

Carencia de un Marco Legal Regulatorio del Teletrabajo en México *

Jacinto García Flores**
José Arturo Fuentes Rojas***
Ana Lilia Silva Ambríz****

RESUMEN: En este artículo se aborda la figura del teletrabajo que utiliza para su desarrollo las Tecnologías de la Información y Comunicación, específicamente el internet y las redes sociales que existen, tales como Twitter, Facebook, LinkedIn, YouTube y Flickr.

Palabras Clave: Carencia. Marco legal. Teletrabajo. México.

ABSTRACT: This paper is about teleworking, which uses Information and Communication Technologies, specifically internet and the social network, such as Twitter, Facebook, LinkedIn, YouTube and Flickr.

Keywords: Absence. Legal rules. Teleworking. Mexico.

SUMARIO: Introducción. 1. Origen y evolución del internet. 2. Datos de internet para México. 3. El teletrabajo como realidad tangible. 4. El trabajo a domicilio y el teletrabajo. 5. Similitudes del trabajo a domicilio y el teletrabajo. 6. Diferencias del trabajo a domicilio y el Teletrabajo. 7. Carencia de un marco legal regulatorio del teletrabajo en México. 8. El Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo. 9. Conclusión. Bibliografía.

* Artículo recibido el 26 de agosto de 2013 y aceptado para su publicación el 1º de octubre de 2013.

** Profesor Investigador y Coordinador del Centro de Investigación de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Miembro del Cuerpo Académico "Sistema Tributario, Administrativo y Contable".

*** Profesor Investigador y líder del Cuerpo Académico "Sistema Tributario, Administrativo y Contable" en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

**** Profesora Investigadora y miembro del Cuerpo Académico "Sistema Tributario, Administrativo y Contable" en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

Introducción

Ley Federal del Trabajo en México rigió las relaciones de trabajo durante el siglo XX y los primeros doce años del siglo XXI. En dicho documento el trabajo a domicilio quedó regulado de tal manera que los artículos correspondientes señalaban en qué consistía, quienes eran trabajadores a domicilio y los derechos y obligaciones que recíprocamente tenían con sus patrones, sin embargo, el mundo ha cambiado y con él las relaciones de trabajo, pues las llamadas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), hoy desempeñan un papel de gran trascendencia que ha obligado, tanto a las personas físicas como a las jurídicas, a cambiar sus paradigmas y consecuentemente sus aptitudes y actitudes hacia ellas, es decir, ha obligado a adoptar una reorganización cultural por un lado y por otro a aceptar relaciones laborales fuera del cuadro tradicional pero más comunes en la práctica.

Patricia Kurczyn Villalobos¹ afirma:

La adopción de formas no tradicionales en el empleo resulta tanto de la necesidad, o del conjunto de necesidades de la sociedad, por combatir el desempleo, pleno estructurado, como por las imposiciones de la tecnología aplicada, sin que uno de estos pueda considerarse el principal factor lisa y llanamente.

Esto nos lleva a establecer que la sociedad de la información se encuentra íntimamente unida al crecimiento y la aplicación de las TIC que actualmente ha dado origen al llamado teletrabajo que hace uso fundamentalmente del internet y las redes sociales que al efecto se han formado.

El teletrabajo es una figura que ha cobrado gran fuerza en países como Colombia, Brasil y Argentina y que en México empieza a hacer acto de presencia, con todo lo que ello implica, es decir, la redacción de contratos de teletrabajo, la aplicación de una normativa específica para los conflictos que de ellos se derive establecida en el marco jurídico existente en cada país y el análisis y aplicación de documentos internacionales como es el caso del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

Santiago Barajas Montes De Oca² en el lejano año de 1992, escribía:

¹ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*, s.e., Ed. Porrúa-UNAM, México, 1999, p. 177.

² Barajas Montes De Oca, Santiago, *Los Contratos Especiales del Trabajo*, Universidad Autónoma de México, México, 1992, p. 159.

No debe estimarse moda la pretensión de los trabajadores a la firma de contratos especiales, sino que ello ha sido producto de dos situaciones antes no contempladas: una, la obsolescencia de algunas reglas consideradas intocables y hoy sujetas a factores e intereses que surgen de momento a los cuales obliga darles solución inmediata al no ser posible demoras en su ejecución; otra, al hecho de ya no esperar el arreglo de los conflictos mediante la intervención del Estado. Los interlocutores sociales, como correctamente se les llama, prefieren la mutua colaboración al choque de pretensiones muchas de las cuales son hijas de caprichos o manifestaciones de fuerza que a nada conducen.

