

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



TELETRABAJO EN MÉXICO: ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DESAFÍOS DE SU
IMPLEMENTACIÓN A LA LUZ DE LAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES.

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA: ANA PAULA CRUZ AMEZCUA

ASESOR DE FONDO: MTRO. ANTONIO GUERRA GÓMEZ
ASESOR DE FORMA: MTRO. JOSÉ FABIÁN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2024

Santa Catarina, Nuevo León, a 19 de noviembre de 2024

Gracias a mis papás por su apoyo en cada decisión que he tomado y por estar a mi lado en mis triunfos y momentos difíciles, siempre creyendo que puedo lograr todo lo que me propongo. Gracias por darme fuerzas en cada paso del camino y por impulsarme a ser la persona que soy al día de hoy.

Gracias a todos mis mentores por retarme constantemente, creer en mí e impulsarme a seguir mejorando en el ámbito académico y profesional.

Resumen: El presente trabajo analiza la regulación actual del teletrabajo en México, comparándola con normativas internacionales, específicamente las de España y Estados Unidos. El estudio se enfoca en comprender la forma en que se ha ido desarrollando esta modalidad a lo largo de los años, sus actualizaciones y, derivado de estas, los retos o áreas de oportunidad que la legislación mexicana presenta. Asimismo, se estudian a fondo los impactos tanto positivos como negativos que se desprenden de la regulación vigente y las razones que los sustentan. Se establece como conclusión que, si bien el teletrabajo es una modalidad que ha llegado para quedarse, es necesario que la legislación continúe adaptándose a las necesidades de las personas empleadoras y trabajadoras. De lo contrario, podría llevar a la adopción de una modalidad híbrida que no encuadre dentro del marco regulatorio del teletrabajo, lo que dejaría en estado de indefensión la relación laboral, o incluso a que algunas empresas opten por utilizarla únicamente en casos de fuerza mayor.

Palabras Clave: teletrabajo – impactos – adaptación – regulación – tecnologías.

Abstract: This study analyzes the current regulation of telework in Mexico, comparing it with international normative, specifically those of Spain and the United States. The research focuses on comprehending the way in which this modality has been developing over the years, its updates and, because of these, the challenges or areas of opportunity that the Mexican legislation presents. Additionally, both the positive and negative impacts arising from the current regulation and the reasons behind them are studied. It is concluded that, although teleworking is a modality that has arrived to stay, it is necessary that the legislation continues to adapt to the needs of employers and workers. Otherwise, it could lead to the adoption of a hybrid modality that does not fit within the regulatory framework of telework, which would leave the work relationship in a state of defenselessness, or even that some companies choose to use it only in cases of absolute necessity.

Key Words: telework – impacts – adaptation – regulation – technologies.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULOS	7
I. MARCO TEÓRICO	
A. Definición del Teletrabajo	7
B. Evolución histórica del Teletrabajo.	11
II. MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO	20
A. Marco legal del Teletrabajo en México	20
1. Ley Federal del Trabajo	20
2. NOM 037	34
B. Marco legal del Teletrabajo Internacional	41
1. España	41
2. Estados Unidos	46
C. Identificación de diferencias y similitudes en enfoques regulatorios de distintos países.	47
III. IMPACTO DEL TELETRABAJO EN DIVERSOS ASPECTOS	50
A. Impacto en la productividad laboral	50
B. Ponderación del impacto en los costos para el empleador y trabajador	51
C. Derecho a la desconexión	52
IV. RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO	55
CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	64

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se realiza un análisis crítico de las regulaciones existentes en México que plantean el teletrabajo como forma de organización laboral. Esto se deriva de la reciente publicación y entrada en vigor de la NOM-037, la adición del capítulo de teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que lo contemplan y regulan. Aunado a lo anterior y con el fin de tener un análisis más profundo del tema en cuestión, se utilizan ordenamientos jurídicos y doctrinas de España y de Estados Unidos, en un apartado especial dedicado al Marco Jurídico Internacional.

Tomando en consideración que el teletrabajo es una figura que se ha estado utilizando y desarrollando desde la década de los setenta, existen países que cuentan con una regulación más avanzada y antigua en comparación a la de México. Por esta razón, el objetivo de la investigación es identificar las posibles áreas de oportunidad que tenga la legislación mexicana en comparación a las legislaciones internacionales en torno al teletrabajo. Todo esto para tener en consideración las tendencias internacionales y de esta forma generar una conclusión fundamentada al respecto de la permanencia del teletrabajo en el país.

Por otro lado, también se toma en consideración, que, a diferencia de otros países, México tiene a su alcance mucha información y ejemplos de la forma en la que el teletrabajo está siendo aplicado y los efectos de estos en otros sistemas jurídicos. Esto podría representar cierta ventaja en cuanto al funcionamiento y grado de éxito que los ordenamientos mexicanos de esta modalidad pueden llegar a tener. Por lo mismo, se toma como objetivo, identificar aquellas áreas en las que la legislación mexicana sobresale sobre las demás o las posibles similitudes que llega a tener.

El tema de investigación es relevante, toda vez que su incorporación dentro de la legislación mexicana es muy reciente. Al no existir precedentes legales de esta modalidad en México, puede llegar a dificultarse la aplicación de la misma. Si bien, en caso de existir áreas grises dentro de los ordenamientos, podría resultar en abusos tanto por parte de las personas empleadoras como de las personas trabajadoras. No solo eso, sino que, por el corto tiempo

que tiene en vigor la actual legislación, falta tiempo para presenciar los resultados de lo contemplado dentro del marco jurídico y verificar si estos están cumpliendo con su función.

Para cumplir con el objetivo, en el capítulo primero, se desglosa el marco teórico de la presente investigación, mismo que incluye las diferentes definiciones que se han ido adoptando para el concepto de teletrabajo y su evolución histórica en un contexto internacional. Esto mismo resulta relevante, toda vez que para poder desarrollar y profundizar en el análisis de dicha figura, es importante conocer los puntos medulares que la componen, la evolución que ha atravesado a lo largo de los años y, los hechos y discusiones relevantes que llevaron a su creación.

En el capítulo segundo, se incluye el marco legal dividido en un apartado para México y otro para los ordenamientos internacionales, tomando en consideración las normas relacionadas de España y Estados Unidos. La utilización de las regulaciones de estos países se debe al hecho de que fueron de los primeros en implementar el teletrabajo dentro de sus legislaciones o incluso de intentar conceptualizar y definir dicha modalidad. Para terminar con este capítulo, se incluye un apartado de comparación para analizar más a fondo las similitudes y diferencias entre los marcos legales desarrollados. Este apartado está redactado con la mayor neutralidad posible, toda vez que, el hecho de incluir o no ciertos aspectos no es un reflejo de un mejor o peor abordamiento dentro de los sistemas legales.

En seguida se encuentra el tercer capítulo, que contempla el impacto del teletrabajo en diversos aspectos. Para cumplir con lo anterior se estará destinando un apartado para el desarrollo del impacto en la productividad laboral, entendiéndose por esto la comparación de los resultados que obtienen las empresas que se manejan completamente bajo la modalidad presencial y aquellas que incorporan el teletrabajo o una modalidad híbrida en su funcionamiento habitual. En seguido hay un apartado para la ponderación de los gastos y costos que tiene tanto la persona empleadora y la persona trabajadora, si bien, de acuerdo con distintas doctrinas, el uso del teletrabajo en las empresas trae beneficios principalmente destinados a las personas trabajadoras, por otro lado, también se debe tomar en consideración el gasto que esto representa para las personas empleadoras y si en realidad existe un beneficio para ambas partes como se asocia. A continuación, se desarrolla el apartado del derecho a la desconexión para las personas trabajadoras, tomando en consideración que, al tener más

acceso al canal de comunicación con una persona bajo la modalidad de teletrabajo, la desconexión puede resultar más complicada de obtener y garantizar. Después, se analiza la calidad del empleo y condiciones laborales, esto con el fin de identificar si las disposiciones legales en realidad contemplan estándares óptimos para que las personas trabajadoras puedan desarrollarse de forma honrada estando fuera del domicilio del centro de trabajo.

En el último capítulo, siendo este el cuarto, se discuten los retos y oportunidades de la regulación del teletrabajo en México. Incorporando en este capítulo primeramente lo correspondiente a la identificación de los vacíos regulatorios y áreas de oportunidad en la legislación mexicana. Por último, se plantean los desafíos en la implementación y funcionamiento de las regulaciones. La razón por la cual este apartado se deja hasta el final es debido a que, ya se tienen todos los conceptos e información que resulten necesarios para poder emitir un análisis íntegro respecto al tema.

Capítulo I

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se abordan los conceptos principales que componen el teletrabajo. Lo anterior para tener un entendimiento más profundo de los puntos que estructuran dicha modalidad de trabajo. De igual forma, se destina un apartado en el cual se comparan distintas definiciones que las organizaciones internacionales, la doctrina y la legislación le otorgan al concepto de teletrabajo.

Una vez definido lo que es el teletrabajo y sus implicaciones, se desarrolla la evolución histórica que tiene a lo largo de los años, abarcando dentro de este el uso que se le da, los distintos retos a los cuales se enfrenta para su implementación en las relaciones laborales y los distintos beneficios que tiene a través del tiempo.

Este capítulo es esencial para poder tener una introducción al tema y al mismo tiempo generar una comprensión más profunda de lo que implica la utilización del teletrabajo, antes de pasar a analizar la manera en la que se encuentra regulado.

A. DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO.

Al paso del tiempo, distintas organizaciones, ordenamientos jurídicos y doctrinarios se han encargado de definir el Teletrabajo, aportar lineamientos por los cuales debe regirse y de expresar las implicaciones de su implementación en el ámbito laboral. La Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo del artículo 330-A° define el teletrabajo de la siguiente forma:

“Artículo 330-A.-El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”

Tomando en cuenta los elementos primordiales de esta definición, se entiende que es todo trabajo que se preste por parte de una persona trabajadora fuera del centro de trabajo por

medio de las tecnologías de la comunicación e información. Aunado a lo anterior, cuenta con el elemento primordial que compone la relación laboral, siendo este la subordinación. Esto es, toda vez que, el trabajador, independientemente de encontrarse dentro o fuera del domicilio físico del lugar de trabajo, se encuentra, dentro de su jornada laboral, a las órdenes de su patrón y/o jefe directo y los medios tecnológicos permiten guardar registro de las actividades efectuadas.

Resulta imperativo que a pesar de estar prestando la persona trabajadora un servicio personal subordinado fuera del centro de trabajo, se cumpla el supuesto previamente estipulado. Entendiéndose que esto es lo que confirma que en realidad hay una relación laboral, de acuerdo con los ordenamientos jurídicos. Este mismo se desprende de los artículos 8º y 10º de la Ley Federal del Trabajo, que establecen lo siguiente.

“Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Dentro de los artículos citados se comprenden los elementos que caracterizan ambas partes de una relación laboral, siendo estos la persona trabajadora y la persona empleadora. Para poder acreditarse dicha relación, debe existir una relación de subordinación, toda vez que la persona empleada, está bajo las órdenes y dirección de su patrón.

Aunado a lo anterior, distintas doctrinas también han aportado diversos conceptos para definir la modalidad del teletrabajo. Por su parte, en el libro *Derecho del trabajo mexicano para el siglo XXI*, el autor David Gutiérrez Díaz utiliza la siguiente definición al respecto: *“el desempeño de actividades remuneradas en donde no se requiere la presencia física del trabajador y se desempeña en lugares distintos al establecimiento o los*

establecimientos propiedad del patrón.”¹ A mi consideración, a la interpretación expuesta le falta un elemento esencial para cumplir en su totalidad con las especificaciones de la esencia del teletrabajo, siendo este que la prestación del servicio por parte de la persona trabajadora se da por medio de la utilización de medios electrónicos y/o tecnologías de la comunicación. Si bien, de la misma redacción, se podría dar a entender lo anterior, no se puede dejar pasar que hay trabajos o servicios de naturaleza manual que también se pueden realizar fuera del lugar de trabajo sin la necesidad de utilizar la tecnología y que propiamente no encuadran dentro de esta modalidad.

Por su parte, los autores José Héctor Cuello Sepúlveda y Raquel Rodríguez González, dentro de su publicación doctrinaria *“Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos”* incluyen la siguiente definición:

*“... se comprende como **aquella actividad realizada a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación**, caracterizada por su realización fuera el centro cotidiano de trabajo, utilizando para ello equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades laborales”²*

Se puede apreciar del texto citado, que se hace hincapié en los elementos primordiales que componen una relación de trabajo bajo la modalidad del teletrabajo, toda vez que refuerza que es una relación “a distancia” que funciona por medio del uso de tecnologías de la comunicación.

En la doctrina titulada *“Los grandes cambios del derecho del trabajo en México”*, el autor Alfonso Pardío Vargas, define el Teletrabajo de la siguiente manera:

“Es el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación, las TIC, para desempeñar una labor/trabajo para otra persona, actividad que no requiere de mi presencia física. Todo es de lejos y como "tele" significa lejos y yo trabajo de lejos, entonces teletrabajo y soy un teletrabajador.”³

¹ Uribarri Carpintero, Gonzalo, Ferrer MacGregor Poisot, Eduardo y Mercado López, Héctor. **Derecho del trabajo mexicano para el siglo XXI**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2021. (Consulta: 18 de marzo de 2024), p. 125.

² Sánchez García, Arnulfo. **Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2020. (Consulta: 18 de marzo de 2024), p. 46.

³ Pardío Vargas, Alfonso, del Rosario Jiménez, María, Chávez Orozco, Gilberto y García Hinojosa, Segundo. **Los grandes cambios del derecho del trabajo en México**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2022. (Consulta: 18 de marzo de 2024), p. 93.

