficiencia en la capacidad neuronal y de razonamiento de una persona, contando con capacidades intelectuales inferiores al promedio, (por ejemplo el síndrome de down).

En relación a la anterior clasificación de discapacidades, se puede establecer que por sus características, el teletrabajo es viable solamente para personas que posean ciertos tipos de discapacidad. El teletrabajo no es viable para todas las personas con discapacidad, sino que debe de tomarse en consideración la clase y grado de discapacidad existente. Hay discapacidades que no impiden realizar teletrabajo, pero también existen discapacidades que impiden completamente llevar a cabo cualquier actividad laboral.

Se propone que sea un médico certificado en relación con un procedimiento establecido en la Ley General de Salud, lo que determine el grado y tipo de discapacidad de la persona, así como la certificación de si es apta o no para llevar a cabo teletrabajo, y por ultimo un informe médico en relación con sus aptitudes y capacidades laborales. Lo anterior para que el empleador lo pueda tomar en consideración al momento de contratar una persona con discapacidad.

Más a fondo, tomando en consideración una clasificación más completa de las personas con discapacidad, llevada a cabo por el INEGI, se concluye el tipo de

discapacidades que no representan impedimento para llevar acabo teletrabajo. En general, el tipo de discapacidades que no limitan de forma alguna realizar teletrabajo son:

En relación con las discapacidades sensoriales y de la comunicación, se toman en consideración las discapacidades para oír y hablar; en relación con las discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje, se toma en consideración la discapacidad para hablar o emitir mensajes claros; se toma en consideración también las discapacidades motrices siendo aquellas que comprenden a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana, en especial a las personas con discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza; se toma en consideración también las discapacidades mentales, siendo que en este grupo se incluye a las personas que presentan discapacidades para aprender y para comportarse, pero sin que esto implique un retraso en sus funciones cognitivas. Las anteriores discapacidades como se comentó de forma individual en el capítulo primero de la presente tesis, no impiden el llevar a cabo una actividad laboral empleando las tecnologías de la información y la comunicación.

En cambio, se consideró que otro tipo de discapacidades, imposibilitan la contratación bajo la modalidad de teletrabajo, en virtud de las múltiples limitaciones que representan para el desarrollo de una función laboral usando las Tic. Entre estas discapacidades se incluyeron la discapacidad sensorial total para ver, la discapacidad motriz severa, discapacidad total en extremidades superiores, el retraso mental severo y las discapacidades múltiples que impidan el uso de las Tic.

En todo caso como se mencionó en el capítulo primero, deberá ser un médico certificado quien evalúe si la persona con discapacidad es apta para laborar por medio de las Tic. Como se mencionó en el capítulo primero de la presente tesis: "De acuerdo con el artículo 10 de la Ley General de Inclusión de las Personas con Discapacidad, el sector salud debe expedir a las personas con discapacidad un certificado de reconocimiento y calificación de la discapacidad con validez oficial.

Este documento sirve para el pleno reconocimiento de que una persona tiene discapacidad y así pueda ser titular de los derechos que consagran las leyes para grupos vulnerables. La valoración de la discapacidad siempre está ligada a un dictamen médico”. Se propone que esta misma evaluación sea considerada por el empleador al momento de contratar a una persona con discapacidad.

Respecto a las modalidades de teletrabajo analizadas en el capítulo primero de la presente tesis, el teletrabajo a domicilio es el que se debe buscar incentivar puesto que es el que rescata la mayor parte de beneficios en relación a la inclusión social de las personas con discapacidad.

1.2 Conclusiones en relación al capítulo II

En este capítulo se analizaron los datos estadísticos relativos a la disponibilidad de las Tic en México así como del porcentaje de personas con discapacidad en nuestro país. De las dos consultas anteriores, se obtuvieron datos que respaldan la relevancia de la presente investigación, pues por un lado se probó que en México la brecha digital ha sido en gran parte superada, pues somos un país con gran disponibilidad en el uso de las Tic por parte de la población y por lo tanto, es viable fomentar políticas públicas de teletrabajo en el país.

Un porcentaje amplio de la población tiene acceso a internet y telefonía móvil así como a las principales Tic. Por otra parte un segmento grande de la población en México cuenta con algún grado de discapacidad, situación por la cual se justifica la importancia de enfocar el teletrabajo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Según estadísticas ya citadas previamente en el capítulo segundo, el 45% de la población en México cuenta con acceso a una computadora, 44% de la población cuenta con telefonía fija, 40% con acceso a internet de banda ancha fija, esto dentro de sus propios hogares. En relación con las empresas, se registraron 129 líneas telefónicas por cada 100 unidades económicas, es decir, que existe una disponibilidad de más del 100% en relación con este aspecto, así mismo 41% de las empresas cuentan con conexión a internet, así mismo el gasto promedio de las empresas en Tic es de \$1,600.00 pesos mensuales.

Un dato positivo son las telecomunicaciones móviles, pues el 89% de la población cuenta con acceso a un teléfono celular, el 52% cuenta con banda ancha móvil y el 58% de las suscripciones de telefonía móvil, cuenta con acceso a internet, así mismo según datos del INEGI, dos de cada 3 usuarios cuentan con un teléfono inteligente (Smartphone).

Los anteriores datos muestran que la brecha digital en México ha sido superada en gran medida, y que es factible el implementar políticas públicas de fomento al teletrabajo, pues nuestro país cuenta con una disponibilidad tecnología avanzada. Los hogares y las empresas mexicanas están preparadas para sumir el reto que implica la regulación del teletrabajo en el país. Aun así, en líneas posteriores, se hace una propuesta de investigación para terminar de superar la poca brecha digital existente.

En relación a las estadísticas referentes a personas con discapacidad, estas nos ilustran la necesidad real de aplicar una propuesta de investigación como la del presente tema, referente a crear políticas públicas tendientes a la inserción laboral y social de las personas con discapacidad, por medio en el caso de la presente investigación, del teletrabajo.

Lo anterior en virtud de que según datos del INEGI y como se mencionó en el capítulo segundo de la presente tesis, el 6% de la población en México cuenta con algún grado de discapacidad. Como se citó en el capítulo segundo: “De acuerdo con los datos de la ENADID 2014, los tipos de discapacidad más frecuentes a nivel nacional son: caminar, subir o bajar usando sus piernas (64.1%) y ver, aunque use lentes (58.4 por ciento) y la dificultad para hablar o comunicarse (18 por ciento)”. En relación con el punto anterior y con las conclusiones del primer capítulo, se tiene que el tipo de discapacidades más frecuentes, son las que pueden ser subsanadas al menos en el sector laboral, mediante el teletrabajo. Dato que es positivo para el desarrollo de la investigación, pues el teletrabajo puede contribuir a integrar laboralmente a la mayor parte de personas con discapacidad en el país.

Otro dato que respalda lo anterior es el citado en el capítulo segundo: “entre la población infantil (0 a 14 años), destaca el porcentaje de quienes tienen

dificultades para hablar o comunicarse (45.6%) y los jóvenes (15 a 29 años) con discapacidad, las dificultades para ver (44.6%)”. Lo anterior reafirma que el tipo de discapacidades más comunes son en las que el teletrabajo subsanar, lo anterior tal como desarrollado en líneas anteriores.

Un dato favorable es el citado en el capítulo segundo de la presente tesis; “De acuerdo con la ENADID 2014, 65 de cada 100 personas con discapacidad de 6 a 14 años saben leer y escribir un recado”, dato que es positivo pues el saber leer y escribir son aptitudes básicas para poder capacitarse en el uso de las Tic y por lo tanto de realizar teletrabajo. Una de las propuestas de investigación que más adelante se llevaran a cabo consiste en la creación de un programa de capacitación en teletrabajo, dirigido a las personas con discapacidad. Si el 65% de las personas con discapacidad saben leer y escribir, es viable llevar a cabo una capacitación de las mismas en el uso de las Tic. Saber leer y escribir con conocimientos básicos que permiten una mayor capacitación e inserción en el mercado de trabajo.

Como dato desfavorable se tiene que “El nivel de escolaridad predominante de la población con discapacidad es el de primaria (44.7%) y le sigue secundaria (15.3 por ciento); para el caso del nivel superior el porcentaje de la población sin discapacidad triplica al de la población con discapacidad (5.7 por ciento)”.¹⁹² Los anteriores datos pueden resultar negativos pues un requisito frecuente en la contratación laboral es contar con un nivel elevado de estudios, sin embargo lo anterior puede ser superado mediante la propuesta de investigación que se llevara a cabo un líneas posteriores, que consiste en una certificación de competencias en teletrabajo para personas con discapacidad, la cual deberá tener validez oficial y acreditar ante los empleadores la capacidad en el manejo de las Tic de la persona discapacitada en cuestión. Así mismo es necesario crear estímulos fiscales para las

¹⁹² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.10-11, en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

empresas que contraten personas con discapacidad, lo anterior siguiendo el ejemplo de Argentina, como ya se ilustra en el capítulo tercero de la presente tesis.

Respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad, como se citó en el capítulo segundo: “La tasa de participación económica representa a la población de 15 años y más que trabaja o que busca activamente insertarse en el mercado laboral. En 2014, para la población con discapacidad dicha tasa es del 39.1%, 25.6 puntos porcentuales por debajo de la población sin discapacidad”. Lo anterior ilustra la necesidad de fomentar el empleo entre las personas con discapacidad, pues solo el 39.1% pertenece la población con tasa de participación económica, siendo esto un respaldo justificativo de la relevancia de la presente tesis.

De los datos estadísticos favorables también se desprende que solo el 30.5% de las personas con discapacidad, están impedidas definitivamente para desarrollar cualquier actividad laboral, pero el 69.5% restante no presenta impedimentos definitivos para trabajar, dato que es positivo pues el teletrabajo puede ser una opción para ese 69.5% de personas con discapacidad. Por último, se menciona que el 18% de los hogares tienen una persona con discapacidad.

Los anteriores datos muestran por una parte que en México la brecha digital es casi nula, y por otro, la gran necesidad que existe en nuestro país de proporcionar un mecanismo que garantice trabajo a la mayor parte de las personas con discapacidad, representando el teletrabajo una alternativa factible.

1.3 Conclusiones en relación al capítulo III

Con base en el método comparativo, en este capítulo se toma como referencia a Argentina, el país de América Latina que tiene regulado de forma más completa el teletrabajo como se expondrá en líneas posteriores. Se había dicho anteriormente que en México el teletrabajo representa una laguna técnica, pues se encuentra regulado de forma vaga y oscura constituyendo un derecho inoperante en la práctica jurídica. Lo anterior porque no se cuenta con una regulación completa del mismo.