Para que un contrato de trabajo se considere especial, debe observar las siguientes características: a) La naturaleza de la profesión u oficio que se desempeña. b) La relación propia surgida en un centro industrial entre patronos y trabajadores. c) La presencia de condiciones propias del trabajo. D) Factores que integran la estructura orgánica del servicio. Las aludidas características las podemos apreciar en los contratos de trabajo a domicilio y de teletrabajo.

En otras palabras, la realidad que vivimos a nivel mundial, nos obliga a considerar el trabajo a domicilio como una alternativa viable para desarrollar un empleo digno y decoroso aprovechando los conocimientos en TIC de los jóvenes que en los empleos tradicionales, lamentablemente no han podido participar.

1. Origen y evolución del internet

El teletrabajo se caracteriza por la utilización del internet y de las redes sociales, para hacer llegar a una empresa los resultados solicitados y poder colocar sus productos entre el público consumidor.

Su origen se remonta al proyecto Arpanet (Advanced Research Projects Agency Network) diseñado por el Departamento de Defensa de Estados Unidos que en su momento permitió compartir información y comunicarse entre sí, a los diferentes organismos de dicho país mediante una red electrónica en la cual se hallaban conectadas diferentes computadoras ubicadas en lugares distintos y remotos, que al evolucionar da origen al internet.

A decir de Hernán Torres Álvarez,³ la palabra internet es un apócope de interwork System (Sistema e Interconexión de Redes) o bien la contracción de INTERNational NET, pero sin importar su origen, la verdad es que hoy el internet nos ayuda en todo, a grado tal que la investigación y generación de conocimientos se han visto afectados por él de manera positiva o negativa, hasta llegar al momento en que muchas de las actividades que desarrollamos se paralizan si se llega a “caer el sistema” o se va la luz eléctrica que alimenta la computadora.

³ Cfr. Torres Álvarez, Hernán, *El Sistema de Seguridad Jurídica en el Comercio Electrónico*, Ed., Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2005, pp. 35 y 36.

Debemos agregar que el surgimiento del internet no fue algo súbito, Bill Gates⁴ señala que se debió al desarrollo de las redes de comunicación que permiten que los usuarios de muchas computadoras en cualquier parte del mundo se comuniquen entre sí respecto a un determinado tema dando origen al WWW que actualmente utilizamos.

El internet según Consuelo Belloch Orti⁵, “supone un salto cualitativo de gran magnitud, cambiando y redefiniendo los modos de conocer y relacionarse del hombre.”

A lo señalado con anterioridad debemos agregar que los directivos empresariales, gracias al internet, obtienen una serie de informes y datos de gran utilidad de trabajadores que no se encuentran en el centro de trabajo, sino en un lugar diferente e incluso remoto, trátase de su casa, un café internet, en cualquier parte de su país o en el extranjero, actividad que ha dado como resultado el surgimiento del llamado teletrabajo, cuyos antecedentes⁶ se remontan a la década de 1960 cuando Robert Weiner utilizó el término *Teleworking* y en 1976 el físico Jack Nilles utiliza el término de *telecommuting*, surgiendo posteriormente el de *networking*, *homeworking* y *telehomeworking*.

2. Datos de internet para México

En el año 2011, la Asociación Mexicana de Internet⁷ señaló que el número de internautas a nivel mundial alcanzó los 1,374 millones. En Latinoamérica los usuarios llegaron a 118 millones siendo México el segundo lugar de participación de audiencia en Internet con 19%.

En el año 2012 el número de internautas mexicanos alcanzó los 45.5 millones, es decir, casi la tercera parte de la población, donde el 51% lo constituye la población masculina y el 49% restante la población femenina, además de que casi el 30% de dichos internautas se encuentra en los rangos de 25 a 44 años de edad, destacando el día viernes como el de mayor uso de internet con el 85%, seguido del lunes con el 82%, el miércoles con el 80%, martes y jueves con el 77%, sábado con el 62% y el domingo con el 47%.

⁴ Gates, Bill, *Camino al Futuro*, Traducción de la primera edición en inglés, Ed. Trillas, México 1995, pp. 8, 21-33.

⁵ Belloch Orti, Consuelo, *Las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.)* http://salonvirtual.upel.edu.ve/pluginfile.php/14174/mod_resource/content/0/tic_y_ensenanza_2.pdf página consultada el 18 de julio de 2013 a las 20:30 hs.

⁶ Tellez, Julio, *Teletrabajo*, en *Panorama Internacional de Derecho Social*, Primera ed. Ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2007, p. 729.

