

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



REFORMA LABORAL EN MATERIA DE TELETRABAJO: ANÁLISIS DE LA FIGURA
JURÍDICA PARA EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

FÁTIMA SOFÍA ÁVILA VELA

ASESOR DE FONDO: DR. SERGIO MANUEL VILLARREAL SALAZAR

ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABIÁN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2021

Santa Catarina, Nuevo León, a 24 de noviembre de 2021

DEDICATORIA

A mis papás, por apoyarme durante toda mi trayectoria académica e impulsarme a ser la mejor versión de mí misma, tanto en el ámbito personal como profesional; a mis hermanos por retarme y acompañarme en mi crecimiento; a mis amistades por su comprensión y apoyo para alcanzar mis sueños; y al personal docente y administrativo por hacer de estos últimos cuatro años y medio una experiencia inolvidable, llena de aprendizajes y logros.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

En esta investigación se explora la reciente reforma laboral que regula el teletrabajo en México, la cual entró en vigor el 12 de enero de 2021. A lo largo del trabajo se examina la figura del teletrabajo, particularmente su evolución y elementos caracterizadores, para posteriormente entrar al estudio de la reforma per se. Así, se expone el evidente camino hacia donde se dirige el derecho laboral en México en los próximos años.

Antes de profundizar en el objeto de estudio, se presentan peculiaridades del teletrabajo empleando un lenguaje menos técnico o no necesariamente jurídico, como es el que se utiliza en la legislación laboral, con la intención de familiarizar al lector con esta modalidad de trabajo. Entre estos distintivos están los tipos de teletrabajo, las condiciones mínimas para realizar el teletrabajo, el perfil del teletrabajador y los factores que favorecen el éxito del teletrabajo. En otras palabras, se exhiben otras facetas del teletrabajo que se aprecian con mayor facilidad en la práctica, y que no necesariamente se desprenden de la normativa laboral.

Un estudio integral requiere de un análisis crítico, por lo que se exponen las ventajas y desventajas de la modalidad de trabajo en cuestión. Asimismo, se adentra en la influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo del teletrabajo, reconociendo que es través de su aportación que se ha facilitado implementar el trabajo a distancia. Con relación a lo anterior, se hace la distinción entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, cuestión que generó debate y que con la reforma se dilucida.

Palabras clave: teletrabajo - reforma laboral - Ley Federal del Trabajo, relación de trabajo - tecnologías de la información y la comunicación.

ABSTRACT AND KEY WORDS

This research explores the recent labor reform that regulates telework in Mexico, which entered into force on January 12, 2021. Throughout the document the figure of telework is examined, particularly its evolution and characterizing elements, to later enter to the study of the reform per se. Thus, exposing the obvious path to where labor law is heading in Mexico in the coming years.

Before delving into the object of study, peculiarities of telework are presented using a less technical or not necessarily legal language, such as that used in labor legislation, with the intention of familiarizing the reader with this type of work. Among these distinctions are the types of telework, the minimum conditions for teleworking, the profile of the teleworker and the factors that favor the success of teleworking. In other words, other facets of teleworking are exhibited which are more easily appreciated in practice, and that do not necessarily detach from labor regulations.

A comprehensive study requires a critical analysis, so the advantages and disadvantages of the work modality in question are exposed. Likewise, it delves into the influence of information and communication technologies in the development of telework, recognizing that it is through its contribution that it has been facilitated to implement remote work. In relation to the above, a distinction is made between teleworking and home work, an issue that generated debate and that with the reform it has been elucidated.

Key words: telework - labor reform - Federal Labor Law, work relationship - information and communication technologies.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	Página 7
CAPÍTULOS	
I. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO EN EL SIGLO XX	9
A. Origen y desarrollo de la Ley Federal del Trabajo	10
B. Criterios que impulsaron la reforma laboral en materia de teletrabajo	12
II. ASPECTOS GENERALES DEL TELETRABAJO	16
A. ¿Qué es el teletrabajo?	16
B. Evolución del teletrabajo	17
C. Derecho de reversibilidad en el teletrabajo	18
D. Derecho a prestaciones laborales en el teletrabajo	19
E. Derecho a la seguridad social en el teletrabajo	20
F. Derecho a sindicalizarse en el teletrabajo	20
III. FORMAS DE REALIZAR EL TELETRABAJO	21
A. Tipos de teletrabajo	21
B. Condiciones mínimas para realizar el teletrabajo	22
C. Perfil del teletrabajador	23
D. Factores que favorecen el éxito del teletrabajo	26
IV. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO	28
A. Riesgos producidos por el teletrabajo	31
V. REFORMA AL ARTÍCULO 311 Y ADICIÓN DEL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO O HOME OFFICE	33
A. Regulación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo	33
B. Análisis detallado de las modificaciones	35
C. El trabajo a domicilio y el teletrabajo	46
1. El trabajo a domicilio en México	46