En el caso de Argentina el teletrabajo está regulado de forma completa pues cuenta con leyes especiales, reglamentos, programas, instituciones y foros para su aplicación. Es por ello que en la presente investigación se usa como referencia teórica a Argentina, país del cual se pretende tomar gran parte de su legislación para aplicarla en nuestro país. Lo anterior se debe primeramente a que Argentina contempla el teletrabajo en su resolución 595/13, además de haber contado con la creación de una comisión de teletrabajo al momento de regular dicha figura en su país, mediante la misma fue elaborado en el año 2004 un Proyecto de Ley de Teletrabajo el cual termino aprobándose dando surgimiento así a la regulación del teletrabajo en Argentina.

Argentina cuenta con una Coordinación de Teletrabajo, la cual como se citó en el capítulo tercero de la presente tesis, tiene como fin “promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de Trabajo Decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las Tic para fomentar y promover teletrabajo”. Así mismo su finalidad es la eliminación de aquellas barreras que referentes a la brecha digital en Argentina. El país latinoamericano también cuenta con un Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo en Empresas Privadas (Propet), el cual tiene como objetivo según lo citado en el capítulo tercero de la presente tesis, “promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado”.

Acople a lo citado en el capítulo tercero de la presente tesis, referente a la seguridad e higiene de los teletrabajadores, argentina ordeno “proponer a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, modificaciones a la ley de riesgos de trabajo, de modo de incorporar nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo, y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Practicas en Materia de Teletrabajo”.

Conforme a lo citado en el tercer capítulo, Argentina también ordeno la creación de un Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, el cual “tiene como objetivo explicar a quienes participan en el programa piloto se seguimiento y promoción de teletrabajo en empresas privadas (PROPET), las

medidas destinadas a evitar enfermedades profesionales y riesgos de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar. Provee las herramientas necesarias para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos”¹⁹³

Argentina también contempla un Programa de Certificación de Competencias en teletrabajo, el cual implica la capacitación de la población argentina a fin de que pueda ser apta para trabajar y ser contratados, bajo la modalidad de teletrabajo. Tiene como objetivo garantizar un adecuado saber respecto del uso de las Tic en el trabajo, y certificar a los trabajadores para que puedan ser contratados bajo esta modalidad, independientemente del grado de estudios que tengan.

Argentina de igual forma cuenta con una Red de Teletrabajo el cual tiene como objetivo según lo citado en dicho capítulo: “promover el teletrabajo en las empresas y su incorporación como facilitador de inclusión laboral.” Así mismo, Argentina llevo a cabo una serie de cursos de capacitación en el uso de las Tic, el cual iba dirigido a los jóvenes desempleados de 18 a 24 años, dicho curso capacitaba para ser: operador de redes sociales, tener una tienda virtual así como competencias en el uso de las Tic para poder incorporarse a la modalidad de teletrabajo.

Se llevó acabo de igual forma, un programa de capacitación en Teletrabajo enfocado a las personas con discapacidad en Argentina. Como se citó ya en el capítulo tercero de la presente tesis: “La capacitación, que dura aproximadamente 5 meses, consiste en la adquisición de competencias en el uso de las herramientas TIC y la modalidad de teletrabajo, aumentando sus posibilidades laborales. Algunos de los temas que se desarrollan en los módulos son: Alfabetización Informática

¹⁹³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gobierno de Argentina, Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, p.3 en: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/100924_manual-buenas-practicas.pdf

Básica; Alfabetización Informática e Internet avanzada; Comunicación interpersonal en las organizaciones; Gestión del tiempo; y Teletrabajo”¹⁹⁴.

Así mismo, Argentina cuenta con un Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo, el cual según lo ya previamente citado regula aspectos relativos a la “seguridad e higiene; certificación de competencias; gestión de recursos humanos; reversibilidad; plus por teletrabajo; privacidad y confidencialidad de la información; mantenimiento, uso y cuidado de los elementos de trabajo, entre otros”¹⁹⁵.

Como aspecto más importante, Argentina toma en consideración a las personas con discapacidad, las cuales cuentan, con la garantía de la inserción en el mercado laboral, por medio del teletrabajo, pues el gobierno mediante la creación de programas y convenios, les proporciona capacitación y certificación.

1.4 Propuesta para la regulación jurídica del teletrabajo en México

Primeramente se debe regular jurídicamente el teletrabajo en nuestro país, dentro de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior en virtud de que mediante esta modalidad de trabajo, se pretende dar protección a los grupos vulnerables en nuestro país, sobre todo a las personas con discapacidad. El teletrabajo puede constituir una garantía jurídica, pues mediante esta modalidad de contratación se puede garantizar el derecho al trabajo y la seguridad social de los grupos vulnerables como son las personas con discapacidad. La regulación dentro de la Ley Federal de Trabajo, es indispensable y es la base la presente propuesta de investigación.

Se debe regular dentro de la Ley Federal del Trabajo en un capítulo especial, lo relativo al teletrabajo y la creación de organismos e instituciones especiales para hacer valer su cumplimiento. Regular el teletrabajo en nuestro país de forma completa como Argentina, implica necesariamente contemplarlo en un capítulo

¹⁹⁴ Investigación sobre el Programa de Capacitación en Argentina dirigido a Personas con Discapacidad - Estudio de Caso, consultado en: <http://docplayer.es/89121-Investigacion-sobre-el-programa-de-capacitacion-en-argentina-dirigido-a-personas-con-discapacidad-estudio-de-caso.html>

¹⁹⁵ Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “ Tomada impulsa el Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo”, en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/tomada-impulsa-el-manual-de-buenas-practicas-en-teletrabajo-0>

especial dentro de la Ley Federal de Trabajo pero en un apartado diferente al de trabajo a domicilio, pues la naturaleza jurídica del teletrabajo es diferente. Se debe buscar regular el teletrabajo de forma concreta, pues como se analizó a lo largo de la presente tesis, el teletrabajo tiene una amplia variedad de hipótesis jurídicas y situaciones de derecho que se pueden presentar en relación con dicha figura jurídica. No es correcta por lo tanto, la equiparación actual que se hace en la ley federal del trabajo respecto del teletrabajo con trabajo a domicilio, pues su naturaleza jurídica es distinta. Se debe crear un apartado especial únicamente enfocado a teletrabajo.

Una vez hecho mandar a expedir los correspondientes reglamentos y la creación de organismos especiales en la materia. Lo anterior tal como lo ha llevado a cabo Argentina y que en líneas posteriores desglosare más a fondo. Entre las hipótesis jurídicas que se deben contemplar en la regulación del teletrabajo y siguiendo como base el ejemplo Argentino, se encuentran:

- Carácter voluntario: El teletrabajo debe ser voluntario para ambas partes. En caso de que el trabajador este contratado bajo la modalidad presencial, el patrón deberá solicitar su autorización para modificar las cláusulas de su contrato individual, y pasar de una modalidad laboral presencial, al teletrabajo. Lo anterior, sin menoscabo o pérdida de los derechos adquiridos con anterioridad, ni de los beneficios sindicales que pudiera tener el trabajador. El trabajador debe poder igualmente ofertar al patrón, modificar la modalidad de trabajo a teletrabajo, en cuyo caso sería correcto dejar a criterio del patrón si acepta o rechaza la oferta.

- El teletrabajo deberá regirse por un contrato individual de trabajo entre patrón y trabajador, con cláusulas especiales entre las cuales se debería de contemplar: Carácter voluntario de la relación laboral; modalidad de teletrabajo; horario de trabajo o en su caso número de horas a trabajar diariamente, lugar a realizar teletrabajo y de ser el domicilio del trabajador, incorporar una cláusula que establezca que el patrón tiene la obligación de: cerciorarse que el domicilio del trabajador cuenta con las condiciones necesarias para realizar teletrabajo, brindar los medios materiales y equipo al trabajador para realizar su trabajo, proporcionar un botiquín de primeros auxilios y verificar que exista un extintor en el lugar donde

el trabajador debe llevar acabo el teletrabajo; garantizar condiciones mínimas de salud y seguridad para el teletrabajador; brindar capacitación al teletrabajador en materia de seguridad e higiene; responsabilidades del teletrabajador y de la empresa.

- Debe regularse la obligación tanto del teletrabajador como del patrón, del garantizar la protección y respaldo de los datos personales, secretos de fábrica o identidad personal.

- Debe de contemplarse una compensación por gastos que efectuó el teletrabajador al momento de realizar teletrabajo en su domicilio. Aparte del salario que corresponde al teletrabajador, el patrón deberá compensarlo económicamente por los gastos extras que este puede hacer por realizar teletrabajo, como es: Mayor gasto de energía eléctrica, conexión a internet, tarifa telefónica, entre otros gastos.

- El teletrabajo debe de incluirse en las negociaciones colectivas y sindicales en México. Debe de regularse como parte de los contratos colectivos de trabajo y contratos ley. Regular la posible formación de sindicatos de teletrabajadores de una misma rama industrial o de una sola empresa, sin perjuicio ni menoscabo de los derechos de la clase obrera (Contemplar figuras jurídicas como sindicatos, convenios colectivos de trabajo, disposiciones sobre cómo debe ser el reglamento interior de trabajo para teletrabajadores, y la forma de ejercitar y hacer valer derechos tales como el paro y la huelga).

- Es necesario dar enfoque proteccionista a la regulación del teletrabajo en México, para personas con discapacidad y grupos vulnerables. Para esto, siguiendo el ejemplo de Argentina, se debe de crear un Programa de Capacitación Laboral en Teletrabajo enfocado a personas con discapacidad. Dicho programa con metodología propia enfocado a la enseñanza de personas con discapacidad, sobre todo de las abordadas en el capítulo segundo de la presente tesis. También es importante dar incentivos fiscales y económicos a las empresas que contraten personas con discapacidad, por medio de deducciones y condonaciones fiscales, tal como lo ha hecho Argentina. La coordinación de teletrabajo en México debe velar por el cumplimiento de la legislación en la materia y por la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en México.

- Los derechos laborales con que gozan actualmente los trabajadores presenciales deberán también gozarse por parte de los teletrabajadores. No debería de haber menoscabo ni disminución en las prestaciones laborales a las que tienen derecho. El teletrabajador debe de contar con las mismas prestaciones de ley que un trabajador presencial, como; pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, horas extras, prima dominical, utilidades, entre otras prestaciones. Se debe respetar los límites de trabajo, el respeto a la recreación y la salud del trabajador, sin exceder la jornada laboral de 8 horas diarias. Se debe respetar la vida privada y la intimidad personal del teletrabajador.

Las anteriores hipótesis normativas deberán ser contenidas dentro de la Ley Federal de Trabajo en un capítulo especial de teletrabajo. Así mismo se propone que se haga mención del teletrabajo en el artículo 123 constitucional como una garantía de empleo para personas con discapacidad. Lo anterior para que el teletrabajo tenga una base constitucional.