⁷ <http://www.amipci.org.mx/?P=estnatecnologia> página consultada el 30 de Julio de 2013 a las 19:00 hs.

En lo que va del año 2013, el tiempo promedio de conexión diaria del internauta mexicano ha sido de 5 horas y 1 minuto, 67 minutos más que en 2012.

Es de resaltar que las principales actividades online en nuestro país son enviar/recibir mails 87%; búsqueda de información 84%; acceder a redes sociales 82%; enviar/recibir mensajes instantáneos 61%; comprar en línea 37%; operaciones de banca en línea 33%; búsqueda de empleo 20%; acceder/crear/mantener sitios propios 17%; acceder/crear/mantener blogs 16%; visita a sitios para adultos 15%; otras actividades 12%; encuentros online (búsqueda de pareja) 8%.

Asimismo, es de destacar que 9 de cada 10 internautas mexicanos acceden a alguna red social, los que no lo hacen se justifican de la siguiente manera: 38% afirma que no le interesa o no le divierte; el 44% alega protección de datos personales; el 31% dice no tener tiempo; el 14% canceló las que usaba porque lo aburrieron; el 5% no sabe cómo funcionan; el 21% alega tener miedo a engancharse; el 10% canceló las que usaba por que tuvo problemas.

3. El teletrabajo como realidad tangible

Nos atrevemos a señalar que al iniciar este siglo XXI a la par de los distintos trabajos formales existentes, las actividades de producción desarrolladas por muchas empresas aterrizan en actividades que tienen relación directa con personas expertas en el manejo de las TIC y correlativamente con las redes sociales, que al ser contratadas por las empresas les permiten obtener o crear productos que no se habían imaginado antes o no se creían posible.

Cabe decir también que la adopción de las nuevas tecnologías ha crecido de manera impresionante, a grado tal que las nuevas generaciones de emprendedores traen otra visión de emprendedurismo, además, las actuales pequeñas y medianas empresas mexicanas, tienen como plataforma de desarrollo las TIC lo que se traduce en más y mejores oportunidades de desarrollo.

Las actividades profesionales que tienen gran futuro vía el teletrabajo son entre otras, las siguientes: Desarrollador de aplicaciones (APPS); Analista de medios electrónicos y redes sociales; Asesor; Moderador; Ejecutivo de ventas y Administrador de 'social media'; Ingenieros en sistemas y computación; En telecomunicaciones e informática administrativa; Profesionistas relacionados con el marketing que ahora explotan los llamados community managers o embajadores de las marcas a través de medios electrónicos y redes sociales.

Por lo que hace a las redes sociales, es pertinente destacar que desde hace varios años existen en el mundo y en México han probado su efectividad en las actividades productivas, sociales, de localización de personas extraviadas,

educativas, etc., de ello deben aprovecharse las empresas para promocionar y colocar entre el público consumidor sus productos.

La efectividad de las redes sociales ha quedado demostrada en las empresas porque ellas permiten acordar reuniones de trabajo, revisar hojas de vida, contratar personal, comprobar referencias de trabajo, promocionar campañas y solicitar información haciendo uso del Twitter, del Facebook, de LinkedIn, de YouTube y Flickr.

4. El trabajo a domicilio y el teletrabajo

Si observamos a nuestro alrededor, el trabajo a domicilio está cobrando fuerza nuevamente gracias a las TIC y absorbiendo mano de obra calificada con un considerable poder de negociación, debido a la adquisición de nuevas facetas y características como resultado de los actuales procesos de flexibilización de la producción y mundialización de la economía.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo son actividades que mantienen varios aspectos en común, siendo el primero el antecedente para el segundo.

Rouast y Durand⁸ definen el trabajo a domicilio de la siguiente manera:

Es el trabajo realizado para uno o más establecimientos industriales sin la dirección de un patrono, sin jornada fija y sin vigilancia; pero sujetos siempre a instrucciones recibidas, a un precio contratado previamente y a condiciones fijadas por el empleador.

Por su parte el estatuto de los trabajadores de España en su tenor enmendado por la ley núm. 11/1994, en su artículo 13 lo define de la siguiente manera:

Artículo 13. *Contrato de trabajo a domicilio.*

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1995 y que un año después adoptó el Convenio 177 y la Recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo, definió el trabajo a domicilio de la siguiente forma:

Por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar.

⁸ Citado por Barajas Montes De Oca, Santiago, *Los Contratos Especiales del Trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1992, p. 159.

Carencia de un marco legal regulatorio del teletrabajo en México

Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista.