Si bien, es una definición menos formal de lo que es esta modalidad, tiene un abordamiento distinto. El autor utiliza como punto central el beneficio que tiene el desarrollo de la tecnología, mismo que ha llegado a un punto en el cual se puede utilizar para modificar el uso que se le da en el trabajo. Entendiéndose por esto que ahora las personas trabajadoras pueden realizar sus actividades de una ubicación distinta al centro de trabajo y obtener los mismos resultados de esta. De igual forma, hace referencia a que esta modalidad no debe requerir de la presencia física de la persona trabajadora, punto que, aunque sea deductivo, es importante de mencionar. Hago referencia de lo anterior, toda vez que es relevante hacer énfasis en que no todos los trabajos son sujetos a ser prestados fuera del centro de trabajo, toda vez que la naturaleza de estos no lo permite.

La OIT publicó una nota informativa de título, *“Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”*, dentro de la cual brinda una definición de carácter más oficial de lo que se entiende por teletrabajo. *“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TIC en el **marco de un contrato** o relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella.”*⁴ Obsérvese, que en dicha definición se desprende la necesidad de estar regulado por el contrato de trabajo, siendo este el principal regidor de las relaciones laborales. Todo esto debido a que, dentro del contrato se encuentran los elementos esenciales por los cuales va a regirse dicha relación laboral y si bien, la Ley Federal del Trabajo puede subsanar todo aquello que no esté contemplado, un hecho imperativo de la utilización del teletrabajo es que debe incluirse en dicho documento para poder aplicarse.

Este concepto tiene gran importancia tomando en consideración que la Organización Internacional del Trabajo, se encarga de promover los lineamientos base mediante los cuales los países miembros deben valerse. No solo eso, sino que plantea recomendaciones y convenios para facilitar la implementación de nuevas figuras y conceptos para que puedan incorporarse dentro de las legislaciones correspondientes de cada país, si estos mismos deciden ratificar su contenido.

⁴ Villasmil, Humberto, Bueno, Carmen y Montt, Guillermo. *“Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”*. En: **Organización Internacional del Trabajo**. América Latina. Octubre, 2021. (Consulta: 18 de marzo de 2024). p. 2.

Consecuentemente, se observa que tanto las organizaciones internacionales, la legislación y las doctrinas contienen definiciones distintas de esta modalidad, sin embargo, encuentran cierta armonía entre ellas. Tomándose en cuenta que cada una de ellas define el teletrabajo como la utilización de medios digitales para prestar un trabajo personal subordinado en un domicilio distinto al lugar de trabajo. A pesar de esto, cada definición tiene sus propias matices que ayudan a componer la conceptualización para una mejor aplicación del mismo, pero siempre tomando en consideración la verdadera esencia de este.

B. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO.

En la década de los setenta, un ingeniero de nombre Jack Nilles comenzó a desarrollar el concepto de “teletrabajo”, sin embargo, debido al limitado desarrollo de los medios de información y comunicación de esa época, no se tiene la intención de aplicarse como en el presente. Durante ese tiempo, se vive en el mundo, especialmente en Estados Unidos, una crisis de combustible y por esta razón las empresas y los gobiernos buscan formas de evitar que las personas trabajadoras necesiten desplazarse hasta el centro de trabajo para disminuir los gastos en gasolina y electricidad en las oficinas.⁵

Para el trabajador de la NASA, Jack Nilles, el teletrabajo implica “*llevar el trabajo al trabajador*”, para que de esta forma se evite que tanta gente tenga que recurrir al uso de su automóvil para desplazarse diariamente a su lugar de trabajo. Asimismo, se evita que se tenga que importar una cantidad abundante de combustible a los Estados Unidos y esto termina implicando un menor costo tanto para el Estado como para las personas trabajadoras. Su planteamiento del teletrabajo implica conectar las computadoras de aquellas personas trabajadoras a un punto central cerca de las oficinas, para que de esta forma no tengan que

⁵ “¿Cómo surgió el teletrabajo? El ingeniero de la NASA que inventó el trabajo remoto cuando no había ordenadores para todos” Junio, 2023. Disponible en línea: El Economista.es. <<https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/12306323/06/23/como-surgio-el-teletrabajo-el-ingeniero-de-la-nasa-que-invento-el-trabajo-remoto-cuando-no-habia-ordenadores-para-todos.html#:~:text=En%20esta%20l%C3%ADnea%2C%20en%20su,para%20enfrentar%20la%20crisis%20de>> (Consulta: 18 de marzo de 2024).

recurrir a su automóvil o de utilizarlo, que sea en trayectos menores, al menos para desplazarse al domicilio del centro de trabajo. Todo esto se implementa parcialmente, toda vez que, las personas trabajadoras deben intercalarse los días que asisten presencialmente a la oficina y los días que permanecen en casa.⁶

Es tanta la preocupación que se tiene por los costos del combustible que Jack Nilles sigue desarrollando su teoría ponderando factores ambientales, sociales y económicos y posteriormente publicó su estudio titulado “*Telecommunications- Transportation Tradeoff*” en 1976.⁷ Mismo documento que se sigue utilizando de referencia para comprender los comienzos del teletrabajo. Si bien la crisis de combustible cesa de existir, el modelo del teletrabajo perdura y sigue cobrando auge al pasar de los años, principalmente por situaciones o cuestiones de necesidad por parte de los distintos países.

Uno de los principales obstáculos que se está superando al pasar del tiempo, es la conceptualización del “trabajo remoto”, debido a que, diversos doctrinarios consideran que existe un término diferente para cada situación. Al observar otro de los conceptos que desarrolla Jack Nilles, siendo este el “tele desplazamiento”, término que se utiliza “... *exclusivamente a las modalidades de trabajo que dispensan a los trabajadores de desplazarse a los lugares de trabajo habituales de sus empleadores, al menos parte del tiempo de trabajo.*”⁸ La diferencia que en su tiempo caracteriza a este concepto, en contraste con el teletrabajo, es que no hace mención específica de que el trabajo se realiza desde su hogar ni que sea por la totalidad de la prestación de un servicio personal. Entendiéndose por esto, que abre la posibilidad de que el trabajo se realiza intercalado dentro y fuera del centro de trabajo, y dentro o fuera de un domicilio distinto, pudiendo optar por un espacio destinado al trabajo o cualquier lugar en donde pueda instalarse a trabajar.

⁶ “¿Cómo surgió el teletrabajo? El ingeniero de la NASA que inventó el trabajo remoto cuando no había ordenadores para todos” Junio, 2023. Disponible en línea: El Economista.es. <<https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/12306323/06/23/como-surgio-el-teletrabajo-el-ingeniero-de-la-nasa-que-invento-el-trabajo-remoto-cuando-no-habia-ordenadores-para-todos.html#:~:text=En%20esta%20l%C3%ADnea%2C%20en%20su,para%20enfrentar%20la%20crisis%20de>> (Consulta: 18 de marzo de 2024).

⁷ Loc. Cit.

⁸ Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros, OIT, Ginebra, 26 de octubre de 2016. En: Departamento de Políticas Sectoriales. Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. (Consulta: 18 de marzo de 2024) p. 3.

Otro concepto que se utiliza de forma incorrecta de acuerdo con la OIT es el de “trabajo a domicilio”, mismo que incluso se ha llegado a emplear para definir lo que es el “teletrabajo”. Sin embargo, esto resulta equivocado, debido a que, el trabajo a domicilio es un concepto que siempre ha existido y continúa existiendo y no está relacionado con el uso de los medios de la tecnología y comunicaciones para el desarrollo de las labores de una persona trabajadora.

Aunado a lo anterior, se tiene el concepto de “trabajo a distancia”, que de acuerdo con el Convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo, se define de la siguiente manera:

*“el trabajo que una persona 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”.*⁹

Entendiéndose por lo anterior que es aquel trabajo que se realiza específicamente fuera del domicilio de trabajo de la persona empleadora. Pudiéndose observar, que este no contempla específicamente la utilización de medios electrónicos y comunicación como los equipos esenciales para poder realizar su trabajo personal subordinado. Siendo lo anterior, el motivo principal por el cual se hace uso incorrecto del concepto al quererlo encuadrar dentro del teletrabajo, ya que, no toma en consideración uno de sus elementos esenciales.

Conceptos como los planteados con anterioridad, dan razón para que la Organización Internacional del Trabajo decida dejar la definición de teletrabajo abierta a interpretación por muchos años. Toda vez que se tiene que tomar en consideración que al existir diversos tipos de situaciones en las cuales se puede dar este trabajo fuera del domicilio del centro de trabajo, con distintas implicaciones, no se puede conceptualizar de forma general.¹⁰

Al paso de los años, distintas organizaciones realizan sus propios estudios dentro de los cuales analizan la utilización de distintas palabras, conceptos y términos con el fin de

⁹ Villasmil, Humberto, Bueno, Carmen y Montt, Guillermo. “Lineamiento para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”. En: **Organización Internacional del Trabajo**. América Latina. Octubre, 2021. (Consulta: 18 de marzo de 2024). p. 2.

¹⁰ Ídem, p. 3.

determinar una definición en común del teletrabajo, sin embargo, resulta complicado llegar a un consenso común. Toda vez que cada una de ellas le brinda un enfoque o incluso utiliza conceptos y/o términos que no tienen relación con el teletrabajo.

En el año 2002, Business Europe, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés Económico General y la Confederación Europea de Sindicatos, quienes son de las organizaciones más influyentes de Europa, llegan a un consenso para definir el teletrabajo, siendo esta la que se adjunta a continuación:

“Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.”¹¹

Algo que se puede observar de esta definición es que es muy similar a la que adopta posteriormente la Organización Internacional del Trabajo en su nota informativa del 2021. Esto se debe a que, la presente definición es capaz de generalizar lo suficiente el concepto, con el fin de que se pueda adaptar a las consideraciones de cada caso en específico.

Otro punto que se tiene que tomar en consideración para la elaboración de un consenso general de las implicaciones del teletrabajo es el hecho de que las tecnologías se van desarrollando con rapidez y cada vez resulta más sencillo estar conectado en cualquier parte. Entendiéndose por esto que, si bien, anteriormente las personas requerían trabajar desde sus casas por no existir los dispositivos tecnológicos móviles, esto ya no es un requisito. Por esta razón, se busca un concepto que no limite a que el teletrabajo deba desarrollarse en todo momento en el hogar de la persona trabajadora.

El teletrabajo tiene su despegue principalmente en los Estados Unidos, entre el periodo del 2009 al 2015. Esto se debe a que se comienza a implementar dicha modalidad con los empleados del Estado. Por esta razón, para el 2010, ya se tiene aprobada una Ley con el objetivo principal de mejorar las condiciones del teletrabajo, para garantizar un espacio

¹¹ Ídem, p. 4.

más seguro para todas las personas trabajadoras del Estado que decidan trabajar bajo esta modalidad.¹²

Si bien, el teletrabajo se ha continuado desarrollando e incorporando en distintos ámbitos desde su primera aparición formal en los años setenta, el siguiente momento en el que tiene un auge es derivado de la pandemia del COVID-19. A pesar de que durante este suceso ya existen ciertos lineamientos para la implementación de la modalidad, lo cierto es que todavía se tiene mucha incertidumbre en cuanto a los efectos de su aplicación, en muchos países.¹³

Ahora bien, por cuestiones de fuerza mayor, todos aquellos trabajos que pueden ser desarrollados por los medios electrónicos y de comunicación, se ven forzados a migrar al teletrabajo para poder seguirse desarrollando a medida de lo posible. Sin embargo, esta incorporación de golpe a la modalidad de teletrabajo, no fue sencilla, por el hecho de que muchos no se encontraban preparados para hacerlo.

De lo anterior, el autor Alfonso Pardió Vargas, en su análisis de la evolución del teletrabajo dentro de la doctrina titulada *“Los grandes cambios del derecho del trabajo en México”*, ofrece una tabla comparativa para observar distintos aspectos del teletrabajo durante ese periodo de tiempo.

¹² Pardió Vargas, Alfonso, del Rosario Jiménez, María, Chávez Orozco, Gilberto y García Hinojosa, Segundo. **Los grandes cambios del derecho del trabajo en México**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2022. (Consulta: 18 de marzo de 2024). P. 114.

¹³ Loc. Cit.

ASPECTOS IMPORTANTES EN LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO.¹⁴

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
– Flexibilidad en la organización de la empresa. – Se les da mayor confianza a los empleados, lo que les reporta mayor satisfacción. – Mejora la productividad de los empleados. – Reduce los costes de funcionamiento interno de la empresa. – Es una innovación en la empresa.	– Necesidad de formación apropiada. – Escasa implementación de tecnologías de la información necesarias, tales como el correo electrónico, en algunas empresas. – Falta de conocimiento sobre cómo dirigir el Teletrabajo. – Pérdida de control de los empleados. – Puede dificultar la comunicación entre los empleados.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
– Posible pérdida de la cultura de la empresa, por la fragmentación del personal. – Inseguridad sobre la información sensible de la empresa. – Mala imagen que del mismo existe en la sociedad. – Posibilidad de que los empleados pierdan la vinculación con la empresa y se vayan a otra.	– Obtención de ventaja competitiva por la reducción de costes. – Mejor atención al mercado. – Costes de funcionamiento menores. – Grandes posibilidades de expansión comercial a costes muy reducidos. – Concentración en lo que mejor sabe hacer la empresa, mediante el Teletrabajo vía <i>outsourcing</i>. (...)”

Entendiéndose por esto que muchos no contaban con los servicios con potencia suficiente para poder sobrellevar el uso del internet de todos los integrantes de la familia al mismo tiempo y por un periodo de tiempo prolongado, no todas las personas contaban con los equipos necesarios en sus domicilios para poder laborar a la misma capacidad que en las oficinas y no todos los trabajos contaban con una estructura lo suficientemente fuerte y organizada como para recurrir al trabajo fuera de la oficina por tiempo indeterminado.¹⁵

A pesar de esto, con el progreso de la pandemia del COVID-19, muchas personas trabajadoras, reportan que la transición fue más sencilla de lo que esperaban. Si bien fue un golpe inesperado que causó cierto revuelo en un comienzo, los trabajadores se fueron

¹⁴ Ídem, p. 115.