1.5 Propuesta para la aplicación del teletrabajo en México

Una vez regulado jurídicamente de forma completa el teletrabajo dentro de la Ley Federal de Trabajo con las hipótesis jurídicas antes expuestas, lo ideal es contar con organismos públicos encargados de velar con el cumplimiento de la legislación. Dichos organismos deben corresponder a los ya existentes en nuestro país, para lo cual se les deberá dotar de facultades expresas dentro de la ley para poder aplicar la legislación en materia de teletrabajo.

Una vez establecidas las atribuciones necesarias para la regulación del teletrabajo en México, pasare a hacer la propuesta respecto de que organismos deben de llevar acabo las anteriores funciones. Organismos públicos ya existentes en nuestro sistema jurídico, a los cuales únicamente hace falta dotar de las funciones necesarias.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, es el órgano encargado de llevar acabo las políticas públicas de trabajo y de aplicar las normas constituciones y federales en materia de derecho laboral. Se trata del órgano encargado de aplicar

las disposiciones sustantivas contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 123 constitucional.

La secretaria de trabajo se va a encargar de aplicar la legislación en materia de teletrabajo, de llevar acabo un dialogo entre los factores de la producción y la clase obrera para que ambos puedan salir beneficiados con políticas públicas de fomento al teletrabajo. Así mismo, se va a hacer cargo de la capacitación y adiestramiento de los teletrabajadores y de la inclusión de personas con discapacidad al mercado de trabajo.

La finalidad de dotar a la Secretaria de Trabajo y Previsión social, de facultades para poder aplicar la legislación en materia de teletrabajo, debe de ser la promoción del teletrabajo a nivel nacional, sobre todo para las personas con discapacidad. Se propone que los organismos públicos ya existentes y adscritos a la actual secretaria, realicen principalmente las siguientes funciones:

Por un lado coordinar el teletrabajo a nivel nacional, monitorear su cumplimiento y fomentar políticas públicas de teletrabajo con un enfoque de inclusión a personas con discapacidad.

Se debe buscar promover el teletrabajo en el sector privado por medio de incentivos a las empresas y de donaciones económicas para la adquisición de tecnologías de la información y comunicación así como para la capacitación del personal. Se deben crear programas de capacitación en el uso de las Tic para personas con discapacidad así como certificaciones que les permitan integrarse al mercado de trabajo.

Todas las funciones anteriormente expuestas no pueden ser llevadas a cabo por un solo organismo, sino que es menester repartir las atribuciones entre varias dependencias e instituciones de gobierno, pero en general y dado el organigrama publico existente en nuestro país, se propone que sea la Secretaria de Trabajo y Previsión Social quien se encargue de llevar a cabo estas funciones. A continuación hare una breve propuesta respecto de lo anterior.

Primeramente tomando en consideración el ejemplo de Argentina y conforme lo citado en el capítulo tercero de la presente tesis, se debe de: Crear un programa

de certificación de competencias en teletrabajo; hacer promoción del teletrabajo con énfasis a la protección de grupos vulnerables; proponer que el teletrabajo forme parte de los contratos colectivos de trabajo; proponer reformas a la Ley Federal del Trabajo actualizando la tabla de enfermedades y accidentes de trabajo que se pudieran presentar en relación con el teletrabajo, coordinar esfuerzos con la Secretaría de Educación Pública y de Desarrollo Social a fin de tomar medidas que permitan disminuir la brecha digital existente en el país, así como la alfabetización y capacitación adecuada de la población, para el empleo de las Tic, poniendo un énfasis especial a las personas con discapacidad.

En segundo término, se debe buscar fomentar el teletrabajo tanto en la iniciativa pública como en la privada. Lo anterior mediante la creación de programas gubernamentales y de digitalización las cuales serán expuestas más adelante.

Como ya se citó en el capítulo tercero de la presente tesis, el objetivo debe ser el crear un ámbito de cooperación entre organismos públicos y privados para promover el teletrabajo en la iniciativa pública y privada. En el caso de Argentina esta función se le encomendó a una red de teletrabajo y a ciertas empresas privadas que a su vez tuvieron participación en el PROPET. Posteriormente se le dio un enfoque a la protección de personas con discapacidad.

El objetivo de la red de teletrabajo en Argentina, es que las empresas que se suman a ella, reciban incentivos fiscales por parte del gobierno, a cambio de que se coordinen para incorporar a cierto porcentaje de sus trabajadores a la modalidad de teletrabajo. Se trata de crear condiciones óptimas entre las empresas, para que sus trabajadores puedan optar y sumarse al teletrabajo.

Los miembros de la Red de Teletrabajo de Argentina deben buscar fomentar entre sus propios miembros, el teletrabajo, coordinando esfuerzos y mostrando los resultados obtenidos. El teletrabajo constituye ya en sí un ahorro en los costos de producción para las empresas, ahora bien, si el gobierno decide otorgar incentivos fiscales a las empresas que se unan a la Red Nacional de Teletrabajo, u otorgar otros beneficios como; proporcionar a los empleados Tecnologías de la Información

y la comunicación, o un apoyo financiero directo a las empresas para que ellas se las proporcionen, es posible que el teletrabajo se incentive de forma exitosa.

En líneas posteriores se hace la propuesta de que el gobierno es quien debe crear una política pública consistente en proporcionar Tic a los hogares de escasos recursos, lo anterior poniendo como ejemplo la política pública puesta en marcha en el año 2010 consiste en proporcionar televisiones digitales a los hogares de escasos recursos en el país. Un mecanismo del gobierno para incentivar a las empresas, sería que al igual que a los hogares mexicanos en el año 2010 (con las televisiones digitales), se les proporcione recursos económicos de manera directa para modernizarse tecnológicamente. Un incentivo económico para contratar personas con discapacidad sería el de un apoyo económico directo por parte del gobierno a las empresas para la adquisición y compra de tecnologías de la información y comunicación.

En Argentina, como se mencionó en el capítulo tercero, el gobierno otorga una compensación económica a las empresas que deciden contratar personas con discapacidad. En México es posible llevar a cabo una política pública similar a fin de que las empresas tengan motivación para contratar mediante la modalidad de teletrabajo.

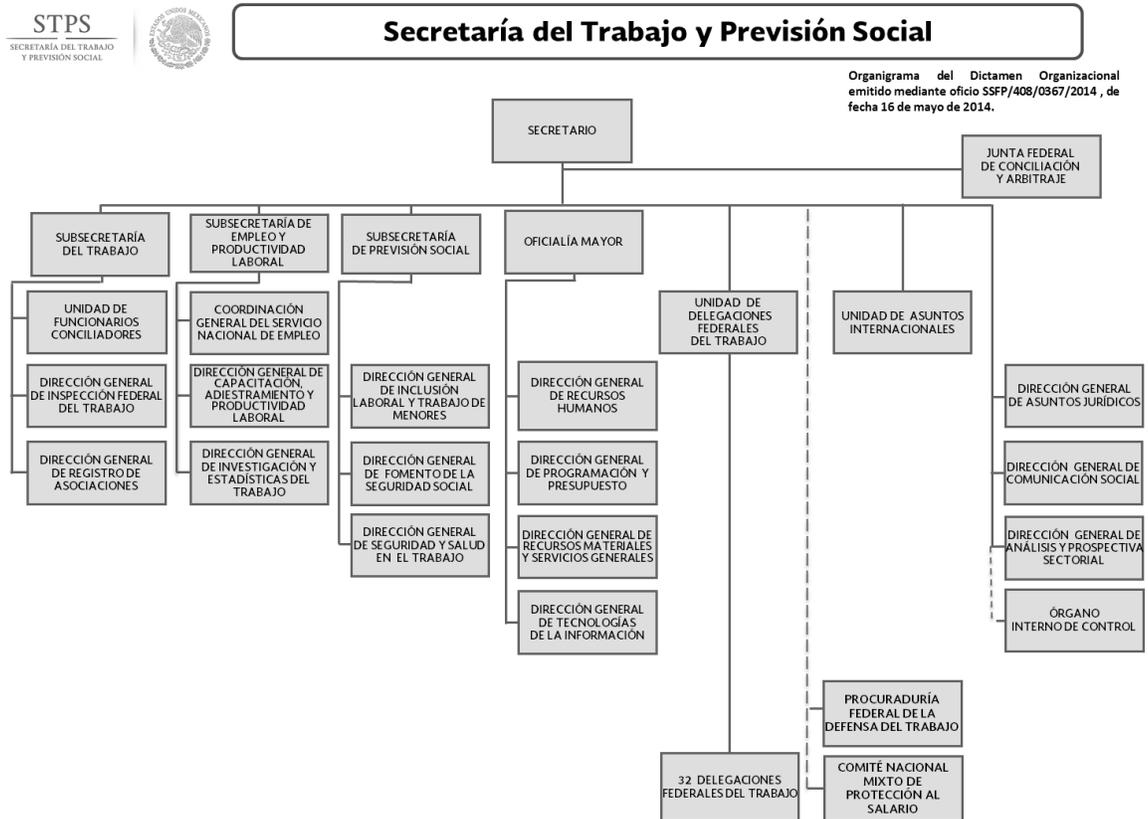
Otra de las funciones importantes con base en el derecho argentino sería el de la Creación de un Programa de Promoción de Teletrabajo en el Sector Privado. Siguiendo el ejemplo de Argentina, que cuenta con un programa de promoción del empleo en teletrabajo para empresas privadas, cuyo objetivo es monitorear y promover el teletrabajo en el sector privado, así como velar por el cumplimiento de la ley en la materia.

Se debe buscar la implementación del teletrabajo en empresas privadas, por medio de incentivos fiscales pero también de programas de difusión y coordinación en relación con el teletrabajo. Entre las funciones más importantes de dicho programa y en base a lo expuesto y citado en el capítulo tercero de la presente tesis, estaría: "Impulsar la implementación de teletrabajo en el sector privado, evaluar el

impacto de las relaciones laborales en el sector privado, propiciar condiciones de trabajo decentes para teletrabajadores”.

1.6 Propuesta para la implementación del teletrabajo, en base al organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En base a la legislación actual en México y a los organismos ya existentes, hare una propuesta sobre cómo implementar el teletrabajo en nuestro país, en relación con el organigrama actual de la secretaria de trabajo y previsión social, contenido en el Manual de Organización General de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social vigente en nuestro país, en el Numeral V, correspondiente a “estructura orgánica”. De acuerdo a dicho manual publicado en el diario oficial de la federación, la estructura orgánica de la secretaria de trabajo es el siguiente:



Siguiendo el anterior organigrama, hare a continuación la propuesta de las funciones y atribuciones de los anteriores organismos en relación con el teletrabajo y su aplicación para las personas con discapacidad.

1.6 1 Atribuciones de la Subsecretaría del Trabajo en relación con el teletrabajo

Esta área de la secretaría del trabajo tendría facultades para llevar a cabo un dialogo entre los factores de la producción y los representantes de la clase obrera, a fin de trabajar en una legislación optima en relación con el teletrabajo, con la cual resulten beneficiados todos los sectores de la población.