2. ¿Qué es y qué no es el teletrabajo?	50
3. Similitudes del trabajo a domicilio y el teletrabajo	51
4. Diferencias del trabajo a domicilio y el teletrabajo	51
5. Países que han regulado el teletrabajo	52
D. Expedición de Norma Oficial Mexicana en materia de teletrabajo	53
CONCLUSIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	58

INTRODUCCIÓN

A lo largo del presente trabajo se efectúa un análisis de la reforma al artículo 311 y del Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, mismos que entraron en vigor el 12 de enero de 2021. De forma más general y para entrar en contexto se consideró fundamental incluir un capítulo enfocado en las relaciones de trabajo en México durante el siglo XX. Siendo este el período crítico para determinar el rumbo del derecho laboral en los próximos años. Para su efecto, se expone el génesis y desarrollo de la Ley Federal del Trabajo (sucesivamente “LFT”) en su contenido y reformas más relevantes para el objeto del estudio.

Asimismo, se estimó pertinente incluir un análisis de la Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, a través del cual se expone el razonamiento detrás de esta reforma laboral.

Una vez planteado el panorama laboral en el país y antes de abocarse al estudio de la regulación de la materia, resulta imperioso comprender qué es el teletrabajo. En este sentido, se expone su concepto y evolución con el transcurso de los años y la aportación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el campo laboral.

De forma posterior, se enlistan los tipos de teletrabajo y las condiciones mínimas para realizarlo; ello, con la finalidad de que el lector comience a familiarizarse con las características distintivas de la figura. Asimismo, se define cuál debe ser el perfil del teletrabajador para que el trabajo a distancia sea efectivo tanto para este, como para el patrón. El paso previo a la culminación del trabajo de investigación es precisar las ventajas y desventajas del teletrabajo, así como los riesgos producidos por las mismas.

Ahora bien, se entra al examen de las reformas en comentario, explicando el sentido de cada una de las normas, así como adicionando comentarios pertinentes sobre las mismas a la luz de lo estudiado en los capítulos anteriores. Se pretende alcanzar un mayor entendimiento del teletrabajo para desarrollar la capacidad de análisis y extracción de los elementos más relevantes de la reforma laboral.

Así, la pregunta central sobre la cual se desarrollará el trabajo es la siguiente: *¿En qué consiste la reforma laboral en materia de teletrabajo y qué implicaciones tendrá para los sujetos en el derecho laboral?*

El objetivo del presente trabajo de investigación es presentar un panorama de lo que es el teletrabajo, de cómo este vino a suscitarse y de cuál es su trascendencia en el ámbito laboral a futuro. Se desea que este documento funja como primer acercamiento a la materia, que por medio de este se comience a tener una noción de lo que es el teletrabajo como figura jurídica y su particular regulación en México.

Se estima que se aborda el tema de manera general, pero a su vez con suficiente precisión para que el lector tenga una auténtica comprensión del teletrabajo. Por ese motivo, se parte de los aspectos generales del teletrabajo y más adelante se estudian minuciosamente sus elementos diferenciadores de otras modalidades de trabajo, así como los factores que favorecen su éxito.

Una vez dominada la figura del teletrabajo y sus especificaciones, se puede apreciar con mayor entendimiento la reforma al artículo 311 y adición del Capítulo XII Bis de la **LFT**, en materia de teletrabajo, particularmente en cuanto al razonamiento detrás de las normas jurídicas y a los motivos de política pública o interés social que impulsaron la regulación de este fenómeno.

Se considera que el beneficio final que obtiene la sociedad de esta lectura es familiarizarse con la modalidad de trabajo del futuro. Es evidente que el trabajo y su regulación es una materia que compete a todos, pues es el mecanismo para generar ingresos y poder subsistir. Ante este hecho, aunado a la ignorancia de la población mexicana sobre sus derechos y obligaciones, se considera pertinente elaborar un escrito que facilite la comprensión de una figura laboral cuya progresión es incontenible de la mano de las tecnologías de la información y la comunicación. De esta forma se promueve el estudio y la capacidad de razonar ante situaciones jurídicas que se puedan presentar en el día a día.