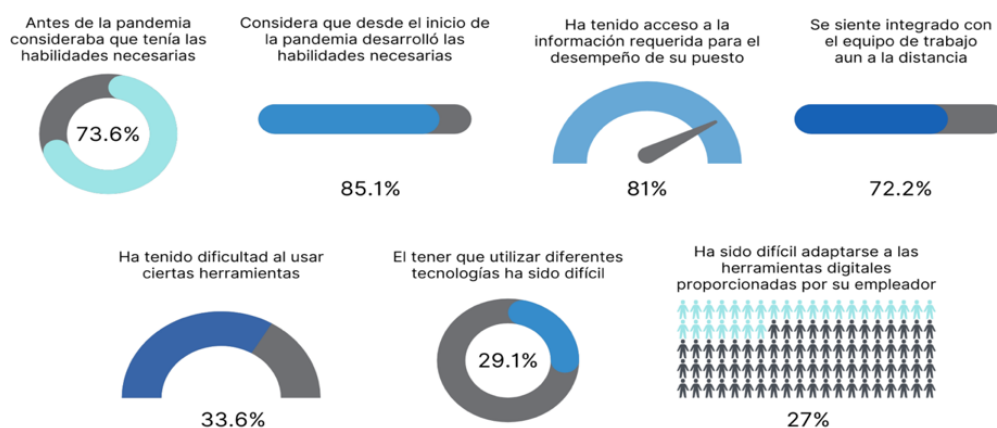
¹⁵ Pardío Vargas, Alfonso, del Rosario Jiménez, María, Chávez Orozco, Gilberto y García Hinojosa, Segundo. **Los grandes cambios del derecho del trabajo en México**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2022. (Consulta: 18 de marzo de 2024). P. 116.

adaptando con cierta rapidez. Por esta razón, el teletrabajo alcanza su auge debido a la pandemia y muchos de los centros de trabajo lo han mantenido e incluso incrementando aún y con el fin de la pandemia. Lo cierto, es que hubo varios beneficios tanto para las personas empleadoras como para las personas trabajadoras.

Por esta realidad a la que muchos se vieron forzados a transicionar, la legislación de varios Estados, igualmente se vio rebasada. Todo esto debido a que, no se contaban con las regulaciones correspondientes para reglamentar las relaciones laborales bajo este mismo contexto. Sin embargo, no fue algo que se tomó mucho a consideración en su momento, toda vez que, para la mayoría, resultaba más importante seguir teniendo un trabajo que la forma en la que debían hacerlo.

Para ejemplificar de forma visual los distintos aspectos que se tuvieron que tomar en cuenta para la implementación de la modalidad de teletrabajo durante la pandemia, la Escuela de Negocios UPAEP, dentro de su estudio titulado *“Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia Covid 19”*, plasma los resultados de sus encuestas de la siguiente manera:

RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DEBIDO A LA URGENCIA DEL COVID-19¹⁶



¹⁶ Montaudon Tomas, Cynthia, Pinto López, Ingrid, Olivera Pérez, Emmanuel y Amsler, Anna. *“Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de Covid 19”*. En: **Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo, Escuela de Negocios, UPAEP Universidad**. 2021. (Consulta: 17 de marzo de 2024).

La ventaja que se observa durante la pandemia es que a pesar del cambio abrupto de modalidad y la falta de preparación por parte de los centros de trabajo y las legislaciones correspondientes, los medios electrónicos se encontraban desarrollados a un punto en donde al menos permitían la posibilidad de seguir trabajando sin tantas dificultades fuera del domicilio de trabajo. Algo que no hubiera sido posible años atrás, ya que, la tecnología no se encontraba al nivel de desarrollo actual.

RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Definición del Teletrabajo OIT: *“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TIC en el **marco de un contrato** o relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella.*
- Definición del Teletrabajo LFT: *El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”*
- Jack Nilles, en 1973, introdujo el concepto del teletrabajo como solución al aumento del precio en combustible. Él planteaba la idea de que era mejor que menos personas tuvieran que desplazarse diariamente al centro de trabajo, si existía la posibilidad de trabajar desde domicilios más cercanos a su casa.
- El segundo auge del teletrabajo, mundialmente, fue debido a la pandemia. A pesar de contar con los sistemas y medios electrónicos lo suficientemente avanzados, hubieron demás cuestiones que complicaron este proceso de migración de modalidad presencial a modalidad teletrabajo.
- Durante la pandemia, muchos países cayeron en cuenta de que sus legislaciones no se encontraban preparados o se encontraban muy atrasados en comparación de otros Estados.

Capítulo 2

MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO

En el presente capítulo se abordarán los marcos legales correspondientes al teletrabajo tanto de México como en el contexto internacional, entendiéndose por estos últimos, los relativos a Estados Unidos y la Unión Europea. Toda vez que resulta imperativo observar y tomar en consideración ordenamientos que cuentan con más antigüedad funcionando en comparación al de México.

Esto encuentra su relevancia en el sentido de que, para poder entender los efectos y áreas de oportunidad que dichos ordenamientos jurídicos pueden llegar a tener, es importante haber versado sobre la manera en la que cada Estado decide regularlos. De esta forma, abundarán con más sentido los efectos que cada país va teniendo en relación con la utilización del teletrabajo.

En cuanto al marco legal del teletrabajo en México, se estará utilizando principalmente la Ley Federal del Trabajo, específicamente su capítulo del Teletrabajo y la NOM-037, ambas acompañadas de otros ordenamientos jurídicos secundarios. Todo esto con el fin de comprender a mayor profundidad aquello que compone el teletrabajo en México y los puntos que se deben tomar en consideración en cuanto a derechos y obligaciones de las partes para tener una buena implementación.

Por parte del marco legal internacional, se estará tomando en cuenta el ordenamiento legislativo que sea utilizado para regular la presente modalidad en el sistema jurídico correspondiente, acompañado de distintas doctrinas que abunden más a fondo acerca de los resultados que se han obtenido con la implementación del teletrabajo dentro de sus relaciones laborales.

A. MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO EN MÉXICO.

1. Ley Federal del Trabajo.

El 11 de enero de 2021, se adicionó a la Ley Federal del Trabajo el capítulo del Teletrabajo, acompañado de once artículos para poder regular lo conducente. Derivado de la exposición de motivos, se entiende que ha habido una implementación gradual de regulaciones sobre las tecnologías de la comunicación para facilitar el acceso a las mismas. Toda vez que en 2013, se hizo una reforma en cuestión de telecomunicaciones, lo cual, “... *implicó que más mexicanos tendrán mayores posibilidades de estar conectados y contar con medios que les permitan acceder a un empleo en mejores términos de calidad y precio.*”¹⁷ Si bien, el acceso es algo que se encuentra regulado, su inclusión dentro de la Ley Federal del Trabajo con el fin de establecer lineamientos regulatorios para la relación entre la persona empleadora y trabajadora resulta imperativo.

Siguiendo el ejemplo de diversos países y los efectos que la regulación del Teletrabajo ha traído para los mismos, se considera necesario que se integre un capítulo exclusivo para esta nueva modalidad. Al ser el derecho laboral una materia que trae consigo la implicación de una relación de subordinación entre dos o más personas, no se pueden dejar a la libre interpretación los diferentes derechos y obligaciones a los cuales están sujetas las partes de una relación laboral.¹⁸

En 2012, se integró a la Ley Federal del Trabajo dentro del título correspondiente de Trabajos Especiales y específicamente en el artículo 311°, una definición del Teletrabajo, constando de la siguiente manera:

“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.”

Esta misma quedando a cierta especulación, toda vez que utiliza el concepto de *trabajo a domicilio*, que como se discutió en el apartado anterior, resulta ser una figura completamente distinta a la del teletrabajo que en ocasiones se emplea como sinónimo a

¹⁷ Reynoso Sánchez, Alejandra Noemí. **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.** Cámara de Origen: Senadores, Gaceta No. LXIV/IPPO-23/84227. 09 octubre 2018. (Consulta: 18 de marzo de 2024), p. 3.

¹⁸ Ídem. p. 4.

pesar de no serlo. La única relación que el artículo citado realmente tenía con el Teletrabajo era la distinción de su segunda oración, misma que indicaba que se realizaba a través de las tecnologías de información y comunicación. Sin embargo, como puede observarse, no reviste las consideraciones que se han ido desarrollando por los doctrinarios y organizaciones internacionales a lo largo del tiempo.

Aunado a lo anterior, rompe totalmente con dos de los elementos que componen la relación laboral, siendo estos la subordinación y vigilancia. El teletrabajo no busca cambiar la aplicación de los elementos esenciales que componen las relaciones laborales, toda vez, que los trabajadores, aún y laborando en un domicilio distinto al del centro del trabajo, se encuentran bajo la dirección inmediata de sus superiores.¹⁹

Aún y con esta regulación tan limitada, varias empresas mexicanas fueron incorporando el teletrabajo dentro de sus modalidades, obteniendo a su vez grandes beneficios y resultados tanto para las personas empleadoras como para los empleados. Dentro de aquellas que han incorporado el teletrabajo como opción para laborar para sus personas empleadas, constan distintas corporaciones internacionales, lo cual es entendible, debido a que en otros países el Teletrabajo se ha ido regulando con más agilidad y antigüedad a comparación de México, sin embargo, también hay empresas medianas y pequeñas que contemplan la posibilidad.²⁰

Revisitando la reforma del 11 de enero de 2021, el Estado vio la necesidad de regular debidamente el Teletrabajo en la materia laboral con el fin de “*garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, e incluso, avanzar en el cumplimiento de compromisos internacionales, el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.*”²¹ Todo esto fue derivado de la aplicación exitosa que el Estado observó de diversas empresas.

¹⁹ Reynoso Sánchez, Alejandra Noemí. **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.** Cámara de Origen: Senadores, Gaceta No. LXIV/1PPO-23/84227. 09 octubre 2018. (Consulta: 18 de marzo de 2024), p. 5.

²⁰ Ídem, p. 6.

²¹ Loc. Cit.

Si bien el objetivo principal de su implementación dentro de los ordenamientos jurídicos es para garantizar a los mexicanos que se cumplan sus derechos, de acuerdo con la exposición de motivos, existen diversas razones que generaron un respaldo adicional a la decisión de regularlo dentro de la Ley Federal del Trabajo. Siendo estas razones *“reducir riesgos de trabajo, disminuir la contaminación y, en general, para evitar costos económicos al país y en la salud de la población.”*²²

Derivado de lo anterior, en el 2021, primeramente, se reformó el artículo 311º, mismo que versa sobre el trabajo a domicilio, para adecuarse a las definiciones que se le han dado a nivel internacional. Es decir, haciendo una diferenciación entre este y el teletrabajo. Dicho artículo consta escrito de la siguiente forma:

“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. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo, se regirá por las disposiciones generales de esta ley.”

En esencia, el presente artículo mantiene su estructura, simplemente le fue removida la oración que contenía el requisito de que el trabajo se desarrollara por medio de las tecnologías de la información y comunicación, toda vez que es una modalidad distinta.

Asimismo, durante este proceso legislativo, se adicionaron los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-G, 330-H, 330-I, 330-J y 330-K mismos que se encargan de regular los aspectos en materia laboral del Teletrabajo. Primeramente, el artículo 330-A, contempla una definición estructurada de este modelo, así como una descripción de lo que compone a cada de una las partes, siendo estas la persona trabajadora y la persona empleadora, constanding de la siguiente manera:

“Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personales, remunerados y subordinados en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación. Para

²² Reynoso Sánchez, Alejandra Noemí. **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.** Cámara de Origen: Senadores, Gaceta No. LXIV/1PPO-23/84227. 09 octubre 2018. (Consulta: 18 de marzo de 2024), p. 6.

efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por esta. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.”

Igualmente, de lo que se desprende del artículo citado, se define lo que se entiende para la legislación laboral como “*tecnologías de la información y de la comunicación*”, toda vez que, este es un elemento esencial para que se acredite dicha modalidad de trabajo, ya que, de lo contrario se estaría bajo otra modalidad o forma de organización laboral distinta a la planteada. Otro punto por tomar en consideración es el hecho de que solo aquellas relaciones laborales en las cuales más del 40% se desarrollen por medio del Teletrabajo podrán encuadrar dentro de lo que menciona en la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose por porcentajes menores como una modalidad híbrida, misma que no se encuentra regulada.

A continuación, está el artículo 330-B° del mismo ordenamiento jurídico, que contempla las condiciones que deberán constar dentro del contrato de trabajo, mismo que se cita a continuación:

“Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes; II. Naturaleza y características del trabajo; III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago; IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo; V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

Si bien, la Ley Federal del Trabajo, ya contempla ciertos elementos que debe incluir un contrato de trabajo, dentro de este artículo se mencionan siete numerales adicionales, acompañados de la obligación de que la modalidad debe constar por escrito. Es decir que, dentro del contrato de trabajo, ya sea por tiempo determinado o indeterminado, se debe hacer

mención de que es por teletrabajo. Esto se debe a los derechos y obligaciones adicionales que tienen las partes por acceder a tener una relación laboral bajo esta forma de organización.

Desglosando en profundidad los numerales, en el primero hace mención del domicilio de las partes, esto resulta importante toda vez que, la persona trabajadora estará laborando en su domicilio propio o en un domicilio diverso y es indispensable para la persona empleadora conocer la ubicación de este por cuestiones de cumplimiento contractual y legal.

En segundo, se contempla la obligación de describir la naturaleza del empleo, ya que, debe constar por escrito que es un trabajo que es posible de realizarse por medios tecnológicos y de comunicación, al menos para cumplir con más del 40% de la jornada laboral realizada bajo esta modalidad.