1.6.2 Atribuciones de la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo en relación con el teletrabajo

Tendría las funciones de vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de teletrabajo dentro del domicilio de los trabajadores (el cual funge como centro de trabajo). Las funciones de esta dirección actualmente son las siguientes: “Vigilar, directamente o a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante visitas de inspección, asesoría u otros mecanismos alternos, para propiciar el trabajo digno o decente, con personal calificado y herramientas tecnológicas”¹⁹⁶.

*Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la información y documentación necesaria para este fin.*¹⁹⁷

Siguiendo los puntos anteriores, en materia de teletrabajo, la Dirección General de Inspección Federal del trabajo, tendría como atribuciones el vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de teletrabajo. Las hipótesis jurídicas anteriormente propuestas a la Ley Federal del Trabajo en relación con el teletrabajo, deberán ser supervisadas mediante inspecciones en el domicilio del trabajador, por esta dirección general. Se deberá supervisar que el domicilio del trabajador, en el

¹⁹⁶ Manual de Organización General de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Numeral 12, Dirección General de Inspección de Trabajo. Confróntese en el Diario Oficial de la Federación.

¹⁹⁷ *Ídem*

cual se lleva acabo el teletrabajo, cuente con todas las medidas de seguridad e higiene con las que debe contar cualquier centro de trabajo convencional. En el capítulo tercero de la presente tesis, se hizo mención de aspectos específicos que se tenían que tener en cuenta en relación con la seguridad e higiene en el domicilio del trabajador. Así mismo, esta dirección deberá supervisar que el contrato de trabajo, las prestaciones y condiciones laborales, sean los adecuados para un teletrabajador. La vigilancia de la aplicación de la legislación en materia de teletrabajo, quedara en manos de esta dirección, la cual supervisara el adecuado cumplimiento de la legislación en materia de teletrabajo.

1.6.3 Atribuciones de la Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral en relación con el teletrabajo

Las funciones de esta subsecretaria serán amplias en lo relativo a la propuesta de investigación. Primeramente y en base al Manual de Organización General de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, se le deberán encomendar de forma análoga, las siguientes funciones: Facilitar la vinculación laboral a fin de que las personas con discapacidad puedan tener acceso a oportunidades de teletrabajo, además será la encargada de proporcionar adiestramiento y capacitación en materia de teletrabajo, para que así, las personas con discapacidad puedan tener la certificación necesaria para realizar teletrabajo. Por último, tendrá como funciones el llevar a cabo políticas públicas tendientes a difundir y fomentar el teletrabajo.

1.6.4 Atribuciones de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo en relación con el teletrabajo

Este organismo tendrá como fin, facilitar la vinculación al mercado laboral a las personas con discapacidad pero específicamente en lo relativo a ofertas de teletrabajo. Lo anterior, relacionando en los buscadores de empleo, a las personas con discapacidad, en las ofertas de trabajo que impliquen teletrabajo. Las funciones actuales de dicha secretaria son las siguientes:

Promover acciones de coordinación y cooperación con los empleadores para acercar mayores oportunidades de trabajo a la población buscadora de empleo; Diseñar, desarrollar, promover y coordinar estrategias de vinculación laboral,

presenciales y a distancia, que faciliten a los buscadores de empleo su incorporación a un puesto de trabajo y promover los requerimientos de personal de las empresas; Formular y ejecutar programas para promover la ocupación laboral en el país”; Orientar a los buscadores de empleo, con base en su formación y aptitudes, hacia las vacantes ofertadas por los empleadores; Proporcionar asesoría y orientación ocupacional a los buscadores de empleo, a efecto de facilitar su colocación en un puesto de trabajo¹⁹⁸.

En base a las anteriores funciones, se propone que dicha coordinación, sea la responsable de una adecuada vinculación laboral entre las personas con discapacidad y los empleadores que estén contratando bajo la modalidad de teletrabajo. La coordinación debe canalizar en las búsquedas de empleo, una relación entre las personas con discapacidad y aquellas ofertas laborales que tengan relación con el teletrabajo. Se debe buscar fortalecer vínculos que relacionen en las búsquedas de empleo a las personas con discapacidad con el teletrabajo, para de esta forma poder integrarlas al mercado de trabajo. La finalidad de lo anterior, es buscar que las personas con discapacidad puedan acceder más fácilmente a oportunidades de trabajo mediante la modalidad de teletrabajo. Es menester que exista un organismo cuya finalidad sea buscar la integración al mercado laboral para las personas con discapacidad. Lo anterior puede encomendarse a la coordinación nacional de empleo existente, pues de hecho ya se encuentra entre sus funciones existentes tal como se desprende de la propia ley, actualmente entre sus funciones se encuentra:

“Diseñar programas y estrategias, con la opinión de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, que generen oportunidades de trabajo a personas en situación de vulnerabilidad; Diseñar y aplicar programas de movilidad laboral que beneficien a la población buscadora de empleo, tanto urbana como rural¹⁹⁹”

¹⁹⁸ Manual de Organización General de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección de Trabajo, *Cfr.* en el Diario Oficial de la Federación.

¹⁹⁹ Manual de Organización General de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección de Trabajo, p.43. *Cfr.* en el Diario Oficial de la Federación.

De lo anterior se desprende, que son funciones de la coordinación el trabajar en conjunto con la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, a fin de garantizar empleo a las personas comprendidas dentro de grupos vulnerables. Las personas con discapacidad son consideradas como grupo vulnerable, razón por la cual el diseñar políticas públicas de fomento al teletrabajo, es una función que puede ser encomendada a la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo. De igual forma, otra dependencia de gobierno que tendría atribuciones para regular y aplicar la propuesta de investigación relacionada con el teletrabajo, es la siguiente:

1.6.5 Atribuciones de la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral en relación con el teletrabajo

Como se mencionó a lo largo de la presente tesis, para regular de forma completa el teletrabajo en nuestro país y poder integrar al mercado laboral a las personas con discapacidad, es menester llevar a cabo programas de capacitación y adiestramiento en materia de uso de las Tic, aplicadas al teletrabajo. Es necesario contar con programas de capacitación para teletrabajadores, a fin de que puedan llevar acabo sus funciones de la forma más efectiva posible. Así mismo y en base a las estadísticas expuestas en el capítulo segundo, se deduce que las personas con discapacidad, tienen en general menor escolaridad que las personas sin discapacidad, para compensar lo anterior, es necesario crear certificaciones oficiales, a fin de que las personas con discapacidad puedan acreditar la capacidad ante los empleadores para laborar mediante la modalidad de teletrabajo.

La capacitación en materia de teletrabajo, y le debida certificación, son necesarias, para la difusión y fomento del teletrabajo en el país. Es menester contar con una institución encargada de la capacitación y adiestramiento en el uso de las Tic, para las personas con discapacidad, de esta forma, con la debida certificación y en conjunto con el servicio nacional de empleo, será posible integrarlas al mercado laboral.

La propuesta es, dotar a esta dirección general, de facultades para poder crear programas específicos de capacitación y adiestramiento en materia de

teletrabajo, dirigido a personas con discapacidad. Actualmente, las funciones de esta dirección son las siguientes:

“Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos y Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos”. Establecer los criterios y requisitos que deben cumplir las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como su personal docente y los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento; supervisar su correcto desempeño, expedir las autorizaciones conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y realizar los registros correspondientes para su operación y, en su caso, cancelación; Registrar y sistematizar las constancias de competencias o de habilidades laborales que acrediten la capacitación y el adiestramiento recibidos por los trabajadores en las empresas, así como los certificados, diplomas, títulos o grados de estudio, expedido por autoridad facultada para ello o por particulares con reconocimiento de validez oficial, a favor de quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren o sean similares a los incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones; Proponer al superior jerárquico la emisión de convocatorias, dirigidas a los sectores productivos, para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que se juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos Comités²⁰⁰;

Siguiendo los anteriores preceptos, la propuesta es que a fin de facilitar a las personas con discapacidad, su vinculación al mercado laboral, será necesario llevar a cabo programas de capacitación y adiestramiento en materia de teletrabajo, los cuales deberán de contar con una adecuada metodología a fin de poder proporcionarles las herramientas necesarias para poder realizar teletrabajo. Así mismo, esto incentivara a los patrones a contratar personas con discapacidad, pues estas contarán con una certificación que avalara sus habilidades. Es menester llevar a cabo programas de capacitación eficaces, dirigidos a personas con discapacidad,

²⁰⁰ Manual de Organización General de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección de Trabajo, p 55, Cfr. en el Diario Oficial de la Federación.

dichos programas deberán ser avalados en conjunto con la secretaria de educación pública, tal como la propia ley señala: “Coordinar acciones con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento en el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, Ley General de Educación y demás disposiciones en vigor”.²⁰¹

1.6.6 Atribuciones de la Subsecretaria de Previsión Social en relación con el teletrabajo

Esta subsecretaria es la que tiene mayor participación en la presente propuesta de investigación, pues derivado de sus atribuciones, es la que tendría la responsabilidad de aplicar políticas públicas de teletrabajo enfocadas a una inclusión laboral de las personas con discapacidad. Actualmente la subsecretaria cuenta con atribuciones:

“Misión:

Promover e impulsar políticas y acciones de inclusión laboral para personas en situación de vulnerabilidad, para la prevención y erradicación del trabajo infantil, la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida; así como fomentar entornos laborales y organizacionales que propicien condiciones óptimas de seguridad y salud y fomentar la incorporación de trabajadores a los diferentes regímenes de seguridad social.

Visión:

Ser la unidad administrativa que favorezca una mayor integración familiar social y cultural en el ámbito laboral, propiciando la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la no discriminación y el acceso pleno a la seguridad social.

Objetivo:

Instrumentar programas y acciones que promuevan, en el ámbito laboral y organizacional, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida; fomenten condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo, la incorporación de trabajadores a los diferentes regímenes de seguridad social y el bienestar emocional de los trabajadores, para incidir en la integración familiar, social y cultural²⁰².

²⁰¹ Ídem

²⁰² Manual de Organización General de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección de Trabajo, p 36, Cfr. en el Diario Oficial de la Federación.

De lo anterior se desprende, que las funciones que esta subsecretaria, son el tomar acciones y emprender políticas públicas, a fin de buscar la integración laboral de las personas en estado de vulnerabilidad. El texto legal hace mayor enfoque a menores de edad, sin embargo, las personas con discapacidad son de igual forma consideradas un grupo vulnerable, razón por la cual es competencia de esta subsecretaria, el fomentar políticas públicas de teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.6.7 Atribuciones de la Dirección General de Inclusión Laboral en relación con el teletrabajo

Esta dirección tendría como atribuciones principalmente el coordinarse con las anteriores, para buscar la inclusión de las personas con discapacidad, por medio de políticas públicas que tiendan a fomentar el teletrabajo. Deberá de unir esfuerzos con la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento, para buscar la creación de programas de capacitación en el uso de las Tic, dirigidas específicamente a personas con discapacidad, así mismo con la Coordinación General del Servicio Nacional de empleo, para buscar la vinculación laboral de las personas con discapacidad al campo laboral por medio del teletrabajo.