En México el artículo 311 reformado de la Ley Federal del Trabajo define el trabajo a domicilio en los siguientes términos:

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.

De los conceptos anteriores se desprende que en el trabajo a domicilio:

1. El patrón no está presente.
2. Se desarrolla en el domicilio del trabajador.
3. No hay una jornada de trabajo preestablecida.
4. Queda protegido por la legislación del trabajo.

Respecto al teletrabajo éste ha sido definido de la siguiente manera:

Sergio Sierra Romero⁹ establece: “El teletrabajo es una forma de organización que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa durante una parte importante de su horario laboral”.

Julio Tellez¹⁰ señala: “El teletrabajo es un término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas”.

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina¹¹, establece que el teletrabajo:

Es una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS) 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.

Por su parte el artículo 2 de la Ley 1221 del año 2008 de Colombia define al teletrabajo con las siguientes palabras:

⁹ Sierra Romero, Sergio, *Teletrabajo en México*, Revista Universo Laboral, Noviembre Diciembre de 2002, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2002, p. 14.

¹⁰ Tellez, Julio, *Teletrabajo*, Op. Cit. p. 730.

¹¹ ¿Qué es el teletrabajo?, en www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/ Página consultada el 28 de junio de 2013.

Una forma de organización laboral, que se efectúa 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 Comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Apoyándonos en los conceptos anteriores, en el teletrabajo podemos identificar lo siguiente:

1. Se trata de un trabajo a distancia.
2. No es necesaria la presencia del teletrabajador en la empresa.
3. Las labores que le han sido asignadas las desarrolla en el lugar que crea adecuado, como su casa, un restaurante, en su automóvil, al estar viajando o donde se encuentre.
4. Trabaja en las horas y el número de horas que cree más adecuadas.
5. El horario de trabajo no necesariamente coincide con los horarios en que se ejecutan las labores de la empresa.
6. Se hace uso intensivo de las TIC.

5. Similitudes del trabajo a domicilio y el teletrabajo

El trabajo a domicilio y el teletrabajo tienen las siguientes similitudes:

- a) El trabajo se realiza fuera de las instalaciones de la empresa contratante, bien sea en el domicilio del empleado o en un lugar elegido por él;
- b) Debe existir un contrato de trabajo;
- c) Los materiales y herramientas de trabajo pueden ser proporcionados por el trabajador o por el empleador;
- d) No se requiere vigilancia directa del empresario;
- e) Se especifican las tareas que se ejecutaran y los plazos de entrega;
- f) Es viable para personas con alcance limitado para trabajar en forma presencial, como discapacitados, amas de casa, embarazadas, en lactancia, madres solteras, "enfermeras", e individuos con domicilio alejado de la empresa.

6. Diferencias del trabajo a domicilio y el teletrabajo

Las diferencias que encontramos entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo son:

a) El salario en el trabajo a domicilio se efectúa por unidad o pieza terminada, mientras que en el teletrabajo se cuenta con un salario base adecuado al puesto que desempeña el teletrabajador y en ocasiones se agregan comisiones;

b) Los servicios del trabajador a domicilio terminan en el momento de entregar el producto terminado; con el teletrabajador se mantiene una situación laboral un tanto estable, donde las actividades pueden variar en forma continua;

c) En el trabajo a domicilio no es indispensable el uso y manejo de las TIC, en cambio en el teletrabajo sí;

d) En el trabajo a domicilio, las distancias entre el domicilio del trabajador y la empresa no son considerables, lo que sí sucede en el teletrabajo;

e) En el trabajo a domicilio no es frecuente el manejo de idiomas extranjeros, en el teletrabajo sí.

f) En el trabajo a domicilio no se proporciona al trabajador mayor información de la empresa, en el teletrabajo si es necesaria tal información.

7. Carencia de un marco legal regulatorio del teletrabajo en México

La realidad que vivimos nos demuestra que las TIC están presentes en todo el mundo sin que nuestro país sea la excepción, lamentablemente y como ya se ha mencionado con anterioridad, no se encuentra regulado pormenorizadamente en la legislación laboral existente, tan sólo se homologa con el trabajo a domicilio, tal como se establece en el segundo párrafo del artículo 311 en los siguientes términos: “Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”, en virtud de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del año 2012.

Pese a lo señalado, no debemos pasar por alto la realidad que nos demuestra que muchas de estas relaciones de trabajo se llevan a cabo entre empresas y trabajadores radicados en diferentes países, por ejemplo entre un patrón europeo y un trabajador mexicano, o bien, entre un patrón mexicano y un trabajador hindú,

caso en el cual las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo ya no tendrían aplicación, todavía más, a que normativa se tendría que recurrir si el trabajador envía el trabajo encomendado y el patrón no le paga el importe del mismo, ¿a quien tendría que recurrir dicho trabajador para hacer efectivos sus derechos?