Siguiendo con especificar lo conducente al salario, mismo que es imperativo, toda vez que es necesario establecer lugar de pago, ya que, puede que la persona trabajadora no se encuentre en el centro de trabajo los días de pago y puede que este sea el lugar, por lo que, este deberá estar enterado que esos días debe asistir presencialmente o una alternativa al caso.

Igualmente, se debe integrar dentro de este documento el equipo que resulte necesario para el desarrollo del trabajo. Pese a que dentro de la Ley no se describa el equipo que se deba aportar, en la NOM 037, se menciona que esto incluye la computadora, mouse, silla ergonómica, entre otras.

Como parte de las directrices de la NOM 037, la persona empleadora debe cubrir lo relacionado con servicios tales como luz e internet. En el entendimiento que al trabajar desde casa implica un uso superior al usual de este tipo de servicios, pero al ser derivados de la relación laboral, el patrón debe hacerse cargo de estos. Por esta razón, es esencial que se incluya la forma en la que se obtendrá el porcentaje de los servicios que estarán a cargo de la persona empleadora.

Por último, este artículo estipula que se deben convenir los medios de comunicación. Esto resulta importante toda vez que el trabajador debe estar bajo la vigilancia de la persona empleadora durante sus horas de trabajo a pesar de encontrarse en domicilio distinto. Por esta razón y para evitar malentendidos en la duración de la relación laboral, se deben pactar los

medios por los cuales está permitido el contacto para temas laborales y, por consiguiente, cuáles son los medios de los que las partes estarán pendientes durante la jornada.

A continuación, se aborda el artículo 330-C, en el cual se abre la posibilidad de implementar la forma de organización del teletrabajo en los Contratos Colectivos de Trabajo. Claramente, esta posibilidad solo aplica para aquellas personas trabajadoras sindicalizadas que se desarrollen en un puesto en el cual la naturaleza de sus labores les permita entrar en esta modalidad, es decir, que su trabajo pueda realizarse por medios de la tecnología y comunicación. El artículo consta y establece lo siguiente:

“Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.”

Toda vez que las personas trabajadoras sindicalizadas no estarán acudiendo en su totalidad o en la misma cantidad horas al centro de trabajo en comparación con sus compañeros, se tiene que facilitar aquella información relacionada con el sindicato por medios electrónicos, para cuidar que se esté manteniendo su derecho a la sindicalización en la extensión completa de este. El no contemplar los medios idóneos para la comunicación de dicha información podría significar un incumplimiento directo a lo contemplado dentro de la Ley citada en cuanto a la libertad sindical y tener repercusiones directas para el patrón.

En cuanto al artículo 330-D, este mismo también contempla ciertas directrices relacionadas con temas colectivos, toda vez que establece lo que se cita a continuación:

“Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.”

Si bien, no todos los lugares de trabajo tienen sindicatos al momento de la celebración de contratos bajo la modalidad de teletrabajo, no pueden cerrarse a la posibilidad de en algún momento tenerlos. Por esta razón, tienen que garantizar que aquellas personas

teletrabajadoras tengan las herramientas y el acceso necesario si el sindicalismo llega a presentarse.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, hay artículos destinados a las obligaciones que las personas empleadoras tienen con sus empleados, toda vez que el teletrabajo incluye ciertas complejidades adicionales, dentro del artículo 330-E, se contienen las siguientes obligaciones especiales:

“Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros; II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas; III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral; VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.”

En primera, está la obligación de brindarle al trabajador los equipos que resulten necesarios para poder prestar sus servicios personales subordinados desde un domicilio distinto al del centro del trabajo. Esto implica que tengan el equipo de cómputo óptimo para poder realizar las actividades habituales, la silla ergonómica y una impresora, todo esto, entendiéndose que solo se utilizará para la realización de su trabajo.

La persona empleadora debe comprometerse a estar a disposición de la persona trabajadora para poder recibir los trabajos que le sean enviados y en su caso, las dudas que se puedan ir generando a partir de estos. Todo esto para procurar que impere el orden y la productividad a pesar de encontrarse en domicilios diferentes. Entendiéndose que todo esto es aplicable únicamente en horario laboral.

Como se mencionó en un artículo anterior, los costos adicionales que se produzcan en los recibos de los servicios de electricidad y telecomunicaciones deberán ser pagados por

parte de la persona empleadora. Este pago será proporcional, ya que, se entiende que el uso de estos servicios no es enteramente debido al desarrollo de su trabajo.

Es importante llevar un registro de los insumos proporcionados a la persona trabajadora, toda vez que las autoridades pudieran investigar y hacer inspecciones para confirmar que se estén cumpliendo con las debidas medidas de seguridad social y salud. Es importante que dichos insumos sean entregados, ya que, de lo contrario, se estaría vulnerando el derecho de la persona empleada al acceso a la salud y seguridad social, siendo estos derechos fundamentales.

Al estar utilizando preponderadamente medios de información, y al encontrarse en un domicilio aparte en donde puede que no sea posible recurrir a asistencia técnica de forma inmediata, es obligación de la persona empleadora, instalar los mecanismos de seguridad necesaria para que la persona trabajadora no se encuentre vulnerable. No solo eso, sino que también resulta indispensable que la persona bajo la modalidad de teletrabajo tenga acceso a la capacitación necesaria para hacer uso correcto de los medios por los cuales estará laborando.

A pesar de que el teletrabajo implique en ciertas ocasiones una mayor flexibilidad laboral, también podría prestarse a abusos por parte de las personas empleadoras, toda vez que los trabajadores bajo esta modalidad tienen un acceso más directo a la información necesaria para continuar con el trabajo aun estando fuera de la jornada de labores.

Debido a esto, es obligación de los patrones, respetar las jornadas laborales y no estar contactando a los trabajadores en sus respectivas horas de descanso. Teniendo como excepción, aquellos casos en los que haya una situación excepcional en la cual se requiera de la labor en horario extraordinario de la persona trabajadora. Este mismo se entenderá como horas extras y tendrá que ser remunerado según se encuentra establecido en la Ley, a pesar de que la persona trabajadora se encuentre en su hogar.

El que las personas trabajadoras se encuentren fuera del centro de trabajo no exime a las personas empleadoras de darles de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo este un derecho esencial. Dicha obligación se tendrá que cumplir dentro del periodo

establecido en la Ley del Seguro Social, como con todas las demás personas trabajadoras que tengan contratadas, el estar bajo la modalidad de teletrabajo no exime del cumplimiento de esta.

En seguida, dentro del artículo 330-F, se integran las obligaciones que las personas empleadas tienen adicionalmente por estar bajo la modalidad de teletrabajo:

“Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón; II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo; III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón; IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.”

Si bien es el patrón quien debe proporcionar, instalar y dar el mantenimiento necesario al equipo que el trabajador vaya a utilizar para el desarrollo de sus labores, es obligación de la persona trabajadora, mantenerlos en condiciones óptimas y no hacer mal uso de estos. De forma que, debe tener el cuidado que tendría con un equipo propio y hacer lo posible por evitar que este se tenga que cambiar o dar mantenimientos adicionales a los ya planeados por resultado de un uso indebido.

Toda vez que la persona empleadora debe hacerse cargo del gasto proporcional por los servicios de telecomunicaciones e internet, este debe tener acceso a los recibos para poder pagarlos. Por esta razón, es obligación de la persona trabajadora, poner a disposición de su patrón dichos montos para que se pueda destinar el dinero proporcional en tiempo y forma.

A pesar de encontrarse fuera del centro de trabajo, la persona empleada, debe conducirse de forma apropiada dentro del domicilio en el cual se encuentre desarrollando su trabajo, todo esto con el afán de evitar accidentes de trabajo. Ejemplificando lo anterior, la persona trabajadora deberá hacer el uso correcto de la silla que se le proporcione para trabajar, entendiéndose por esto que deberá sentarse de forma correcta para evitar accidentes. Todo esto se evidencia por medio de inspecciones que el patrón debe estar realizando.

No solo eso, sino que, dentro de su jornada laboral, deberá evitar hacer actividades que puedan poner en riesgo su salud, de la misma forma que evitaría hacerlas dentro del lugar de trabajo en caso de estar ahí.

Debido a que, uno de los elementos de la relación laboral, aun estando bajo la modalidad de teletrabajo, es la vigilancia por parte de la persona empleadora, se estarán implementando mecanismos en los equipos utilizados para realizar el trabajo de la persona trabajadora. Es obligación de esta última, encontrarse siempre con dichos mecanismos de vigilancia en orden, para que el patrón tenga conocimiento en todo momento de los movimientos que esté efectuando, con el fin de garantizar que efectivamente se encuentre trabajando y haciendo sus actividades durante la jornada laboral. No solo eso, sino que, es imperativo que estos mecanismos de vigilancia se pacten entre ambas partes, es decir, que la persona trabajadora tiene que estar al tanto y de acuerdo con los métodos empleados en todo momento. De lo contrario, se estaría contraviniendo el derecho a la intimidad de la persona que preste sus servicios personales y subordinados bajo la modalidad del teletrabajo.

Asimismo, es obligación de la persona empleada mantener la información utilizada para cumplir con su trabajo bajo el cuidado que le corresponde. Toda vez que tiene un acceso amplio a documentación sensible de la empresa para la cual labora, esta debe conducirse y utilizarse con el debido tratamiento. Si bien, el patrón implementará los mecanismos de seguridad que crea óptimos, de igual forma, se tiene que actuar con cuidado y bajo los lineamientos que sean establecidos para su buen uso.

A continuación, el artículo 330-G, establece la voluntariedad detrás de la modalidad del teletrabajo, citándose posteriormente:

“Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo, las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.”

Obsérvese que dicha voluntariedad tiene como excepción los momentos en los cuales por causas de fuerza mayor sea necesario recurrir a dicha modalidad. Ejemplificando lo anterior, en el caso de la pandemia del COVID-19, las personas no podían acudir

presencialmente a los centros de trabajo, por lo cual, debían cumplir con sus labores por medio del teletrabajo. Por esta razón el Poder Legislativo en México se ve en la necesidad de discutir propiamente la regulación del teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que dichas adiciones no podían entrar propiamente en vigor debido a la declaración de emergencia por contingencia sanitaria en el país, hasta su levantamiento el 10 de mayo del 2023.²³

En este tipo de casos, en los cuales se imposibilite la asistencia presencial, no se estará sujeto a la voluntariedad de las partes, sino a lo que se crea óptimo, ya sé por parte de las autoridades gubernamentales o por parte de la persona empleadora.

Por otro lado, en casos en donde, por acuerdo voluntario, las partes hayan celebrado un contrato sujeto al teletrabajo, en cualquier momento cualquiera de ellas podrá revertirlo a la modalidad presencial. Las razones que justifiquen esta decisión deberán pactarse dentro del contrato para evitar cualquier tipo de abuso por la persona trabajadora o empleadora. No solo eso, sino que también se tendrá que pactar el medio idóneo para poder acceder a dicha reversibilidad.

Seguidamente, el artículo 330-H, versa sobre la promoción del equilibrio laboral por parte de la persona empleadora, con el fin de que las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo puedan encontrar igualdad ante sus compañeros de trabajo que estén sujetos a la modalidad presencial:

“Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.”

²³ Decreto por el que se declara terminada la acción extraordinaria en materia de salubridad general que tuvo por objeto prevenir, controlar y mitigar la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Presidencia de la República. D.O.F. Mayo 09, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5688265&fecha=09/05/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 18 de noviembre de 2024).

Es imperativo que no se cree una desigualdad de oportunidades y accesos para las personas trabajadoras que se encuentren en la forma de organización de teletrabajo en comparación con las que asisten presencialmente o en un sistema híbrido, es decir que se desarrollan por medios electrónicos fuera del centro del trabajo en un periodo superior al 40% de su jornada laboral. Esto con el fin de cuidar que todas las personas trabajadoras tengan la oportunidad de desarrollarse al mismo paso y con las mismas oportunidades que aquellos que se encuentran con mayor frecuencia en el lugar de trabajo.

También se debe tomar en consideración que las personas trabajadoras tienen derecho a tener un balance sano entre su vida laboral y personal, toda vez que ciertas personas que teletrabajan desarrollan ambas en el mismo domicilio. Todo esto con perspectiva de género, resultando importante, ya que, en México, las mujeres usualmente tienen que cumplir con demás responsabilidades relacionadas con el mantenimiento de su hogar y/o al cuidado de los hijos.

Dentro del artículo 330-I, se desglosan las limitaciones de los sistemas operativos que se instalen en los equipos de trabajo para garantizar la vigilancia y supervisión de las actividades de la persona trabajadora, conteniendo lo siguiente:

“Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.”

De la cita que antecede, se entiende que las personas empleadoras pueden utilizar los sistemas que estimen necesarios para tener cierto control y vigilancia del trabajo de las personas empleadas que tengan bajo su subordinación siempre y cuando no se sobrepasen con estas. En consecuencia, aún y cuando se deba tener cierto nivel de supervisión, las personas trabajadoras tienen derecho a procurar su intimidad personal. Por esta razón, el uso de cámaras y micrófonos está solo permitido en casos extraordinarios o cuando se necesiten por la misma naturaleza del trabajo, verbigracia, en una reunión por videollamada. En todos

los demás supuestos en donde no se pueda justificar el uso de estos medios de vigilancia, no se podrán utilizar.

Mientras tanto, dentro del artículo 330-J se establece la obligatoriedad de las condiciones especiales que se contienen en la NOM-037, de la siguiente forma:

“Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.”

Debido a que la Ley Federal del Trabajo solo puede limitarse a contemplar y regular ciertos aspectos y condiciones para la utilización de la modalidad del teletrabajo, se remite a la Norma Oficial Mexicana publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo esta la NOM-037. Dentro de su contenido incluye disposiciones que prevén una mejor aplicación de los temas versados en los artículos citados anteriormente. Todo esto con el fin de garantizar que se cumplan correctamente con los derechos y obligaciones de las partes. Teniendo estos lineamientos por los cuales las personas trabajadoras y empleadoras deben regirse, se simplifica la homogeneización del teletrabajo en México.