La dirección tendría igual entre sus funciones, recibir las quejas relacionadas con las personas con discapacidad y el teletrabajo, por ejemplo, cuando el patrón omite cumplir con las obligaciones que la ley le impone. De igual forma esta dirección deberá estar actualizándose constantemente respecto de los datos en relación con actualidad y teletrabajo, tendencias tecnológicas, avances en las Tic y cambios estadísticos relevantes relacionados con la materia.

1.7 Propuesta para la regulación de los riesgos de trabajo para teletrabajadores

Resulta necesario ampliar el número de enfermedades y accidentes de trabajo contenidos en la Ley Federal del Trabajo, así como incluir medidas de

seguridad adecuadas para teletrabajadores. Argentina ha llevado a cabo lo anterior, al incluir una serie de consejos y medidas de seguridad para teletrabajadores, en su Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo y en un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo. La propuesta es que primeramente, se reconozca para los teletrabajadores, los mismos derechos y prestaciones laborales que un trabajador ordinario. Los teletrabajadores deben tener derecho al reconocimiento de los riesgos de trabajo contenidos en la Ley Federal del Trabajo, así como todas las pensiones y prestaciones que deriven de ellos.

Un teletrabajador que sufra un accidente o enfermedad laboral, debe tener derecho a las mismas prestaciones y atención médica, que un trabajador ordinario. Razón por la cual se propone, que las enfermedades y accidentes profesionales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sean de igual forma aplicables a los teletrabajadores, pues a pesar de realizar su labor dentro de su domicilio, son propensos a sufrir accidentes o enfermedades de trabajo.

Se debe considerar riesgo de trabajo a cualquier accidente o enfermedad laboral que sufra el teletrabajador dentro de su domicilio, independientemente de si este se lleva a cabo dentro de su jornada laboral. La razón de lo anterior, es que el teletrabajo se mide por resultados y aunque exista establecida dentro del contrato laboral, una jornada de trabajo, este no exenta la posibilidad de que el teletrabajador realice sus funciones administrando libremente su tiempo. Por lo anterior, todo accidente o enfermedad laboral que sufra el teletrabajador, debe ser considerado riesgo de trabajo siempre y cuando se demuestre que su origen se encuentra, en la realización de sus funciones laborales. Los riesgos de trabajo que sufra el teletrabajador dentro de su domicilio con motivo de su trabajo, deben ser reconocidos legalmente, independientemente del horario en que estos ocurran.

Se debe tomar en los siniestros laborales a los que puede estar expuesto un teletrabajador son de naturaleza diferente a los de un trabajador ordinario, por lo que resultaría benéfico, la expedición de un Manual de Seguridad en Materia de Teletrabajo, el cual funja como norma auxiliar en la materia, lo anterior, siguiendo el ejemplo del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo de

Argentina, en el cual se plasman, una serie de consejos y recomendaciones para realizar teletrabajo.

Como ya se citó en el capítulo tercero de la presente tesis, y a efecto de recapitular lo que establece la legislación argentina: “Para prevenir riesgos de trabajo y establecer algunas medidas de seguridad en relación con el teletrabajo se crea como se menciona en líneas anteriores, un Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, el cual según el gobierno de Argentina “tiene como objetivo explicar a quienes participen en el programa piloto se seguimiento y promoción de teletrabajo en empresas privadas (PROPET), las medidas destinadas a evitar enfermedades profesionales y riesgos de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar. Provee las herramientas necesarias para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos” ²⁰³

En este manual se dan consejos generales sobre las medidas de seguridad básicas que deben de llevar acabo tanto el patrón como el teletrabajador, a fin de evitar riesgos laborales. Se establecen medidas en relación con los siguientes aspectos:

- “Trabajo con pantallas de visualización de datos
- Medidas de Seguridad en los trabajos de carácter administrativo
- Prevención de incendios
- Actuación ante un incendio
- Primeros auxilios” ²⁰⁴

En Argentina los riesgos de trabajo se encuentran compilados en manuales genéricos y de forma conjunta en un Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo; pero en México, dada la naturaleza federal y especial de la ley laboral, lo más conveniente sería regularlos dentro de la misma Ley Federal

²⁰³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gobierno de Argentina, Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, p.3 en: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/100924_manual-buenas-practicas.pdf

²⁰⁴ *Ídem*

de Teletrabajo. Se debe de tomar en consideración para teletrabajadores, la misma tabla de accidentes y enfermedades profesionales contenida en la Ley Federal del Trabajo y de ser el caso, añadir nuevas enfermedades y accidentes laborales a las que estén más propensos los teletrabajadores.

Por lo tanto para regular completamente el teletrabajo en nuestro país, es menester regular primeramente de forma genérica el teletrabajo en nuestra carta magna, posteriormente en la Ley Federal del Trabajo, e incluso, la creación de un Manual de Seguridad en Materia de Teletrabajo, el cual funja como norma complementaria tal como lo es el Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo en Argentina.

Como ejemplo de las disposiciones contenidas en el Manual de Buenas Practicas de Salud y Seguridad en Teletrabajo y las cuales considero menester incluir en el Manual de Seguridad en Materia de Teletrabajo que propongo, destacan las siguientes:

- Ubicar la mesa y la pantalla de modo que se eviten deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla. Nunca ubicar la pantalla enfrente de una ventana que no disponga de cortinas o persianas para evitar el deslumbramiento.

- Ajustar la silla y la pantalla de modo que se obtenga una postura comfortable. Como norma general, los brazos, muñecas y manos deben estar en posición horizontal y la altura de los ojos debe ser aproximadamente igual a la parte superior de la pantalla. La distancia entre los ojos y la pantalla debe estar entre 40 y 70 cm

- Tenga un matafuegos portátil (en México extintor) de 1 kg. ABC. Colóquelo en un sitio cercano a su lugar de trabajo.

- La temperatura efectiva debe estar comprendida entre los 20-23° en invierno y los 23-26° en verano.

- Asegurar que la iluminación mínima del sector de trabajo oscilará entre 500 y 1000 lux.

1.8 La creación de un programa de certificación de competencias en teletrabajo para personas con discapacidad

La certificación en competencias en teletrabajo sirvió en Argentina para capacitar en el uso de las Tic a gran parte de jóvenes entre 18 y 24 años, que se encontraban desempleados, así como a personas con discapacidad por medio de una enseñanza especializada para ellos.

En lo que respecta a la aptitud intelectual de la población mexicana para poder emplear las Tic, según datos ya citados previamente; el 89.5% de la población sabe leer y escribir un recado, cifra que es favorable pues el empleo de las Tic requiere de esta habilidad básica. Enfocándonos en lo que respecta a las personas con discapacidad, el 6% de la población en México cuenta con un grado de discapacidad, de ese porcentaje el 65% de entre 6 y 14 años saben leer y escribir un recado, cifra que de igual forma es favorable pues saber leer y escribir es básico para poder emplear las Tic.

Hasta ese punto se podría decir que la situación es favorable, pero el problema radica que entre las personas con discapacidad la escolaridad preponderante es apenas la primaria siendo del 44.7% y la secundaria con 15.3%. Dada la situación laboral actual, la escolaridad mínima que se solicita en la mayoría de los trabajos es nivel medio superior, lo que representa un problema, pues las personas con discapacidad podrían quedar excluidos del sector laboral y del teletrabajo, en virtud de su bajo nivel de escolaridad.

Para solucionar este problema, mi propuesta consiste en la creación de un Programa de Certificación de Competencias en Teletrabajo, en el cual se brinde capacitación y certificación con validez oficial en el uso de las Tic a las personas con discapacidad. El programa de capacitación tendría como finalidad, la certificación las competencias en teletrabajo para que las personas con discapacidad puedan demostrar ante los empleadores, su aptitud laboral.

Siguiendo el establecido anteriormente, dicho programa deberá estar a cargo de las siguientes dependencias de gobierno: La subsecretaria de empleo y productividad laboral, a través de la dirección general de capacitación,

adiestramiento y productividad laboral, en conjunto con la secretaria de educación pública, y con auxilio de la dirección general de inclusión laboral y trabajo de menores. La primera dependencia quedaría a cargo de la capacitación y adiestramiento de las personas con discapacidad en materia de teletrabajo, la secretaria de educación pública sería la responsable de certificar oficialmente los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad para realizar teletrabajo, y por último, la dirección general de inclusión laboral, quedaría a cargo de llevar a cabo recomendaciones que permitan una mayor protección de los grupos vulnerables, en este caso las personas con discapacidad.

Argentina le ha dado un enfoque especial al teletrabajo y lo ha relacionado con las personas con discapacidad. Lo anterior por medio de programas específicos que ha creado e impulsado, mismos que ya fueron citados en el capítulo tercero de la presente tesis, por cual, se propone que México haga lo mismo, e impulse programas de certificación en competencias laborales para personas con discapacidad.

Antes de continuar, es necesario delimitar, a que segmento de las personas con discapacidad va dirigida la presente propuesta, aunque ya lo he hecho anteriormente, no está de más reforzarlo. Como se mencionó en el capítulo primero de la presente tesis, el teletrabajo es viable para:

Personas con discapacidad para caminar, subir, o bajar usando sus piernas; ver parcialmente aunque sea con lentes; dificultad para hablar o comunicarse (verbalmente), y dificultad para escuchar. Todas esas discapacidades pueden ser subsanadas por medio de las Tic y no impiden realizar teletrabajo. En el caso de discapacidades mentales, y físicas totales, así como para ver completamente, el teletrabajo no es viable pues impide hacer uso de las Tic y realizar completamente teletrabajo, por lo cual este tipo de discapacidades no serán contempladas en mi propuesta de investigación²⁰⁵.

La inclusión laboral por medio del teletrabajo es posible para las personas con dificultades de movilidad parcial para caminar o subir escaleras, dificultades parciales de la vista, dificultad para hablar (mudos) y para escuchar (sordos), así

²⁰⁵ Referencia citada en capítulo segundo.

como personas con enfermedades crónico degenerativas que no tengan impedimento para realizar teletrabajo.

Por lo tanto y siguiendo el ejemplo de Argentina, se debe brindar capacitación laboral en materia de Teletrabajo a las personas con discapacidad, lo anterior por medio de programas gubernamentales con la debida certificación. Como ya cite en el capítulo tercero de la presente tesis, en la legislación argentina:

“El Programa de Capacitación en Teletrabajo para Personas con Discapacidad brinda capacitación mediante cursos especiales para que, una vez alcanzados los conocimientos y manejos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las Personas con Discapacidad tengan la posibilidad de insertarse en el ámbito laboral bajo la modalidad de teletrabajo”²⁰⁶.