Capítulo I

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO EN EL SIGLO XX

Este primer capítulo está dedicado a exponer el desarrollo de las relaciones de trabajo en México en el siglo XX, planteando el contexto laboral histórico previo a los cambios que se han observado a lo largo del presente siglo.

Es importante recordar que la economía mexicana durante la primera mitad del siglo XX fue de carácter agrícola, transformándose durante la segunda mitad para dar entrada a la economía industrial y neoliberal. Si bien se hacía uso de la tecnología según las necesidades de la época, se considera que no se aprovechaba al máximo el potencial de estos recursos por las empresas.

Uno de los trabajos legislativos más importantes del siglo XX, particularmente en el año de 1917, fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Desde su creación se incluyó el artículo 123, mediante el cual se sentaron las bases de una serie de derechos que han pavimentado el camino en favor de los trabajadores, siendo estos el Derecho del trabajo y el Derecho de la seguridad social. El primero ha regulado las relaciones obrero-patronales y el segundo, la seguridad social a la que tienen derecho los trabajadores en caso de sufrir alguna enfermedad o riesgo de trabajo. Siendo los derechos en comento objeto de reformas a lo largo de los años para satisfacer las necesidades actuales.

Con base en el artículo 123 el Estado mexicano vinculó los procesos productivos con el mercado y la regulación laboral con los trabajadores, como respuesta a lo vivido con el Estado Social de Derecho donde los trabajadores recibieron una serie de prestaciones que mejoraron su calidad de vida. Más adelante con el Estado de corte neoliberal se implementaron reformas trascendentales a la **LFT** y a la Ley del Seguro Social, disminuyendo en consecuencia los mínimos legales y reflejando que el derecho debe ajustarse a las circunstancias económicas de la actualidad.

De esta forma, las empresas se enfocan en ser más eficientes, buscando producir más con menos recursos económicos y humanos, lo que ha generado controversia en vista de los derechos de los trabajadores.¹

¹ García Flores, Jacinto. **El teletrabajo en México.** Disponible en línea: vLex <<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX/el+trabajo+a+domicilio+y+el+teletrabajo/WW/vid/527371158>> p. 21. (Consulta: Abril 25, 20121).

A. ORIGEN Y DESARROLLO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con la entrada en vigor de la Constitución de 1917, el artículo 123 admitía que la materia de Derecho del trabajo fuera legislada de manera local, lo que implicaba que cada entidad federativa podría regularla. En efecto ocurrió, sin embargo, al analizar el texto de los documentos se logra apreciar que varios se inclinaron al beneficio de los trabajadores, tal fue el caso de Yucatán, Nuevo León y Jalisco, en tanto otros textos eran más controversiales, particularmente los de aquellos estados donde la industria petrolera y ferrocarrilera era preponderante, pues frente a un mismo problema, un estado resolvía de cierta manera y el otro de forma distinta.

Ante este fenómeno se requería plantearse una solución, la cual consistió en suprimir a los estados la facultad de legislar la materia del trabajo y federalizarla para que su aplicación fuera homogénea en todo el país y no hubiera resoluciones contradictorias. En este sentido, el 18 de agosto de 1931 el presidente Pascual Ortiz Rubio presentó un proyecto mediante el cual se sentaron las bases de la futura **LFT**, el cual se aprobó el día 28 del mismo mes y año, convirtiéndose así en la primera **LFT** de México. Su contenido incluye la definición de trabajo, trabajador, patrón y el contenido del contrato individual de trabajo, su duración y las prestaciones que concedía a los trabajadores.

Esta ley estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, pues el 1 de mayo de 1970 entró en vigor la actual **LFT**. Esta última otorgó mayores prestaciones a los trabajadores, entre ellas la vivienda, el reparto de utilidades, la capacitación y el adiestramiento, preservando las definiciones de patrón, trabajador, trabajo, trabajador de confianza, relación de trabajo y contrato individual de trabajo, así como el contenido de este contrato, la duración de las relaciones de trabajo, las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, las causas de rescisión de dicha relación, la estabilidad en el empleo, la reinstalación en el trabajo que desempeñaban los trabajadores o en su caso el pago de la indemnización correspondiente, entre otros elementos.

La **LFT** de 1970 estuvo vigente durante parte del Estado Social de Derecho, pero también estuvo influenciada por la presión que en su contra ejerció el Neoliberalismo y el capital transnacional durante la década de los noventa del siglo XX, siendo así reformada el 30 de noviembre de 2012.