Por último, el artículo 330-K incluye dentro de su contenido los deberes de los Inspectores del Trabajo en relación con el teletrabajo, en particular a que deben llevar registro de cuestiones adicionales para garantizar que las personas empleadoras estén haciendo buen uso de esta modalidad y de esta forma evitar abusos:

“Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares; III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.”

En primera, es responsabilidad de los inspectores contar con el registro que lleven las personas empleadoras de los insumos que se les dan a las personas trabajadoras, toda vez que deben garantizar con esto que se les esté cumpliendo su derecho al acceso a la seguridad social y salud. En caso de percatarse de que los patrones no estén cumpliendo con lo anterior,

se hará lo conducente en el caso, siempre procurando garantizar a las personas trabajadoras sus derechos.

De igual forma, deben cerciorarse de que el salario que se le está pagando a las personas trabajadoras sea igual al de las demás que se desarrollen de forma presencial. Lo anterior para evitar abuso por parte de las personas empleadoras, toda vez, que el estar en un domicilio aparte del centro de trabajo, no implica que el trabajo que desarrollan es de menor valor que el estar presencial.

Finalmente, deben prestar la debida atención a que tanto la persona trabajadora como la persona empleadora estén cumpliendo con las obligaciones que se desglosaron en artículos anteriores. Esto para garantizar que, a pesar de encontrarse bajo una relación laboral por medios tecnológicos y de comunicación, las partes deben regirse por la legislación aplicable en el caso, siendo esta el capítulo del teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo.

El fin de los artículos citados con anterioridad, es garantizar una aplicación homogénea para todos los establecimientos de trabajo que opten por la modalidad de teletrabajo. Debido a que, es imperativo que el Estado garantice y provea los medios necesarios para el cumplimiento de los derechos de las personas bajo una relación laboral. Esta regulación también sirve para alentar a más centros de trabajo y/o empresas a utilizar esta forma de organización, toda vez que ya se encuentran respaldados por un ordenamiento jurídico. Sin perder de vista que la Ley actúa como lo mínimo indispensable, dándole la libertad a las partes de pactar prestaciones y/o condiciones adicionales si así lo desean, siempre y cuando éstas no contravengan lo establecido dentro de la misma.

2. NOM-037-STPS-2023.

El 14 de junio de 2022, se aprobó por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo el Proyecto de Norma Oficial Mexicana, PROY-NOM-037-STPS-2022, el cual se elaboró por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicho proyecto versa principalmente sobre las condiciones de seguridad y salud para

la modalidad de Teletrabajo, misma que se incorporó a la Ley Federal del Trabajo tras la reforma del 2021 que se expuso y desglosó en el capítulo anterior.²⁴

En el contenido de dicho proyecto se expresa que *“alrededor de 13 millones de personas están en posibilidades de trabajar en esta modalidad”*²⁵ y debido a esto, resulta imperativo tener las regulaciones suficientes que garanticen el cuidado de la salud de dichos trabajadores. Si bien, ya existen disposiciones previas que regulan las condiciones mínimas que las empresas deben garantizar a sus trabajadores con el fin de protegerlos, este proyecto tiene un enfoque en las nuevas condiciones a las que se enfrentan las personas bajo la modalidad del teletrabajo. Todo esto, claramente, con el fin de evitar situaciones relacionadas con el deterioro de *“la integridad física, su vida y salud... y con enfoque preventivo de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo”*.²⁶

Tras la publicación de dicho proyecto y habiendo transcurrido el tiempo pertinente para presentar los comentarios necesarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tomó en consideración todo comentario recibido y se hicieron las correcciones y adiciones correspondientes. Por esta razón, en la primera sesión extraordinaria de del Comité Consultivo, el 06 de marzo de 2023, se aprobó la publicación de la NOM-037-STPS-2023 para su entrada en vigor el 05 de diciembre de 2023, ahora sí siendo aplicable a todo centro de trabajo que utiliza la modalidad de Teletrabajo en la República Mexicana.²⁷

Con el fin de tener un entendimiento más profundo del proceso de redacción, revisión y publicación de la NOM-037 que hoy en día ya se encuentra vigente, es necesario realizar una comparación entre esta y el proyecto de la misma. En primera, dicha Norma Oficial,

²⁴ **Proyecto de norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. PROY-NOM-037-STPS-2022.** . Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. Julio 15, 2022. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5658278&fecha=15/07/2022#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

²⁵ Loc. Cit.

²⁶ **Proyecto de norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. PROY-NOM-037-STPS-2022.** . Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. Julio 15, 2022. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5658278&fecha=15/07/2022#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

²⁷ **Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023.** Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

contempla varias definiciones para conceptos utilizados para regular la relación de trabajo bajo la modalidad del Teletrabajo. Algunas de estas definiciones importantes vendrían siendo las siguientes:

“4.20 Persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar(es) fijo(s), distinto(s) al centro de trabajo, y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores de Teletrabajo.”²⁸

“4.25 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): El conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos proporcionados por el patrón, que tienen como propósito, en este caso, facilitar las tareas y funciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.”²⁹

“4.26 Teletrabajo: Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo en este, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el patrón.”³⁰

De estas definiciones, se observa que son iguales a las que se contemplan dentro de la Ley Federal del Trabajo, esto puede deberse a la uniformidad que este tipo de ordenamientos jurídicos llegan a buscar para evitar confusiones entre los usuarios. Toda vez que la utilización de palabras o términos distintos, podría prestarse a interpretaciones abusivas por las partes. Si bien, podría parecer repetitivo que dentro de la NOM se definan los mismos conceptos que en la Ley, esto resulta necesario, puesto que, son altamente utilizados en la Norma Oficial.

Por otro lado, se observan más conceptos que no se encuentran propiamente definidos dentro de la Ley. Esto de igual forma resulta importante, toda vez que, son piezas elementales para tener un correcto funcionamiento de la modalidad de teletrabajo por parte de las personas empleadoras y trabajadoras. Entre estos conceptos se encuentran los siguientes:

“4.11 Desconexión: Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

²⁸ Loc. Cit.

²⁹ **Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023.** Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

³⁰ Loc. Cit.

En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.”³¹

Si bien, el derecho a la desconexión es fundamental para las personas teletrabajadoras, el incluirlo dentro de la NOM-037, garantiza un margen menor de error para su aplicación en las relaciones laborales. Toda vez que, es un derecho que debe garantizarse para todo tipo de relación y modalidad de trabajo, los teletrabajadores, por la naturaleza de la forma en la que prestan sus servicios personales y subordinados, se encuentran más vulnerables a que se les viole dicho derecho.

No por el hecho de tener la información laboral más al alcance, deben estar sujetos a trabajar por tiempo extraordinario, a menos que esto sea estrictamente necesario por alguna situación en específico. Igualmente, de hacerlo, merecen ser compensados por las horas extra que presten sus servicios a sus patrones, al igual que los trabajadores bajo una modalidad presencial. Entendiéndose por lo expuesto, que los teletrabajadores merecen tener el mismo trato por parte de la empresa, que se les da a los trabajadores presenciales.

Siguiendo con las definiciones, se encuentran la de accidente de trabajo y riesgos de trabajo, que constan de acuerdo con lo que se expone a continuación:

“4.1 Accidente de Trabajo: *Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencional, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél.”³²*

“4.23 Riesgos de Trabajo: *Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”³³*

Ciertamente, resulta peculiar que se pueda producir un accidente de trabajo cuando la persona trabajadora se encuentra fuera del centro de trabajo, sin embargo, esto no los exime de padecer alguna situación de riesgo en el transcurso de su jornada laboral ni en el

³¹ Loc. Cit.

³² **Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023.** Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

³³ Loc. Cit.

cumplimiento de su servicio. Toda vez que las personas bajo la modalidad de teletrabajo no están obligadas a trabajar desde casa, podrían estos trabajadores accidentarse al momento de trasladarse al lugar en donde vayan a prestar su servicio o incluso al momento de dirigirse a su domicilio personal para comenzar con su jornada laboral.

No solo eso, sino que los teletrabajadores pueden ser perturbados en cualquier momento y lugar durante el desarrollo de sus labores y no por el hecho de estar en un domicilio distinto al del patrón implica que no estén protegidos en contra de los accidentes de trabajo.

Aunado a lo anterior, las personas teletrabajadoras se encuentran expuestas a distintos riesgos de trabajo, a pesar de encontrarse en un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo. Al ser obligación de los patrones tratar con igualdad a sus trabajadores sin importar la modalidad bajo la cual se encuentren, a las personas teletrabajadoras se les otorgan ciertas herramientas de trabajo para hacer de su prestación de servicios lo más similar a la que tendrían en el establecimiento del patrón.

Las siguientes definiciones versan sobre las comisiones de los centros de trabajo y resultan importantes, toda vez que no se les contemplaba en el Proyecto de la NOM-037. Dichos conceptos consisten en lo siguiente:

***“4.7 Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad:** Aquella integrada por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones en las empresas que tengan más de 50 trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.”³⁴*

***“4.8 Comisión de Seguridad e Higiene:** La comisión o comisiones de seguridad e higiene constituidas en los centros de trabajo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y la NOM-019-STPS-2011, y que se compone por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, según exista contrato colectivo o reglamento interior de trabajo.”³⁵*

El hecho de incluir a las comisiones dentro de la Norma Oficial refuerza el principio de igualdad que se contempla en el cuarto párrafo del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece lo siguiente: *“se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de*

³⁴ Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

³⁵ Loc. Cit.

trabajadores y trabajadoras frente al patrón.” Si bien, es importante que todos los trabajadores sean tomados en cuenta y protegidos por parte del patrón, sin importar la modalidad o el porcentaje de esta que realicen fuera del centro de trabajo.

Las comisiones se utilizan dentro de los establecimientos de trabajo para garantizar que estos estén cumpliendo con los lineamientos mínimos que se establecen dentro de la Ley. Principalmente, se implementan comisiones que velen por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene y capacitación, adiestramiento y productividad, ya que, distintas modalidades de las relaciones de trabajo las ponen como requisito para tomar ciertas decisiones en la empresa. Estas mismas, de igual forma, aseguran que haya un porcentaje de participación por parte de las personas trabajadoras, toda vez que estas se componen de los patrones y trabajadores.

Al estar trabajando con tecnologías de la información y comunicación, resulta importante, que las personas teletrabajadoras cuenten con la información y capacitación necesaria para una adecuada prestación de sus servicios. Si bien, un porcentaje alto de trabajadores tienen acceso a estas tecnologías y a la opción de desarrollar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, esto no implica que tengan los conocimientos necesarios para desarrollarse una parte importante de su jornada sin el apoyo de personas con más conocimientos tecnológicos que les apoyen.

Por otro lado, como se planteó con las definiciones de accidente y riesgos de trabajo, el no estar presentes dentro del centro de trabajo, no exime a las personas trabajadoras de sufrir de situaciones que pongan en riesgo su salud y/o bienestar. Por esta razón, la comisión de seguridad e higiene es una pieza clave para asegurar que los establecimientos de trabajo se encuentren en cumplimiento y constante actualización de las medidas para garantizar un espacio seguro para todas las personas trabajadoras tanto en modalidad presencial como de teletrabajo.

Por último, se plantea la diferencia entre un lugar y centro de trabajo, planteamiento y desarrollo que no se menciona en el capítulo del Teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo, Estos mismos conceptos, versan de la siguiente forma:

“4.18 Lugar de trabajo: Espacio físico, fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a este, convenido con el patrón para llevar a cabo el teletrabajo.”³⁶

“4.5 Centro de Trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.”³⁷

Es importante comprender la diferencia entre ambos conceptos, esto para evitar que se utilicen como sinónimos al momento de utilizarse en una relación de trabajo bajo la modalidad del teletrabajo. Esto se debe a que, de sus definiciones, se desprende que el lugar de trabajo es aquel en el cual la persona teletrabajadora desarrolla sus actividades laborales. Este mismo hace la mención especial, de que debe ser convenido con el patrón, entendiéndose por lo anterior, que el patrón debe tener conocimiento de la ubicación del domicilio que se designe para trabajar. Por otro lado, se encuentra el centro de trabajo, que tiene como característica distintiva, que es el o los domicilios en los cuales los trabajadores presten sus servicios en una modalidad presencial. Si bien, también debería entenderse como la ubicación en la cual se encuentre establecido el patrón, sin embargo, no se plantea de esta manera, toda vez que, una misma empresa puede tener varios establecimientos.

Aunado a lo anterior, la NOM-037-STPS-2023, igualmente contempla las obligaciones tanto patronales como de los trabajadores, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y adiestramiento, organismos de evaluación de la conformidad, procedimiento para la evaluación de la conformidad y vigilancia. No solo eso, sino que, dentro de sus transitorios, contiene distintas recomendaciones para cumplir con algunas de las obligaciones que están plasmadas en la Ley Federal del Trabajo. Todo lo anterior, con el afán de tener un cumplimiento más uniforme de las disposiciones previamente citadas.

B. MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL.

³⁶ Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 01 de mayo de 2024).

³⁷ Loc. Cit.

1. España.

En la Unión Europea, se ven los comienzos de la regulación del teletrabajo con la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en 2002. Dicho acuerdo se realizó para poder armonizar el trabajo a distancia de los países pertenecientes a la Unión Europea. Tal documento se encarga de definir lo que es el teletrabajo y los derechos que devengan de utilizar dicha modalidad. Resultaría repetitivo aportar la definición del acuerdo toda vez que contempla la necesidad de realizarse por medio de tecnologías, estar plasmado en un contrato y que el trabajo pueda realizarse de la misma forma dentro y fuera del centro de trabajo, tal y como se ha venido leyendo a lo largo del presente escrito.³⁸

A su vez, dentro de la figura del teletrabajo se contempla la importancia de que este sea de manera “voluntaria” e “informada”. Es decir, que la persona trabajadora tiene que estar de acuerdo con que esta modalidad se vaya a implementar para el desarrollo de sus actividades laborales y para esto tiene que recibir en todo momento la información pertinente sobre el desarrollo de su trabajo y las implicaciones que realizarlo en una modalidad virtual tiene sobre su puesto.