Si bien es cierto que la Organización Internacional del Trabajo y sus distintas dependencias tendrían que intervenir aplicando las disposiciones del Convenio 177, en el caso de México, esto constituye una laguna que oportunamente la doctrina jurídica y las fuentes reales del derecho laboral tendrán que colmar teniéndose que legislar al respecto, pues debemos reconocer que la figura del teletrabajo adquiere día con día mayor presencia en todo el mundo y México en particular, pues las empresas en muchos casos ya no requieren la presencia física de los trabajadores en sus instalaciones sino que desde su domicilio particular, o desde donde se encuentre, el trabajador lleva a cabo las funciones contratadas en el tiempo, número de horas que al efecto quiera dedicarle y desde el lugar donde se encuentre, tanto en el país como en el extranjero.

8. El Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo

Al analizar el Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo¹² nos percatamos que alude en concreto al trabajo a domicilio, sin embargo, del contenido de su artículo primero inciso (i) se desprende claramente que también alude al teletrabajo.

El artículo señalado establece:

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

¹² Este Convenio sobre el trabajo a domicilio, entró en vigor el 22 de abril del año 2000, fue adoptado en la 83ª reunión del CIT, el 20 de junio de 1996.

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra *empleador* significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.”

Artículo 2. El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

9. Conclusión

Las TIC y todo lo que ellas significan e implican llegaron para quedarse, lo que obliga a empresas y usuarios de las mismas a cambiar sus actitudes y aptitudes, especialmente en lo que se refiere al proceso productivo en las empresas, pues los teletrabajadores día a día aumentan, sus servicios son indispensables en las empresas del siglo XXI y el marco legal internacional que inicia con el Convenio 177 de la OIT es apenas la punta de lanza que obligará a cambiar la legislación laboral de muchos países, especialmente México, para responder a los tiempos que nos ha tocado vivir y que se vivirán en el futuro.

El teletrabajo homologado al trabajo a domicilio y por lo mismo a un trabajo especial contemplado por la Ley Federal del Trabajo¹³ debe ser visto como alternativa en la consecución de poner a disposición, conocimientos, técnicas, especialidades con la posibilidad de acceder a ingresos decorosos dentro de un marco que atenúa los efectos de la disponibilidad muy arraigado en la relación de trabajo ordinaria y en el mismo sentido aspectos referentes al espacio físico donde se prestan los servicios, la distribución del tiempo sin la presencia física del patrón o su representante para llevar a cabo la tarea convenida.

¹³ Cfr. Ávila Salcedo, Luis Fernando, *Transformaciones del trabajo a domicilio*, en *Iuris Tantum* Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Anahuac, México, año XXVI, Tercer Época, número 22- 2011, p. 10.

Bibliografía

- ÁVILA SALCEDO, Luis Fernando, "*Transformaciones del trabajo a domicilio*", en Revista Iuris Tantum del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Anahuac, México, año XXVI, Tercer Época, número 22- 2011. 375 páginas.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Los Contratos Especiales del Trabajo*, Primera ed., Universidad Autónoma de México, México, 1992. 256 páginas.
- BARBA CORZAS, Karla, "*Están de moda, pronostican auge de estas áreas por una década*", Universitarios, Diario Reforma del 21 de julio de 2013, Suplemento mensual, julio 2013. 14 páginas.
- BELLOCH ORTI, Consuelo, *Las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.)* http://salonvirtual.upel.edu.ve/pluginfile.php/14174/mod_resource/content/0/tic_y_ensenanza_2.pdf página consultada el 18 de julio de 2013 a las 20:30 hs.
- GATES, Bill, *Camino al Futuro*, Traducción de la primera edición en inglés, Ed. Trillas, México 1995. 280 páginas.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*, s.e., Ed. Porrúa-UNAM, México, 1999. 270 páginas.
- SIERRA ROMERO, Sergio, *Teletrabajo en México*, Revista Universo Laboral, Noviembre Diciembre de 2002, secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2002. 50 páginas.
- TELLEZ, Julio, *Teletrabajo*, en Panorama Internacional de Derecho Social, Primera ed. Ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2007. 768 páginas.
- TORRES ÁLVAREZ, Hernán, *El Sistema de Seguridad Jurídica en el Comercio Electrónico*, Primera ed., Ed., Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2005. 282 páginas.