Por lo cual es menester para mi propuesta de investigación que el gobierno mexicano lleve un programa de capacitación similar al argentino, siendo lo más relevante de dicho programa lo siguiente:

*El primer módulo es de Informática Básica en el cual se les enseña desde que es una PC hasta nociones básicas del Sistema Operativo Windows y uso de internet. En el segundo módulo se imparten contenidos referidos a Word, Excel y, dependiendo de la evolución y el desempeño de los alumnos, se imparte PowerPoint. A su vez, el tercer módulo trata sobre comunicación interpersonal a partir del cual los participantes aprenden a comunicarse dentro de una organización. El cuarto módulo es sobre gestión del tiempo y en el mismo los participantes aprenden a administrar el tiempo en el trabajo. Por último, el quinto módulo es dictado por la Coordinación de Teletrabajo y en el mismo se imparten contenidos referidos específicamente a Teletrabajo.*²⁰⁷

Mi propuesta es que México realice un Programa de Capacitación en Teletrabajo para personas con discapacidad parecido al argentino, pues esto es

²⁰⁶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, p.1, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

²⁰⁷ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, p.30, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

indispensable para poder incluir a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Dicho programa deberá darles las herramientas necesarias para poder desempeñar funciones básicas de teletrabajo dentro de una empresa, así como la debida certificación, independiente de su nivel de escolaridad.

La certificación juega un papel muy importante pues, otro factor de exclusión y discriminación laboral es el relativo al nivel de estudios. Las empresas solo suelen contratar personal con nivel de estudios medio y excluyen a las personas con bajo nivel de escolaridad. Este factor puede ser crucial pues el porcentaje de alfabetización en personas con discapacidad, así como su nivel de escolaridad es menor al de la población en general. Lo anterior, según lo ilustrado en las estadísticas y datos expuestos en el capítulo segundo de las presentes tesis, mismas que de forma resumida a continuación se citan:

De acuerdo con la ENADID 2014, 65 de cada 100 personas con discapacidad de 6 a 14 años saben leer y escribir un recado, dato que es muy inferior al de la población sin discapacidad (89.5 por ciento). En relación con el nivel de escolaridad, 23.1% de la población con discapacidad no tiene instrucción, cifra considerablemente más alta que la que se observa entre las personas sin discapacidad (4.8 por ciento). El nivel de escolaridad predominante de la población con discapacidad es el de primaria (44.7%) y le sigue secundaria (15.3 por ciento); para el caso del nivel superior el porcentaje de la población sin discapacidad triplica al de la población con discapacidad (5.7 por ciento).²⁰⁸

Los anteriores datos son preocupantes pues la mayor parte de la población con discapacidad cuenta con un nivel bajo de estudios a comparación de las personas sin discapacidad, razón por la cual pueden ser objeto de una doble discriminación laboral, pues solo el 5.7% cuenta con nivel superior de estudios. A fin de garantizar un digno acceso al mercado laboral, para el porcentaje de la población con discapacidad con instrucción primaria (44.7%) y secundaria (15.3%), lo ideal será que la Certificación hecha en el Programa de Capacitación en

²⁰⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, p.10-11 en : http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf

Teletrabajo, tenga reconocimiento suficiente por parte de las instituciones públicas y privadas del país para poder aceptar la contratación de personas con discapacidad.

La mayor parte de personas con discapacidad (65%) saben leer y escribir, por lo que son aptas para un aprendizaje sistematizado en el uso de las Tic. Un programa de certificación y capacitación en teletrabajo es la vía adecuada para poder incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad. Dicho programa tendría como fin la incorporación laboral de las personas con discapacidad, que a pesar de no tener un nivel de escolaridad alto, si cuentan con la capacidad de poder certificarse en el uso de las Tic, pues la capacidad de leer y escribir les permite su aprendizaje. Se propone por lo tanto, el seguir el ejemplo argentino y llevar a cabo una capacitación en materia de teletrabajo similar.

1.9 Políticas públicas para disminuir la brecha digital en el país

La brecha digital en nuestro país, tal como se expuso en el capítulo segundo, no es muy grande, pues el 57.4% de la población en nuestro país tiene acceso a internet, el 45% de los hogares mexicanos cuentan con una computadora, 89% de la población cuenta con telefonía móvil, y el 129% de las empresas cuenta con telefonía fija (revisar datos estadísticos del segundo capítulo de la presente tesis). Los anteriores datos son alentadores pues la brecha digital en nuestro país es realmente reducida.

Sin embargo, es necesario que el gobierno por medio de la Secretaría de Educación Pública y de Desarrollo Social, busque realizar medidas y políticas públicas a efecto de reducir la poca brecha digital existente en el país. Es necesaria, la digitalización y modernización tecnológica de las escuelas y hogares mexicanos para poder implementar a fondo mi propuesta de investigación.

Mi propuesta es que se inicie un programa de digitalización en los hogares mexicanos, que consistiría en brindar una computadora y Tablet a las familias de escasos recursos. Lo anterior es factible, pues no es la primera vez que el gobierno en busca de la modernización tecnológica del país, regala aparatos electrónicos a las familias de escasos recursos. En el año 2015 el gobierno de México proporcionó con recurso propio, televisores digitales a más del 90% de la población en nuestro

país, dicho gasto estuvo contemplado en el presupuesto y fue viable debido a la voluntad política de querer hacerlo. Al respecto se cita un artículo periodístico que lo reafirma:

La era de la televisión analógica en México llega a su fin, y con éste arranca el inicio de la era digital, que significa mejor calidad de video, sonido y más canales transmitidos a través de señales aéreas.

A través del programa Apagón analógico, el gobierno mexicano quiere dar fin a la televisión tradicional y comenzar la Televisión Digital Terrestre (TDT). Bajo este esquema, el gobierno entregó un televisor digital al 90 por ciento de los hogares mexicanos de bajos recursos, que equivale a casi 10 millones de televisores, según el periódico El Universal.²⁰⁹

El gasto llevado a cabo por el gobierno federal fue considerable, tal como se menciona en estas líneas:

Con motivo del próximo apagón analógico, el Gobierno se dispone a repartir 14 millones de televisores digitales entre familias de escasos recursos. Las autoridades darán esos aparatos en lugar de decodificadores, como lo hizo la extinta Cofetel, para incrementar el nivel de penetración digital. Ruiz Esparza adelantó que se invertirán alrededor de 19,000 millones de pesos en un programa que se realizará durante este y el año próximo, ya que la fecha límite para el apagón analógico es el mes de diciembre del 2015. Solo se entregará un aparato por hogar. Ruiz Esparza aclaró que la distribución de los televisores digitales se hará conforme a un padrón que elaborará la Secretaría de Desarrollo Social, “pues el criterio es que toda familia que reciba un beneficio de la Sedesol, tendrá derecho a una televisión en forma gratuita”. En un comunicado la SCT aclara que se trata de aparatos de bajo consumo de energía y equipados con puertos HDMI y USB para conectarse a internet. “La asignación de las televisiones será a los hogares de escasos recursos en los que habitan familias beneficiarias del padrón de Sedesol y solo se entregará un aparato por hogar.²¹⁰

La inversión llevada a cabo para la modernización de la televisión en México fue amplia, y el gobierno federal no escatimó recursos en ello. Considero que es de mayor importancia y trascendencia, proporcionar equipos de cómputo a la población mexicana, de lo que lo fue en su época en brindarles televisores digitales,

²⁰⁹ Gutiérrez Oscar, CNET Noticias en Español, “ El apagón analógico en México, Que es y en que consiste”, 24 de Diciembre de 2015, consultado en: <https://www.cnet.com/es/noticias/apagon-analogico-mexico-que-es-que-consiste/>

²¹⁰ Diario 20 minutos, “ El gobierno repartirá gratis 14 millones de televisores digitales por el apagón analógico”, Ciudad de México, 21-02-2014, consultado en:

<http://www.20minutos.com.mx/noticia/12023/0/televisiones-digitales/gratis-sct/apagon-analogico/>

pues este este gasto no era vital, pues se podían emplear decodificadores digitales, en vez de televisores digitales.

Hace 3 años, hubo suficiente recurso público para poder llevar acabo la anterior política pública de modernización tecnológica del país, lo cual quiere decir que de igual forma, puede llevarse a cabo una donación masiva por parte del gobierno mexicano de equipos de cómputo, ya sea a los hogares mexicanos o como incentivo a las empresas que decidan sumarse al teletrabajo. Es factible económicamente brindar Tic a las familias mexicanas, empresas y dependencias de gobierno y de esta forma, superar esa brecha digital en el país.

Respecto al costo individual, las televisiones tuvieron un valor superior a los \$2500 pesos mexicanos, tal y como a continuación se cita: “La Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) recuerda a sus beneficiarios que les regaló un televisor de 2 mil 518 pesos, como parte del programa de Transición a la Televisión Digital Terrestre. El costo del aparato fue incluido en la cartilla social, la cual informa a cada beneficiario de Sedesol cuánto dinero recibe a través de programas sociales”.²¹¹

Este costo individual es igual o incluso inferior que el que podría representar una computadora, laptop o tablet. Para respaldar lo dicho anteriormente, a continuación cito el costo individual de las siguientes laptops y computadoras, que el gobierno mexicano podría proporcionar con el mismo recurso económico que el empleado en las televisiones digitales:

“Google presento su portátiles de Chromebook más baratas hasta el momento, dos versiones con un costo de 149 dólares dirigidas a socavar la franquicia Windows de Microsoft y mejorar su presencia en los mercados de escuelas y otros países. A pesar de sus limitaciones, las Chromebook han ganado popularidad, particularmente en escuelas”

India presentó hoy el prototipo de una innovadora computadora portátil básica que, además de tener la capacidad para funcionar con energía solar,

²¹¹ Baptista, Diana, “ *Presume Sedesol costo de televisiones*”, Diario Reforma, Cd de México 23 de Agosto de 2016, consultado en:

<http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=922105&md5=484c1fba9b7ba2a351e73fc43588d708&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>

*podría convertirse en la más barata del mundo, ya que se prevé comercializarla en 35 dólares. El nuevo equipo, de pantalla táctil, fue presentado por el gobierno indio que ahora busca un fabricante mundial para iniciar -el próximo año- la producción a gran escala de este dispositivo, cuyo principal mercado sería el estudiantil. El ministro indio de Desarrollo de recursos Humanos, Kapil Sibal, explicó que el prototipo está basado en el sistema operativo Linux y que entre sus funciones está el procesador de texto, el navegador en internet y videoconferencia. Asimismo, continuó, cuenta con lector de PDF, open Office, sci-lab, media player, capacidad de gestión de dispositivos a distancia, multimedia y visor de contenido múltiple.*²¹²

Respecto al precio de una Tablet de costo económico se encuentra el siguiente:

“Sólo faltan unos días para que la esperada tableta de aproximadamente 35 dólares (alrededor de 455 pesos) salga a la venta. El dispositivo electrónico es impulsado por el gobierno de la India para su uso educativo. El nuevo gadget cuenta con el sistema operativo Android y viene en versiones de 5,7 y 9 pulgadas, ha sido fabricada por la empresa HCL Technologies. El aparato estará subsidiado por el gobierno del país, por lo que no estará al alcance de la comercialización minorista en una primera etapa, pero se espera que pronto pueda llegar a las tiendas”.²¹³

Son pues múltiples las computadoras y tabletas que se pueden encontrar en el mercado con un costo inferior al de las pantallas digitales que repartió el gobierno en años anteriores. Si en el pasado, se consideró prioridad proporcionar televisiones digitales a la población, también puede valorarse de la misma manera el proporcionarles Tic como computadoras o tabletas. Si se lleva a cabo una política pública como la anterior, se disminuiría la brecha digital en el país y se podría dar un paso para implementar mi propuesta de investigación.