Ahora bien, actualmente en España se encuentra vigente la Ley de Trabajo a Distancia del 09 de julio de 2021. En su exposición de motivos se desprende que dicha Ley obedece a las especificaciones discutidas y plasmadas dentro del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y del Convenio 177 y Recomendación 184 de la Organización Internacional del Trabajo. Pese a la publicación de este ordenamiento en el 2021, la introducción del teletrabajo dentro de la legislación española tuvo lugar con la ley del 06 de julio de 2012, en la cual y de acuerdo a la exposición de motivos, “*modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías*”³⁹ Es decir, que se comienza a reconocer la importancia de regular una modalidad distinta a lo convencional para que las y los trabajadores se encuentren protegidos en todo momento con el peso de los ordenamientos jurídicos.

³⁸ **Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia.** (España). Boletín Oficial del Estado Jul. 10,2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>>. (Consulta: 31 de agosto de 2024).

³⁹ Loc. Cit.

Más adelante, en octubre de 2015, se introduce una definición para el teletrabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, misma que a la letra expone lo siguiente, “*la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”.⁴⁰ Pese a ser un intento del gobierno español tener regulado el teletrabajo, la realidad es que las definiciones resultaron no ser suficientes para incorporar las complejidades que el trabajo a distancia involucra.

A diferencia de otros países que han incorporado el teletrabajo a sus ordenamientos jurídicos laborales, en España, en diciembre de 2018, se adicionan en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, “*derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital*.”⁴¹ Esto resulta ser una medida importante adoptada por la legislación española, toda vez que, pese a ser derechos humanos, no son tomados muy a consideración en las relaciones laborales de teletrabajo, toda vez que las personas se encuentran más accesibles en todo momento. Podría incluso afirmarse que son derechos olvidados cuando se plantean dentro de la relación de trabajo.

Tras el COVID-19, toma auge la virtualidad en el mundo laboral, toda vez que es necesaria para poder seguir operando en tiempo de pandemia. Esta novedosa modalidad tuvo que ser adoptada con rapidez por todas aquellas organizaciones y empresas que desarrollan actividades a través de los medios electrónicos de comunicación. Con el paso de los años y con el fin de la contingencia sanitaria, el teletrabajo se mantiene en uso por parte de las empresas debido a los resultados positivos que tiene, detonando distintas áreas de oportunidad para su regulación.⁴²

La Ley de Trabajo a Distancia, actualmente adoptada, tiene como finalidad regular todos los vacíos normativos que existen en la actualidad con el tema del teletrabajo. Aplica para las personas que se desarrollen de manera habitual y un mínimo del 30% de su jornada

⁴⁰ Loc. Cit.

⁴¹ **Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia.** (España). Boletín Oficial del Estado Jul. 10, 2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>>. (Consulta: 31 de agosto de 2024).

⁴² Loc. Cit.

a distancia. Lo anterior para poder concederle a las partes respectivas sus derechos correspondientes y poder resguardarlos de cualquier incidente que pueda ocurrir. Si bien, el fin de los acuerdos publicados por distintas organizaciones internacionales era igualar el trato que reciben ante la Ley los trabajadores presenciales y virtuales, los ordenamientos españoles no transmitían dichos derechos.

En lo que respecta al contenido de la Ley, en sus definiciones hace una distinción entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, podría afirmarse que se refiere a género y especie. Toda vez que, el trabajo a distancia es una *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*.⁴³ Por otro lado, el teletrabajo se define como, *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”*⁴⁴ Por lo que se lee del artículo segundo transcrito, el teletrabajo es el trabajo a distancia, con la diferenciación de que **exclusivamente** se utilizan tecnologías de la información para las actividades laborales.

Se contemplan distintas limitaciones en la Ley, como el tema de menores de edad o practicante, en donde únicamente se permite que el 50% de su jornada sea por medio del teletrabajo. Esto para que puedan construir su aprendizaje correctamente y de manera más personal.

Seguido de esto, se menciona la no discriminación para los teletrabajadores o trabajadores a distancia. Dicho artículo encuadra lo relativo a que las y los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que los trabajadores presenciales. En cuanto a las condiciones pactadas, estas mismas no podrán sufrir cambios unilaterales para evitar perjuicios a las personas trabajadoras, en especial cuando sean para perjudicar a una persona que está teniendo problemas o dificultades técnicas fuera de su control. Es imperativo que se practiquen los seguimientos y evaluaciones para fomentar la igualdad entre las y los trabajadores de modalidades distintas. A pesar de

⁴³ Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia. (España). Boletín Oficial del Estado Jul. 10,2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>>. (Consulta: 31 de agosto de 2024).

⁴⁴ Loc. Cit.

encontrarse fuera del centro de trabajo, los teletrabajadores tienen la oportunidad y el derecho de adaptar su jornada de trabajo para que no interfiera con su vida personal.⁴⁵

A continuación, se enlistan las características del acuerdo de trabajo a distancia. En primera, y como ya se había mencionado brevemente con anterioridad, tiene que ser voluntario y por escrito de un acuerdo. Dicho acuerdo puede incluirse dentro del Centro Inicial de Trabajo o en caso de ser posterior a la contratación, como un acuerdo aparte, y en estos casos, la modalidad puede ser revertida. En caso de que una o un empleado, se niegue a cambiar su modalidad de trabajo a teletrabajo, no será razón justificada para rescindirlo.

Dentro de los acuerdos para iniciar el trabajo a distancia, se tiene incluir el inventario de las herramientas otorgadas acompañado de su vida útil, los gastos en los que puede incurrir la persona trabajadora y la compensación que la empresa tendrá, horario de trabajo y reglas de disponibilidad, porcentaje de la jornada a distancia, centro de trabajo, domicilio del lugar de trabajo a distancia en dónde va a estar realizando sus actividades laborales, plazos para revertir la modalidad, medios de control, instrucciones para protección de datos y duración.⁴⁶

En el siguiente artículo de la Ley explicada, se toca el tema de la modificación del acuerdo para trabajar a distancia. En primera, toda modificación que se efectúe debe ser por mutuo acuerdo de las partes y por escrito. Igualmente, los trabajadores a distancia tienen prioridad para puestos presenciales, es decir, la empresa u organización deberá verificar si ellos quieren el puesto antes de ofrecerlo a alguien más.⁴⁷

En lo que respecta a los derechos de los trabajadores a distancia, se tienen los siguientes. En primera, tienen derecho a recibir formación, es decir, que deben recibir las mismas capacitaciones y herramientas para desarrollar sus actividades laborales de la forma más eficiente posible. Esto incluye ser instruidos en el uso adecuado de las tecnologías de la comunicación, misma que es su herramienta principal para el desarrollo de sus labores. Otro de los derechos a los que son acreedores, es a las promociones profesionales, entendiéndose

⁴⁵ Loc. Cit.

⁴⁶ **Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia.** (España). Boletín Oficial del Estado Jul. 10, 2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>>. (Consulta: 31 de agosto de 2024).

⁴⁷ Loc. Cit.

por lo anterior que el hecho de estarse desarrollando a distancia no los limita de poder crecer dentro de la organización.⁴⁸

Igualmente, tienen derecho a recibir las tecnologías necesarias y su mantenimiento correspondiente para evitar pasar por dificultades técnicas que los pueden privar de cumplir con sus labores. Tienen derecho a tener un horario flexible que no los prive de poder disfrutar de su vida personal y que los horarios de su jornada sean adecuados. En cuanto a la prevención de riesgos, es imperativo que los trabajadores a distancia cuenten con el acceso a los lineamientos de seguridad enfocados en la calidad de la jornada de trabajo y los tiempos de desconexión de las personas.⁴⁹

En cuanto al uso de medios digitales, estos mismos reciben sus propios derechos. Es decir, los trabajadores tienen derecho a que se proteja su intimidad y datos personales. Todo esto en conjunción con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. No se pueden instalar programas en dispositivos personales de los trabajadores, únicamente en dispositivos otorgados por la empresa y estos deben cumplir con estándares mínimos de protección. Adicionalmente, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión, mismo que dicta que se deben respetar los horarios personales de las y los trabajadores y por lo mismo se debe limitar el uso que se le da a las tecnologías de la información para el descanso.⁵⁰

Por último, se plasman dentro de esta Ley los derechos colectivos a los cuales tienen acceso los teletrabajadores aún y cuando no se encuentren dentro del lugar de trabajo de manera presencial. Es decir, deben tener acceso a ejercitar sus derechos colectivos, tales como la negociación, representación legal, y convocatorias en defensa de sus intereses laborales.⁵¹

⁴⁸ Loc. Cit.

⁴⁹ **Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia.** (España). Boletín Oficial del Estado Jul. 10,2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>>. (Consulta: 31 de agosto de 2024).

⁵⁰ Loc. Cit.

⁵¹ Loc. Cit.

2. Estados Unidos.

Debido al sistema jurídico utilizado en Estados Unidos, es decir, el common law o derecho común en español, no existe como tal una Ley actual que regule a fondo las necesidades del teletrabajo en Estados Unidos. Remitiéndonos al primer capítulo del presente escrito, Estados Unidos, es de los primeros países que implementó el trabajo remoto debido a la escasez de gas y petróleo que experimentaron en los años setenta.

Por esta razón, el teletrabajo lleva décadas estando muy presente en la vida laboral de las personas trabajadoras de Estados Unidos. Claramente, como en la mayoría de los países, el tema y la necesidad de seguir operando debido al COVID-19 se exponenció el uso que se le daba a dicha modalidad, sin embargo, no se debe perder de vista que, al menos para Estados Unidos, no era una figura novedosa.

El ordenamiento que actúa como base para regular el teletrabajo en Estados Unidos es el “Telework Enhancement Act” del 2010, sin embargo, esta misma únicamente es aplicable a las Agencias Gubernamentales. En el comienzo de dicho ordenamiento, se establecen las prohibiciones para que un empleado pueda acceder al teletrabajo dentro de su organización, siendo estas haber incurrido en crímenes cibernéticos e incurrir en más de 5 faltas injustificadas.⁵²

Con el fin de embarcarse en una relación de trabajo remoto, se establece que es necesario que conste por escrito entre las partes, donde conste explícitamente los términos y condiciones para el correcto funcionamiento de su trabajo. No solo eso, sino que menciona una obligación patronal de garantizar la debida capacitación a las personas trabajadoras que vayan a operar bajo esta modalidad. Debido a que se está tratando con Agencias Gubernamentales, se debe designar a uno de los trabajadores para actuar como el Gestor de Teletrabajo, que se encargue de asegurarse que se estén cumpliendo con el contenido del Act.⁵³

⁵² **Teleworking Enhancement Act of 2010.** (Estados Unidos). Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress Jan. 5th, 2010. Disponible en Línea: <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>>. (Consulta: 30 de agosto de 2024). P.2-4.

⁵³ Ídem. Pp.5-10.

Como se puede percibir de lo expuesto con anterioridad y por el sistema jurídico de los Estados Unidos, no hay como tal una Ley Federal que regule el teletrabajo para los trabajadores que no sean gubernamentales. En sí, los derechos de los trabajadores remotos se ven cubiertos en diferentes ordenamientos, tales como el Wages and the Fair Labor Standards Act y el Human Rights Act, que contemplan el piso mínimo que los empleadores deben de cumplir con sus empleados. Es decir, se les reconoce como empleados, sin embargo, no se les impone una etiqueta ni consideraciones distintas por el hecho de ser teletrabajadores.⁵⁴

En 2023, se presentó en el Congreso de los Estados Unidos el Telework Reform Act, que busca actualizar sus estatutos para adecuarse debidamente a la situación y necesidades del mundo laboral actual, pese a esto, dicha reforma se ha visto pausada desde su propuesta y no se ha comentado ni discutido al respecto.

C. IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN ENFOQUES REGULATORIOS DE DISTINTOS PAÍSES.

En principio, en Estados Unidos no hay una Ley Federal que regule el teletrabajo como tal, lo que ya crea una gran diferencia en comparación con México y España. Debido a esto, las similitudes que se pueden encontrar entre los sistemas comparados es el hecho de que los ordenamientos jurídicos, sean laborales o no, buscan garantizar que, a los trabajadores, de cualquiera que sea su modalidad, se le respeten sus derechos fundamentales y no sufran discriminación.

No solo eso, sino que adicionalmente, todos los ordenamientos contemplan la importancia de proveer a los teletrabajadores con las capacitaciones que resulten necesarias para poder realizar el trabajo por medio de las tecnologías de la información y comunicación de manera correcta.

Una de las principales diferencias que se encuentran entre las legislaciones estudiadas es la duración de la jornada fuera del centro de trabajo y utilizando las tecnologías de la

⁵⁴ S.a. “Which employment laws apply to remote workers?” S.f. Disponible en línea: **Employment and Commerce Law Group**. <<https://eclaw.com/wage-and-hour-lawyer/employment-laws-remote-workers/>>.

comunicación para que la modalidad pueda ser considerada, y por ende regulada, como teletrabajo. En México, más del 40% de la jornada laboral tiene que ser fuera del establecimiento, mientras que, en España, para que sea considerado teletrabajo tiene que ser mínimo el 30% de la jornada bajo esta modalidad.

Por otra parte, se desprende que España es un país con una legislación laboral muy avanzada, toda vez que, considera las relaciones de trabajo a distancia en distintos ordenamientos jurídicos y para distintas cuestiones. A diferencia de la legislación mexicana, es más explícita al señalar los derechos y obligaciones de las partes, dando una pauta más clara de las consideraciones que se deben tener a la vista para poder implementar el teletrabajo dentro de las relaciones laborales.