Siendo estas las propuestas de investigación, en torno a la presente tesis, la cual versa sobre la regulación del teletrabajo en nuestro país, aunado a sus múltiples beneficios que presenta para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

²¹² Noticias MVS, “ Lanza India la Laptop más barata del mundo”, México, 23 de Julio de 2010, consultado en: <http://www.mvsnoticias.com/#!/noticias/Lanza-India-la-laptop-mas-barata-del-mundo>

²¹³ Periódico Excelsior, “ Llego la Tablet más barata del mundo, cuesta 455 pesos”, Ciudad de México, 30-09-2011, consultado en: <http://www.excelsior.com.mx/2011/09/30/dinero/771749>

Fuentes de Investigación

I. Bibliografía

- Álvarez del Castillo, Enrique, *El Derecho Social y los Derechos Sociales en México*, México, Ed. Porrúa, 1982, p.114.
- Cabello García, José Manuel, *Operaciones auxiliares con tecnologías de la información y la comunicación*, Málaga España, Ic editorial, 2014, p2.
- Flores Salgado, Lumdina Lucerito, *Derecho informático*, primera edición Ebook, México, Grupo editorial patria, 2014, parte introductoria sin p.
- García Mercedes y Camino Burgos, *Teletrabajo y discapacidad*, Madrid España, edición digital, editorial UNED, 2013, p.15.
- González Ibarra, Juan de Dios, *Metodología jurídica epistémica*, Edición 2006, México Distrito Federal, Editorial Fontamara,, p.27.
- Gray M Hodson N y Gordon G, *El teletrabajo aspectos generales*, Madrid España, Fundación Universidad empresa, 1995, pág. 57.
- Katz Jorge, y Hilbert Martin, *Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003, p.16 en:
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2354/2/S034237_es.pdf
- Lara Espinosa, Diana, *La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Comisión Nacional De Los Derechos Humanos, México, Distrito Federal, Agosto 2012. P 15, consultado en:
http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CSUPDH10-1aReimpr.pdf
- Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, Distrito Federal Editorial Porrúa, 2007, pp. 7 y 15.
- Ministerio De Asuntos Sociales, *Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades, y minusvalías, manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*, Madrid, INSERSO, págs. 77 y 55.

- Ministerio De Asuntos Sociales, *Las personas con minusvalía en España, aspectos cuantitativos*, Madrid, INSERSO, 1989, pág. XI.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en Argentina, “*Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral*”, Agosto de 2012, pp. 14-15, consultado en:
http://www.trabajo.gov.ar/downloads/difusion/141107_libro_teletrabajo.pdf
- Nilles, J, the telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today, California, Jala international, 1973, p.5.
- Palacios, A., *El modelo social de discapacidad. Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2008., pp 192 y 993
- Petite Eugéne, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, México, D. F, Editorial Impresora, S. A. 1975, p. 19
- Plasencia López, Zoe, *introducción a la informática*, Madrid España, editorial Anaya, 2013 pp 55.60.
- SCJN, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren los derechos de las personas con discapacidad*, México 2014, p 22.
- Vázquez Rodolfo, *Teoría del Derecho*, Tercera Edición, México, Editorial Oxford, 2014, pp. 87 y 231.
- Villoro Toranzo Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho*, Segunda Edición, México, D. F Editorial Porrúa, 1974, p. 127.
- Zarate Humberto José, et al, *Sistemas Jurídicos Contemporáneos*, México, Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V, 1997, p.2

II. Legislación y Jurisprudencia Nacional e Internacional

- Amparo en revisión 159/2013. 16 de octubre de 2013. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho a formular voto particular; Olga Sánchez Cordero de García Villegas reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

- Amparo en revisión 410/2012. Seguros Inbursa, S.A., Grupo Financiero Inbursa. 21 de noviembre de 2012. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

- Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo, consultado en:

<https://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm18s.html>

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos

- Convención de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas

- Declaración de Viena

- Declaración Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos

- Diario Oficial de la Federación.

- Gaceta parlamentaria, número 4458-iv , México, iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, consultado en:

<http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/63/2016/feb/20160201-IV/Iniciativa-2.html>

- Gobierno de Argentina, Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, consultado en:

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

- Gobierno de Argentina, Resolución 1552/2012, consultado en:

<http://upcndigital.org/~legislacion/CYMAT/Higiene%20y%20Seguridad/2012-Resolucion%20SRT%201552.pdf>

- Gobierno de Costa Rica, DECRETO N° 39225-MP-MTSS-MICITT, Presidente de la República, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 5, consultado en:

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf

- Gobierno de Costa Rica, DECRETO N° 39225-MP-MTSS-MICITT, Presidente de la República, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consultado en:

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf

- Gobierno de Costa Rica, Ministerio de Salud, “Tipos de teletrabajo” Artículo 6, Decreto Ejecutivo N°. 39734-S, consultado en:

<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/tipos-teletrabajo>

- Gobierno de España, Artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, consultado en:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a13

- Gobierno Nacional de Colombia, Ministerio de Tecnologías de la información y Telecomunicaciones, Libro blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia, p. 12, consultado en:

http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

- Ley 1221 de 2008, Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, Colombia, Bogotá, consultado en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

- Manual de Organización General de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección de Trabajo. Confróntese en el Diario Oficial de la Federación.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Resolución 595/2013, p-1, consultado en:

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Resolución 147/2012, consultado en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194314/norma.htm>

- Ministerio De Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Resolución 595/2013, consultado en:

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217> Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Resolución 595/2013, consultado en:

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf
[070/norma.htm](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf)

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

III. Hemerografía

- Cisneros Farías German, “Antinomias y lagunas constitucionales. Caso México”, *Revista del IJ UNAM*, México, Distrito Federal, consultado en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5662/7403>

- De la concepción Aurora María, ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio?, una revisión hispanoamericana, P. 106, obra del acervo de la Biblioteca Jurídica del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, consultado en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9594/11624>

- Diario 20 minutos, “El gobierno repartirá gratis 14 millones de televisores digitales por el apagón analógico”, Ciudad de México, 21-02-2014, consultado en:

<http://www.20minutos.com.mx/noticia/12023/0/televisiones-digitales/gratis-sct/apagon-analogico/>

- Diario Economía Hoy, “Las 4 grandes ventajas del teletrabajo en Chile”, Chile, 1/09/2016, consultado en:

<http://www.economiahoy.mx/sociedad-eAm-chile/noticias/7798562/09/16/Las-cuatro-grandes-ventajas-del-teletrabajo-en-Chile.html>

- Dos Santos Nina, "La crisis del petróleo, el inicio de una nueva era", Noticias Internacionales CNN Expansión, Inglaterra, Londres, lunes 08 de diciembre de 2014, consultado en:

<http://expansion.mx/economia/2014/12/05/2015-el-fin-de-la-crisis-del-petroleo>

- Gabriela Godínez García, Noticias Informarte, Educación, "En México no existe regulación para el teletrabajo", México 23 de Enero de 2014, consultado en:

<http://www.informarte.mx/recreacion/educacion-2/en-mexico-no-existe-regulacion-para-el-teletrabajo/>

- García Máynez, Eduardo, "Misión y límites de la Hermenéutica Jurídica", *Revista de Filosofía Diánoia*, Vol. 8, no. 8, 1962, p. 121.

- Gutiérrez Oscar, CNET Noticias en español, "El apagón analógico en México, Que es y en que consiste", 24 de Diciembre de 2015, consultado en:

<https://www.cnet.com/es/noticias/apagon-analogico-mexico-que-es-que-consiste/>

- Martínez Sánchez Ángel, et. al, Boletín ICE económico, Análisis del impacto en el medio ambiente urbano, consultado en:

http://www.revistasice.com/cache/pdf/bice_2753_23-39__6d9d1def7dfd05f7c04d873503ae090f.pdf

- Martínez, Nurit, *Periódico Nacional El Universal*, Sección Primera, martes 04 de septiembre de 2012, consultado en:

<http://archivo.eluniversal.com.mx/pr>

- Mela Marta, ¿Que son las Tic y para qué sirven?, Noticias Ibero Estudios, México, miércoles 13 de abril de 2011, consultado en:

<http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFque-son-las-tic-y-para-que-sirven/>

- Noticias MVS, "Lanza India la Laptop más barata del mundo", México, 23 de Julio de 2010, consultado en:

<http://www.mvsnoticias.com/#!/noticias/Lanza-India-la-laptop-mas-barata-del-mundo>

- Noticias Terra, "CREAN PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO", 05 de Julio de 2013, consultado en:

<https://noticias.terra.com.ar/crean-programa-de-promocion-del-empleo-en-teletrabajo,0f8318129e5af310VgnCLD2000000ec6eb0aRCRD.html>

- Noticias, CNN Expansión, Gabriela Chávez, Tecnología, "trabajo a distancia, ausente en la política digital mexicana", Ciudad de México, Martes, 19 de mayo de 2015, consultado en:

<http://expansion.mx/tecnologia/2015/05/18/teletrabajo-la-politica-ausente-en-la-conectividad-mexicana>

- Periódico Excelsior, "Llego la Tablet más barata del mundo, cuesta 455 pesos", Ciudad de México, 30-09-2011, consultado en:

<http://www.excelsior.com.mx/2011/09/30/dinero/771749>

- Periódico Vanguardia, sección de negocios, "Teletrabajo tendrá un boom en 2015 revela IDC", Coahuila - Saltillo México, 27 de Noviembre de 2014, por agencias, consultado en:

<http://www.vanguardia.com.mx/teletrabajotendraunboomen2015revelaidc-2215543.html>

- Revista Forbes, Thierry Gonnet Adecco, Negocios, "Teletrabajo un tema de autonomía y cultura", México, 29 de Mayo de 2013, consultado en:

<http://www.forbes.com.mx/teletrabajo-un-tema-de-autonomia-y-cultura/#gs.YfIUukl>

- Tello Edgar, "Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México", *Revista de Universidad y Sociedad del conocimiento*, Universitat Oberta de Catalunya, España, vol. 4 n.º 2 (2007), p.3.

- Viana Israel, "Yom Kippur, la última gran guerra entre Israel y sus vecinos árabes", *Diario Internacional ABC*, Madrid España, 20/02/2014, consultado en:

<http://www.abc.es/archivo/20131006/abci-guerra-kippur-201310042005.html>

- Zambrano Martínez, Fernando, Las Tics en nuestro ámbito social, revista digital UNAM, 1 de Noviembre de 2009, consultado en:

<http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art79/int79.htm>

IV.- Información Digital, Estadísticas y Sitios de Internet

- Banco Mundial, Sección de Noticias, “Conectarse para trabajar: Cómo las TIC amplían las oportunidades de empleo en todo el mundo”, 10 de Septiembre de 2013, consultado en:

<http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/09/10/how-icts-are-expanding-job-opportunities>

- Baptista, Diana, “Presume Sedesol costo de televisiones”, Diario Reforma, Cd de México 23 de Agosto de 2016, consultado en:

<http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=922105&md5=484c1fba9b7ba2a351e73fc43588d708&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>

- Biblioteca Digital del Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, “Redes de Telecomunicaciones”, consultado en:

http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/ciencia/volumen3/ciencia3/149/htm/sec_8.htm

- Blog de la bolsa de trabajo exclusiva del sector petrolero, “Historia, la crisis del petróleo de 1973”, consultado en:

<https://empleospetroleros.org/2012/11/15/historia-la-crisis-del-petroleo-de-1973/>

- Cámara Argentina de Comercio Electrónico, “Certificación de Competencias Laborales, Certificación en Teletrabajo”, consultado en:

<http://www.cace.org.ar/novedades/certificacion-de-competencias-laborales-certificacion-en-teletrabajo/>

- Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, LXIII legislatura, “crear o modificar legislación vigente”, consultado en:

http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/007_destacados/d_accesos_directos/006_glosario_de_terminos/b_crear_o_modificar_legislacion_vigente

- Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa, Curso sobre las relaciones internacionales durante el siglo XX, “La guerra árabe israelí de 1973”, consultado en:

<http://www.historiasiglo20.org/GLOS/yomkippur.htm>

- Comunicación de Responsabilidad Sustentabilidad empresarial, “Se lanzó Red de Teletrabajo”, 22 de Junio de 2011, consultado en:

<http://www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/se-lanzo-la-red-de-teletrabajo>

- Comunidad Teletrabajo, Certificación para los teletrabajadores en Colombia, Historia del Teletrabajo, consultado en:

<http://comunidadteletrabajo.com/historia-del-teletrabajo/>

- Congreso UGT Castilla y León, Valladolid, 20, 21 y 22 de Abril de 2009, consultado en:

<http://www.ugtcyl.es/5congreso/?p=202>

- Consejo Nacional para prevenir la discriminación, México aún no es un país apto para personas con discapacidad, INEGI, consultado en:

http://www.conapred.org.mx/movil_smartphone/index.php?contenido=noticias&id=3810&id_opcion=108&op=108

- Córdova Olivarría, Sergio, “El Teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana” en el Cuarto Congreso Nacional de Estudios de Trabajo, consultado en:

<http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Documentos/Amet2003/templates/res/tema2/SERGIO%20CORDOVA.pdf>

- De Azcárate, Patricio, Proyecto Filosofía en español, Moral a Nicómaco, libro quinto, capítulo X de la equidad en:

<http://www.filosofia.org/cla/ari/azc01146.htm>

- Derecho constitucional, concepto de reglamento, consultado en:

<http://www.derechoconstitucional.es/2012/02/concepto-de-reglamento.html>

- Díaz Laura, Asesora Técnica, Secretaria de Trabajo de la Nación, Centro de Teletrabajo y Teleformación en Argentina, Fundación “Caminando Utopías”, consultado en:

http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/argentina/argentina_0019.php#

- Dr. Arthur O’Reilly, El derecho al trabajo decente de las personas discapacitadas, Oficina internacional del trabajo Ginebra, edición revisada, España 2007, consultado en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

- Educación Sin Fronteras, El Valor de Solidaridad, Ficha didáctica, consultado en:

<http://www.educacionsinfronteras.org/files/12366>

- El Altruismo, La página de la vida, consultado en:

<http://www.proyectopv.org/1-verdad/altruismo.htm>

- Enciclopedia EcuRed, Telecomunicaciones, consultada en:

<http://www.ecured.cu/Telecomunicaciones> .

- Enciclopedia jurídica, Ley especial, consultado en:

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ley-especial/ley-especial.htm>

- Enciclopedia jurídica, Ley especial, consultado en:

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ley-especial/ley-especial.htm>

- Fundación Caminando Utopías para la inclusión digital y laboral, Centro de Teletrabajo y Teleformación en Argentina, consultado en:

<http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/tesina/cap2.pdf>

http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional/que_es_el_teletrabajo.php

- Gobierno de Argentina, ABC del teletrabajo en Colombia, consultado en:
http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

- Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Tomada firmó convenio para certificar competencias en el rol genérico de teletrabajador”, consultado en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/tomada-firmo-convenio-para-certificar-competencias-en-el-rol-generico-de-teletrabajador>

- Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Lanzamiento de la Red de Teletrabajo”, consultado en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/lanzamiento-de-la-red-de-teletrabajo-0>

- Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gacetilla de Prensa, Buenos Aires Argentina, 03 de Marzo de 2010, consultado en:

http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=528&id_lang=1

- Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gacetilla de Prensa, “Nuevos Cursos de teletrabajo para la inclusión sociolaboral: inscripciones abiertas”, consultado en:

http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=3694&id_lang=1

- Gobierno de Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Tomada impulsa el Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo”, consultado en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/tomada-impulsa-el-manual-de-buenas-practic-as-en-teletrabajo-0>

- Gobierno de Argentina, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Primera capacitación en Teletrabajo para personas con discapacidad”, Gacetilla de Prensa, consultado en:

http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=999&id_lang=1

- Gobierno de Argentina, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Primera capacitación en Teletrabajo para personas con discapacidad”, Gacetilla de Prensa, consultado en:

http://www.trabajo.gov.ar/descargar.asp?id_nvd=999&id_lang=1

- Gobierno de Costa Rica, Ministerio de Salud, “Beneficios del Teletrabajo”, consultado en:

<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/beneficios-del-teletrabajo>

- Grupo de Tecnología Educativa, Universidad de Sevilla, “Ventajas e Inconvenientes del Teletrabajo”, consultado en:

<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/7.htm>

- Instituto Federal de Telecomunicaciones, ¿Que es el IFT? , consultado en:

- <http://www.ift.org.mx/que-es-el-ift/que-es-el-ift>

- Instituto Federal de Telecomunicaciones, Anuario estadístico 2015, pp 19, 20, 21, 22, 30, 33, 34, 36, 37, consultado en:

http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/estadisticas/anuario-estadístico-2015-acc_1.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas Sobre Disponibilidad y Uso de Tecnología De Información y Comunicaciones en los Hogares, 2013 , consultado en:

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/MODUTIH/MODUTIH2013/MODUTIH2013.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014).

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, datos nacionales a partir de la

Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014 (ENADID, 2014). - Aguascalientes, Ags, 1 de Diciembre de 2015, pp, 1, 2,4, 7, 10, 11, 12, 13, 14, consultado en:

http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacida_d028129.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, clasificación de tipo de discapacidad, p.13, consultado en:

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día mundial de internet, Aguascalientes, 13 de mayo de 2016, pp. 1, 2, 6 y 9, consultado en:

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/internet2016_0.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGIInforma, publicado el 09 de Marzo de 2012, "INEGI- capsula telesecundaria - ¿Que es el INEGI?, consultado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=C8SURBf7HsU>

- Investigación sobre el Programa de Capacitación en Argentina dirigido a Personas con Discapacidad - Estudio de Caso, consultado en:

<http://docplayer.es/89121-Investigacion-sobre-el-programa-de-capacitacion-en-argentina-dirigido-a-personas-con-discapacidad-estudio-de-caso.html>

- Izquierdo Carbonero Francisco Javier, "El teletrabajo", Rasgos esenciales mínimos del Teletrabajo, consultado en:

<http://www.difusionjuridica.com.bo/bdi/biblioteca/biblioteca/libro024/lib024-2.pdf>

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Investigación sobre el programa de capacitación en Argentina dirigido a personas con discapacidad, consultado en:

http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/AR-REP-teletrabajo_compartir_SL.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Gobierno de Argentina, Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, consultado en:

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/100924_manual-buenas-practicas.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presidencia de la Nación, Argentina, “¿Cuál es la legislación aplicable en materia de teletrabajo?”, consultado en:

<http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>

- ONG Internacional, Humanium, Derecho a la educación, consultado en:

<http://www.humanium.org/es/derecho-educacion/>

- Organización de las Naciones Unidas Para La Educación y la Ciencia, las tecnologías de la información y comunicación en la educación, consultado en:

<http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/>

- Organización Internacional Del Trabajo, Discapacidad y Trabajo, consultado en:

<http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>

- Pino Estrada, Manuel Martín, El teletrabajo en el derecho brasileño, consultado en:

<http://www.alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/pino.pdf> (página 2)

- Piña Herrera, Zenyazen, *Revista Universo Laboral*, “Trabajar desde un dispositivo móvil, tecnología que resuelve necesidades”, consultado en:

<http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/interes/tecnologia/item/343-trabajar-desde-un-dispositivo-movil.html>

- Portal de Teletrabajo del Gobierno de Colombia, Legislación, Marco Jurídico, consultado en:

<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Derechos humanos de las personas con discapacidad, consultado en:

http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/Manual_version1.docx

- Red de Conocimientos Electorales ACE, Elecciones y Tecnología, consultado en:

<http://aceproject.org/ace-es/topics/et/eta/eta01/eta01>

- República de Argentina, Ministerio De Trabajo Empleo Y Seguridad Social, ¿Que es el teletrabajo?, consultado en:

<http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>

- República de Colombia, Ministerio de Trabajo, Teletrabajo, ¿Que es el teletrabajo?, consultado en:

<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/teletrabajo/2262-ique-es-el-teletrabajo.html>

- Román Gravan Pedro, Grupo de Tecnología Educativa, Universidad de Sevilla, “Modalidades de Teletrabajo”, consultado en:

<http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/4.htm>

- Téllez Julio, “Teletrabajo”, Orígenes y evolución, Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, PP. 729-730, consultado en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

- Universidad Estatal a Distancia Costa Rica, Programa de Teletrabajo, consultado en:

<http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/ventajas>

- Universidad Estatal a Distancia Costa Rica, Programa de teletrabajo, características, consultado en:

<http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/caracteristicas>

- Universidad Estatal a Distancia Costa Rica, Programa de teletrabajo, características, consultado en:

[201]

<http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/caracteristicas>

- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España, “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, consultado en:

<http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>