RESUMEN DEL CAPÍTULO

- México.
 - Cuenta con 2 ordenamientos jurídicos que regulan el teletrabajo, siendo estos la Ley Federal del Trabajo y la NOM-037.
 - Son regulaciones recientes que aún se encuentran en sus primeros años de aplicación, por lo que, tienen diversas lagunas legales que complican su aplicación.
- España.
 - Cuenta con una Ley especializada para la modalidad del trabajo a distancia.
 - Es de los primeros países en regular el teletrabajo.
 - Para la realización de su Ley, se reformaron otros ordenamientos jurídicos para que las y los teletrabajadores se encontraran mejor regulados y respaldados.
- Estados Unidos.
 - No tiene una Ley Federal que se encargue de regular el teletrabajo.
 - Sus leyes del trabajo, implícitamente, incluyen a los teletrabajadores.
 - Desde el 2023 hay un proyecto de reforma para una Ley que regule el trabajo remoto.
 - Es de los primeros países que implementó el teletrabajo.
- Puntos en común:
 - Todos los países buscan resguardar los derechos fundamentales de sus teletrabajadores y garantizar un modelo flexible de trabajo.
- Puntos diferentes:
 - Cada uno cuenta con niveles diferentes de regulación del modelo, a pesar de esto, España y Estados Unidos tienen más tiempo utilizando el teletrabajo y va en tendencia de seguir escalando su uso.

Capítulo III

IMPACTO DEL TELETRABAJO EN DIVERSOS ASPECTOS

A. IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

La utilización del teletrabajo tuvo su auge derivado del COVID-19, en donde las empresas se vieron en la necesidad de implementar dicha modalidad para poder continuar con sus operaciones “regulares”. Sin embargo, para tener una correcta apreciación del impacto que ha tenido en las actividades diarias, es importante tomar en cuenta el uso que se le ha dado en los años recientes.

Si bien, es una modalidad que ha obligado a las organizaciones a mantener toda su información en una fuente que esté al alcance de las y los trabajadores para que estos tengan un acceso rápido y seguro en todo momento, esto resulta tener sus ventajas. En los últimos años, se ha visto un aumento en la productividad laboral para las partes involucradas. Esto se da debido a que las personas trabajadoras tienen de cierta forma más libertad para poder administrar su tiempo para poder sacar todo el trabajo adelante. No solo eso, sino que como se menciona al inicio del presente párrafo, las empresas se han tenido que modernizar para poder operar con colaboradores de forma virtual, por esta razón los documentos importantes que se utilizan para las actividades diarias se encuentran más accesibles para aquellos trabajadores y trabajadoras que los necesitan.⁵⁵

Las tecnologías de la comunicación y su continuo desarrollo, permiten que las personas se encuentren con la posibilidad de tener contacto en el momento que deseen, y esto permite acortar los tiempos para realizar diversas actividades. No solo eso, sino que, la modalidad permite que los trabajadores gestionen sus tiempos con más libertad, permitiéndoles tener más tiempo para actividades de recreación.⁵⁶

⁵⁵ Palomares Ruiz, María Blanca Elizabeth. **Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2020. (Consulta: 28 de agosto de 2024) p. 238.

⁵⁶ Ídem. pp.239-240.

B. PONDERACIÓN DEL IMPACTO EN LOS COSTOS PARA EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR.

A simple vista, pudiese apreciarse que la utilización del teletrabajo en las empresas implica un costo menor para las personas empleadoras, sin embargo, hay ciertas herramientas y obligaciones con las que los patrones se ven obligados a cumplir, rompiendo de cierta forma con esta idealización de la reducción de costos.

Se trata de una ponderación de ventajas y desventajas entre los gastos que se deben cubrir a las personas que opten por desarrollarse bajo la modalidad del teletrabajo. En primera, resulta cierto que las empresas pueden optar por cambiar el centro de trabajo a un lugar más reducido en caso de que la mayoría de sus trabajadores se desarrollen bajo una modalidad remota o híbrida, toda vez que los espacios de trabajo ya no son utilizados con la misma frecuencia o con la misma cantidad de personas que cuando operaban totalmente presencial. Esto reduce costos de renta en ciertas situaciones, pero también reduce el costo de servicios, tales como luz, agua, aire acondicionado, internet e incluso en amenidades y alimentos. Esto incluso puede llegar a implicar una reducción en los servicios especializados que se tienen que subcontratar o la frecuencia en la cual se contrataban. No solo eso, sino que también se pueden retirar ciertas prestaciones adicionales como el pago de la gasolina si es que este se prestaba.⁵⁷

Por otro lado, se tiene que tomar en consideración que cuando las personas trabajadoras migran de estar laborando bajo la modalidad presencial a la modalidad remota, esto implica tener que invertir en las herramientas señaladas en la Ley Federal del Trabajo y en la NOM-037. Es decir, los teletrabajadores deben tener en el lugar que seleccionen para desarrollar sus actividades laborales fuera del centro de trabajo, la computadora, silla ergonómica, un espacio adecuado para poder trabajar, mouse, impresora, entre otras de acuerdo a las necesidades que sus actividades ameriten.⁵⁸ No solo eso, sino que el patrón también debe responder con un porcentaje del costo de los servicios de luz e internet de sus

⁵⁷ Martínez Ruiz, Yolanda. **Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2020. (Consulta: 29 de agosto de 2024). P.190.

⁵⁸ **Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023**. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 29 de agosto de 2024).

trabajadores, a pesar de que las normativas laborales mexicanas no tengan establecidos los parámetros o porcentajes en que estos tengan que otorgarse.

Si bien, es trabajo de cada empresa ponderar el verdadero beneficio en costos, ya que, a pesar de parecer que está bastante balanceado, la realidad es que, para los teletrabajadores, el verdadero gasto “fuerte” es el inicial. Es decir, lo que se hace en un inicio para garantizar que tengan las herramientas necesarias, ya teniendo lo esencial. El siguiente gasto fuerte es cuando dichas herramientas hayan concluido con su vida útil.

C. DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

El derecho a la desconexión se introdujo junto con la adición del capítulo correspondiente al Teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo. Dicho concepto recibe su definición en la NOM-037, estableciendo lo siguiente:

***“4.11 Desconexión:** Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborales, vacaciones, permisos y licencias.*

En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.”⁵⁹

Si bien resulta novedoso este derecho, no es algo nuevo. La razón de su inclusión dentro de los ordenamientos jurídicos laborales se da por la naturaleza en la que se desarrolla el teletrabajo. Debido a los avances de las tecnologías de la información y comunicación, cada vez resulta más complicado desprenderse del trabajo estando fuera del centro de trabajo. Es un hecho que la información cada vez se encuentra más accesible y al alcance de las personas trabajadoras. Ahora bien, en el supuesto de los teletrabajadores, estas personas están adecuadas y tienen las herramientas y dispositivos para tener a su alcance en todo momento toda la información necesaria para trabajar. Por esta razón, se vio la necesidad de incluir este

⁵⁹ Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 29 de agosto de 2024).

derecho tan fundamental para el bienestar de las personas trabajadoras y garantizar que estos tengan una línea marcada entre su vida personal y laboral.⁶⁰

Es imperativo que las personas empleadoras respeten los horarios establecidos para la jornada laboral, y que, a menos que caiga en un supuesto de emergencia, no estén abusando de los horarios de sus teletrabajadores. Se debe respetar igual que el tiempo de un trabajador presencial, es decir, si se requieren de los servicios de una persona bajo la modalidad del teletrabajo fuera del horario laboral, estas horas extras se deben pagar tal y como lo establece la Ley Laboral en su artículo 68.⁶¹

⁶⁰ Faz Garza, Oscar y Malagón Monroy, David Iván. “*La Desconexión Laboral como Nuevo Derecho Humano. Un Análisis de Derecho Comparado y México*”. Noviembre, 2021. Disponible en línea: **Revistas Jurídicas UNAM**. No. 161, año LIV, 2021 <<https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/>>. (Consulta: 29 de agosto de 2024).

⁶¹ **Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023**. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 29 de agosto de 2024).

RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Productividad Laboral.
 - Los trabajadores tienen más flexibilidad para organizar sus actividades laborales.
 - Los trabajadores pueden tener un balance entre su vida personal y su vida laboral:
 - La empresa se ve obligada a tener toda su información en orden y en un servidor accesible por medio de las tecnologías de la comunicación.
 - Las partes se ven obligadas a mantenerse en contacto y con la misma tecnología y los avances de esta, la comunicación se hace más accesible.
- Ponderación de Costos.
 - Las empresas ya no tienen que pagar espacios grandes de trabajo, menos servicio de luz, climatización, vales de gasolina, amenidades, agua, subcontratar servicios especializados, entre otros.
 - Las empresas tienen que pagar un porcentaje de los servicios de luz e internet y las herramientas de trabajo contempladas en la Ley para que los teletrabajadores puedan desarrollar su trabajo correctamente y con la mayor accesibilidad.
 - Los trabajadores gastan menos tiempo y dinero en traslados.
- Derecho a la Desconexión:
 - Un derecho que se introdujo con el capítulo del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo que versa sobre el deber de los empleadores de respetar las jornadas de labores de los trabajadores y no molestarlos fuera de estas.

Capítulo IV

RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

Al realizar un estudio comparativo entre legislaciones de diferentes países y aspectos a tomar en consideración, es evidente que a la legislación mexicana le falta tomar ciertos detalles en cuenta para poder tener disposiciones que se adapten mejor a las necesidades de la materia laboral.

En primera, si bien, el capítulo del teletrabajo es un buen comienzo para la regulación de dicha modalidad, deja muchos aspectos a la interpretación. Esto podría resultar poco beneficioso para las organizaciones o empresas que estén considerando implementar un modelo híbrido o a distancia. Todo esto debido a que, en la Ley Federal del Trabajo, cuando las disposiciones se prestan a la interpretación, se deberá hacer siempre en beneficio o en pro del trabajador.

Tomando de ejemplo el pago proporcional del servicio de electricidad que el empleador debe solventar en favor del teletrabajador, la NOM-037 menciona lo siguiente al respecto:

“El centro de trabajo se compromete a realizar un pago mensual a cada persona teletrabajadora por concepto de costos derivados del teletrabajo, dicho pago contemplará el servicio de internet y la parte proporcional de la energía eléctrica. Para el cálculo de dicho pago, se computará el costo del servicio de internet y/o el incremento de velocidad o mejora del servicio requerido para el correcto desempeño del teletrabajo, así como el consumo mensual de energía eléctrica de los equipos informáticos y/o dispositivos electrónicos y, en su caso, el costo diferencial en periodos de invierno y verano.”⁶²

Si bien, es evidente que el patrón debe pagar una parte de los gastos derivados del teletrabajo, la realidad es que las disposiciones jurídicas no dan una pauta clara de la manera en la que debe calcularse el porcentaje o una cuota fija que deba pagarse. Esto puede llegar a hacer la modalidad de teletrabajo menos deseable para las empresas, ya que, se puede

⁶² Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>. (Consulta: 30 de agosto de 2024).

prestar a abusos de confianza por parte de las personas trabajadoras. La realidad es que en una casa promedio, los servicios de electricidad y de internet son vitales para su funcionamiento y usualmente habita más de una persona en cada casa. Teniendo esto en cuenta, la legislación y normas oficiales no mencionan las diferentes situaciones en las que se pueden encontrar los trabajadores. Por ejemplo, ¿qué sucede si hay 2 personas en una casa y ambas laboran bajo la modalidad de teletrabajo? Es evidente que los recibos van a salir más elevados derivados del uso diario que se les están dando. Al no tener directrices claras y concretas, se presta al mal uso de este tipo de derechos.

Igualmente, de acuerdo con el Informe Regional del 2022 publicado por la Organización Internacional del Trabajo titulado *“Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina”*, estos “apoyos económicos” contemplados en la Ley Laboral se miden en favor de las grandes empresas, sin embargo, en México el 75% son pequeñas y medianas empresas mismas que *“no cuentan con presupuesto suficiente para cambiar su modalidad de trabajo de un día a otro”*⁶³. Entendiéndose por esto, que si bien, la legislación busca garantizar derechos para las personas trabajadoras y encontrar un balance en los costos que implica la utilización del teletrabajo, se tiene que considerar que todos aquellos empleadores que no puedan cumplir a la letra con las disposiciones van a comenzar a optar por esquemas grises que les permita operar sin encuadrar con lo relativo al teletrabajo, es decir en una modalidad híbrida.

Otro de los retos a tomar en consideración y ligado con lo expuesto en el párrafo anterior, es el porcentaje mínimo para ser considerado teletrabajo. En la realidad de México y por la manera tan general y vaga en la que se encuentra regulada dicha figura, se presta a que las empresas opten por tener a sus empleados trabajando únicamente el 40% de su jornada fuera del centro de trabajo. Al hacer esto, no estarían encuadrando en la modalidad de teletrabajo y por ende las disposiciones no les serían aplicables. Es imperativo que igual se regule la modalidad híbrida, toda vez que, si bien no se tendrían las mismas implicaciones

⁶³ **Informe Regional 2022.** OIT, México, 28 de marzo de 2023. En: Oficina de Actividades para los Empleadores. **Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina.** Disponible en: <<https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>>. (Consulta: 02 de octubre de 2023) pp. 41-45.

que con una modalidad de teletrabajo, si es necesario que exista cierta regulación al respecto para evitar abusos.

RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Las regulaciones existentes del teletrabajo siguen siendo muy vagas y se remiten a decir lo que se tiene que hacer, sin embargo, no toman en consideración que al no explicar la forma en la que se deben implementar de manera clara, lo dejan a la interpretación y hacen que sea una modalidad menos deseable para las empresas.
- Se tiene que regular el modelo de trabajo híbrido, toda vez que se está viendo una tendencia en las organizaciones por implementarlo.
- Para la implementación de ciertas prestaciones, se deben tomar en cuenta los diversos escenarios en los que se puede encontrar una persona trabajadora.

CONCLUSIONES

Sin duda, la introducción del Teletrabajo como una modalidad trae consigo diferentes impactos en distintas áreas de la materia laboral. Con esto, muchos países y organizaciones internacional se han estado actualizando para poder proveer ordenamientos jurídicos que encajen con las regulaciones y necesidades tanto de las personas trabajadoras como de las empresas.

Al comenzar la presente investigación, resultaba necesario dejar ir todo aquello que ya sabía del teletrabajo para poder redescubrirlo y entenderlo desde cero. Dejar ir aquellos perjuicios que el conocimiento previo resulta necesario para poder construir una verdadera opinión al respecto. El teletrabajo, en 2024, no es algo nuevo, pero sí sigue siendo novedoso. Aún y teniendo ordenamientos jurídicos que se encarguen de su regulación, queda claro que queda un gran camino que recorrer si se planea aumentar su utilización en el futuro.

Es interesante entender como el trabajo a distancia tiene sus comienzos por la necesidad de Estados Unidos, de seguir trabajando y cumpliendo con los estándares de productividad mientras se enfrentaban a una fuerte crisis de combustible en los años setenta. Históricamente, es la primera vez que un país tuvo que adecuarse a utilizar una modalidad que no implicara que los trabajadores estuvieran directamente en el centro de trabajo para poder cumplir con sus obligaciones laborales. Si bien, las tecnologías de la comunicación no eran lo que son el día de hoy, el impacto del trabajo a distancia se sigue apreciando en la actualidad.

En un inicio, trabajar a distancia, implicaba acudir a un lugar de trabajo que estuviera situado a una distancia corta del hogar de cada persona trabajadora. Esto para poder disminuir los gastos y costos de los servicios de electricidad y gasolina.

Al estar impuesta esta nueva modalidad, se ha vuelto un reto para distintas Organizaciones Internacionales, poder conceptualizar correctamente lo que es el teletrabajo, a tal nivel que incluso existen diferentes nombres para esta modalidad que no en todos los supuestos significan lo mismo. Entendiéndose por lo anterior que se tienen conceptos, tales como, teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo remoto, trabajo a domicilio, entre otros. A lo

largo del tiempo, se ve una tendencia por utilizar los conceptos anteriores como sinónimos, pero no lo son.

La principal diferenciación que existe entre lo que hoy se conoce como teletrabajo y otros conceptos utilizados, es que este mismo se realiza fuera del lugar de trabajo y mediante las tecnologías de la información y comunicación. Por otro lado, conceptos como trabajo remoto, a domicilio o a distancia, únicamente tienen en común el hecho de que se realizan fuera del centro del trabajo, sin caer en la necesidad de ser realizados utilizando tecnologías.

El teletrabajo como lo conocemos en la actualidad tiene su mayor auge a partir de la pandemia ocasionada por el Covid-19. La necesidad de las empresas de seguir operando con la mayor normalidad posible, sin la posibilidad de estar en el centro de trabajo por cuestiones de salud pública, impulsó fuertemente la utilización del teletrabajo como modalidad para continuar las operaciones “regulares”. Si bien, no todos los trabajos pueden ser realizados mediante las tecnologías de la información y comunicación, aquellos que sí se pueden, rápidamente se adaptaron a una nueva realidad.

Con la pandemia un poco más controlada en México y existiendo la opción de regresar a la modalidad presencial, varias de las empresas continúan optando por seguir en teletrabajo. Debido a esto, el poder legislativo se ve en la necesidad de regular esta modalidad dentro de la Ley Federal del Trabajo para asegurarse de que las y los trabajadores y las personas empleadoras se encuentran protegidos debidamente.

Si bien el “trabajo a domicilio” se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo desde el 2012, mismo que ya contempla que es todo trabajo realizado en un domicilio distinto al del empleador y que utiliza las tecnologías de la comunicación e información para su realización, con la reforma del 2021, se añadió un capítulo entero que regula el teletrabajo y define nuevamente dicha modalidad.

Entre los puntos más importantes que se toman en cuenta en la reforma, está el hecho de que para ser considerado teletrabajo, más del 40% de la jornada debe ser realizada bajo esta modalidad, que los patrones están obligados a cubrir un porcentaje de los gastos en servicios de electricidad e internet de sus teletrabajadores, se introduce el derecho a la desconexión como un derecho fundamental y se añaden herramientas de trabajo como lo es la silla ergonómica, impresora, mouse, pantallas, entre otras, con las cuáles el patrón debe

cumplir para estar en seguimiento con lo establecido en la Ley Laboral. Adicionalmente, se publica la NOM 037 en el año 2023, misma que se encarga de resguardar la integridad física, vida y salud de las personas teletrabajadoras, estableciendo las condiciones mínimas con las que los patrones deben cumplir.

Para tener un panorama más amplio es necesario apreciar los ordenamientos jurídicos de otros países y el impacto que el teletrabajo tiene con sus trabajadores. Por esta razón, se tiene un adentramiento en las regulaciones de España y Estados Unidos para poder compararlas con la actualidad de México.

En España, se observa una fuerte influencia por parte de la Unión Europea, misma que ha publicado distintos acuerdos al respecto desde el 2002. Por esta razón, dicho país ha estado reformando distintas leyes desde el 2012 en preparación para la publicación de la Ley de Trabajo a Distancia en 2021. Algo sorprendente es que no solo se fueron reformando ordenamientos relacionados a la materia laboral o de seguridad social, sino que también a la protección de datos personales. Es una Ley completa, toda vez que regula a todos aquellos trabajadores que realizan más del 30% de su jornada laboral bajo la modalidad del teletrabajo o a los menores de edad o practicantes que realizan el 50% en esta modalidad. Fomenta el crecimiento igualitario para los trabajadores presenciales y remotos, con el fin de que la modalidad bajo la cual se desarrollan no impida que tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional.

Por su parte, Estados Unidos, únicamente tiene una Ley del 2010 que regula el teletrabajo para los trabajadores de Agencias Gubernamentales. Desde el 2023 se ha estado trabajando una Ley que sea aplicable para los teletrabajadores, sin embargo, no es un hecho que vaya a publicarse y aplicarse. Esto pudiera parecer inusual, toda vez que Estados Unidos ha sido un pilar para la implementación del teletrabajo en otros países, sin embargo, por el sistema jurídico que tienen, utilizan más la jurisprudencia que la Leyes para regularse. Algo que sí se tiene claro, es que en los ordenamientos en donde se regula el trabajo justo y los derechos humanos de los trabajadores, implícitamente se toman en cuenta a los teletrabajadores.

Ahora bien, es importante ponderar el impacto que el teletrabajo tiene en la productividad laboral. Esta modalidad permite que la información esté en todo momento más

al alcance de las partes involucradas en una relación laboral y es por esto por lo que tiene resultados sorprendentes en cuestión de productividad. Es una modalidad que permite reducir el tiempo que toma hacer varias actividades no solo por el alcance de la información, sino también por el hecho de que cada trabajador puede organizarse como lo estime necesario, siempre y cuando esté cumpliendo con las fechas de entrega que se le impongan.

Por otro lado, se debe tener en ponderación el costo que implica utilizar la modalidad del teletrabajo. Si bien, para los trabajadores puede implicar un costo más bajo no tener que trasladarse a diario al centro de trabajo, para los patrones hay más aspectos que se toman en consideración. Por una parte, el costo del lugar de trabajo en cuanto a tamaño, servicios de luz, agua e internet pueden reducir, toda vez que no se utilizan igual que teniendo a todos los trabajadores de manera presencial, sin embargo, el cambio a teletrabajo implica tener que cubrir un porcentaje de servicios de electricidad e internet y proveer con las herramientas necesarias y su mantenimiento.

En cuanto al derecho de la desconexión, este mismo implica un reto para las personas empleadoras. Esto debido a que, con las tecnologías de la información y comunicación cada vez se vuelve más difícil estar fuera del alcance del trabajo y poder desconectarse fuera del horario de la jornada laboral. Se deben implementar lineamientos con los que las partes se vean obligados a cumplir para que los trabajadores puedan disfrutar de sus actividades personales sin tener la presión de estar todo el día realizando actividades del trabajo.

Teniendo lo anterior en consideración, me permite expresar lo siguiente. El teletrabajo está para quedarse, sin embargo, no en la escala que parece. Las empresas mexicanas, en su mayoría, siguen siendo muy tradicionales, tanto trabajadores como empleadores. Esta modalidad, sin duda, es una buena opción para casos de necesidad, tal y como la historia ha comprobado que es en donde más se utiliza. Con esto intento expresar que, el teletrabajo es una herramienta que funciona en toda situación en donde un trabajador no puede asistir presencialmente por cuestiones personales, pero quiere seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales. Si bien, este no es el caso para todos, se ve una tendencia en el que las empresas están optando por un modelo híbrido en donde menos del 40% de la jornada se realiza por medio del teletrabajo. Esto en parte se debe a que la legislación favorece más al trabajador sin tomar en cuenta las obligaciones sin medida que está

imponiendo al sector empleador. Tal y como se menciona en capítulos anteriores, la mayoría de las empresas mexicanas, no tienen la capacidad económica ni estructural como para solventar las imposiciones que la modalidad del teletrabajo implica. La normativa mexicana se ve en apuros, toda vez que, al no regular las relaciones de trabajo híbridas, esto implica que más empleadores van a optar por mantenerse fuera del radar regulatorio y de esta forma poder operar sin tener que dar cumplimiento a todas las imposiciones legales.

BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Confederación Europea de Sindicatos & Organizaciones Patronales Unión Europea. Unión Europea. Julio, 2002. Disponible en línea: Sección Sindical BBVA < https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf>.

El Economista. “¿Cómo surgió el teletrabajo? El ingeniero de la NASA que inventó el trabajo remoto cuando no había ordenadores para todos” Junio, 2023. Disponible en línea: El Economista.es. <<https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/12306323/06/23/como-surgio-el-teletrabajo-el-ingeniero-de-la-nasa-que-invento-el-trabajo-remoto-cuando-no-habia-ordenadores-para-todos.html#:~:text=En%20esta%20%C3%ADnea%2C%20en%20su,para%20enfrentar%20la%20crisis%20de>>

Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros, OIT, Ginebra, 26 de octubre de 2016. En: Departamento de Políticas Sectoriales. **Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros.**

Faz Garza, Oscar y Malagón Monroy, David Iván. “*La Desconexión Laboral como Nuevo Derecho Humano. Un Análisis de Derecho Comparado y México*”. Noviembre, 2021. Disponible en línea: **Revistas Jurídicas UNAM.** No. 161, año LIV, 2021 < <https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/>>.

Friedman, Drew. “*Senators delay federal telework bill to consider adding work-from-home supervision*”. Mayo 15, 2024. Disponible en línea: **Federal News Network,** Congress < <https://federalnewsnetwork.com/congress/2024/05/senators-delay-federal-telework-bill-to-consider-adding-work-from-home-supervision/?readmore=1>>.

Informe Regional 2022. OIT, México, 28 de marzo de 2023. En: Oficina de Actividades para los Empleadores. **Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina.** Disponible en: <<https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>>.

Montaudon Tomas, Cynthia, Pinto López, Ingrid, Olivera Pérez, Emmanuel y Amsler, Anna. “*Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de Covid 19*”. En: **Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo, Escuela de Negocios, UPAEP Universidad.** 2021.

Pardío Vargas, Alfonso, del Rosario Jiménez, María, Chávez Orozco, Gilberto y García Hinojosa, Segundo. **Los grandes cambios del derecho del trabajo en México**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2022.

Ramírez Uresti, Arlene. “*El impacto del teletrabajo en el desarrollo económico*”. Junio, 2023. Disponible en línea: **Forbes, México**. < <https://www.forbes.com.mx/el-impacto-del-teletrabajo-en-el-desarrollo-economico>>.

Reynoso Sánchez, Alejandra Noemí. **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo**. Cámara de Origen: Senadores, Gaceta No. LXIV/1PPO-23/84227. 09 octubre 2018.

S.a. “*Which employment laws apply to remote workers?*” S.f. Disponible en línea: **Employment and Commerce Law Group**. <<https://eclaw.com/wage-and-hour-lawyer/employment-laws-remote-workers/>>.

Sánchez García, Arnulfo. **Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2020.

Ulate-Araya, Randal. “*Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes*”. Octubre, 2020. Disponible en línea: **Tecnología en Marcha**. Vol. 33, 2020 <<https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>>.

Uribarri Carpintero, Gonzalo, Ferrer MacGregor Poisot, Eduardo y Mercado López, Héctor. **Derecho del trabajo mexicano para el siglo XXI**. 1ª ed. México, Tirant lo Blanch, 2021.

Villasmil, Humberto, Bueno, Carmen y Montt, Guillermo. “*Lineamiento para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*”. En: **Organización Internacional del Trabajo**. América Latina. Octubre, 2021.

B. LEGISLACIÓN

Decreto por el que se declara terminada la acción extraordinaria en materia de salubridad general que tuvo por objeto prevenir, controlar y mitigar la enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Presidencia de la República. D.O.F.

Mayo 09, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación: <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5688265&fecha=09/05/2023#gsc.tab=0>.

Ley Federal del Trabajo. (D.O.F. 01 abril 1970/ 04 abril 2024).

Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia. (España). Boletín Oficial del Estado Jul. 10, 2021. Disponible en línea: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>>.

Norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. NOM-037-STPS-2023. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. junio 08, 2023. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>.

Proyecto de norma oficial mexicana para el teletrabajo-condiciones de seguridad y salud en el trabajo. PROY-NOM-037-STPS-2022. . Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O.F. Julio 15, 2022. Disponible en: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5658278&fecha=15/07/2022#gsc.tab=0>.

Teleworking Enhancement Act of 2010. (Estados Unidos). Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress Jan. 5th, 2010. Disponible en Línea: < <https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>>.