Entre los aspectos relevantes de la reforma se decreta la obligación patronal de que el trabajo desarrollado por los trabajadores debe obedecer las disposiciones del trabajo decente según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo “OIT”); regula la intermediación de los servicios laborales que se prestan a las empresas a través de la subcontratación u “outsourcing” y que ha sido utilizado para evadir el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, razón por la cual su regulación se ha reformado; relaciones de trabajo por temporada o por horas que en México era un fenómeno común mas no reconocido formalmente y sustentado por el contrato de trabajo debido, también que en los contratos por tiempo indeterminado los trabajadores podrán estar sujetos a prueba o capacitación inicial.

Además, se establece como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; que el trabajador cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

En cuanto a las controversias jurisdiccionales entre los trabajadores y los patrones, cuando aquellos reclaman diversas prestaciones, se limita el pago de los salarios caídos a doce meses, con independencia de que el juicio dure más de ese tiempo; en caso de ofrecimiento de pruebas por las partes, incluye las distintas tecnologías de la información y la comunicación como medios de prueba, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Se puede concluir que conforme el empleo formal ha ido disminuyendo, la población se ha visto en la necesidad no solamente de recurrir a la economía informal, sino de adoptar nuevas formas de trabajo donde las tecnologías de la información y la comunicación tienen una gran influencia, lo que hace reflexionar sobre la forma de contratar empleados, el desarrollo de sus actividades, el lugar donde estas se llevan a cabo, la cantidad y calidad de trabajo, la naturaleza del trabajo, los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social que surgen de la relación obrero-patronal, entre otros. De esta forma, la modalidad de trabajo tradicional se está encaminando

hacia un modelo en que las tecnologías de la información y la comunicación serán el elemento caracterizador, orillando a las empresas y trabajadores a aceptar que los trabajos actuales serán desarrollados con la ayuda de dichos instrumentos.²

B. CRITERIOS QUE IMPULSARON LA REFORMA LABORAL EN MATERIA DE TELETRABAJO.

A raíz del surgimiento de las tecnologías de la información y la comunicación se han revolucionado las formas de interactuar y organizar el trabajo en todo el mundo. Actualmente, un individuo puede emplearse en cualquier lugar del mundo y realizar el trabajo a distancia, a lo que se le denomina teletrabajo.

El uso intensivo de las tecnologías digitales ha generado flexibilidad en el desempeño de ciertas profesiones cualificadas propias del sector servicios, tal como son los servicios de consultoría, asesoría o investigación, entre otras labores. De esta forma, se ha instaurado un modelo de trabajo propio de una sociedad globalizada, que ha posibilitado a los trabajadores el realizar su trabajo de forma remota, desde su domicilio u otros centros de trabajo compartido, por lo que no se requiere de la presencia física del trabajador en las instalaciones del patrón.

La **OIT** definió el teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de nueva tecnología facilitando la comunicación.

La **OIT** organizó un Diálogo Global en Ginebra en octubre de 2016 en el cual se reunieron representantes de gobiernos, patrones y trabajadores de todo el mundo para discutir políticas y prácticas que puedan atacar los desafíos del trabajo decente y a su vez aumentar los beneficios del teletrabajo. Se llegó a la conclusión de que el teletrabajo puede proporcionar diversos beneficios laborales y sociales, por ejemplo, para los trabajadores se pueden reducir los trayectos, así como los gastos personales relacionados con el trabajo, y a su vez, generar un equilibrio entre la vida laboral y familiar. Ahora bien, en cuanto a los patrones, los beneficios podrían verse reflejados en el aumento de la productividad, la reducción de los costos generales, y el tener acceso a un grupo de trabajo más grande y diverso. Cabe destacar que el teletrabajo también brinda un beneficio para

² Ídem, pp. 22-23.

los gobiernos, ya que se puede emplear como estrategia para afrontar la congestión urbana y los problemas ambientales, promoviendo así oportunidades de trabajo más accesibles para otros sectores que habían estado marginados.

Es evidente que el teletrabajo tiene un gran potencial para convertirse en una alternativa real de trabajo para muchos individuos, entre los que destacan personas con discapacidad, amas de casa, jóvenes y adultos desempleados, o personas que viven en lugares rurales o de difícil acceso. Sin embargo, implica una serie de desafíos relacionados con las tecnologías de la información o incluso con servicios financieros, como lo son problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad o la exposición de información confidencial de las empresas. De no existir acuerdos detallados, los teletrabajadores pueden enfrentar problemas psicosociales debido al aislamiento y las líneas difusas entre el trabajo y la vida privada. Adicionalmente, podrían tener menor acceso a la capacitación y percibir falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo también son más difíciles de controlar, así como de precisar en los acuerdos de teletrabajo, razón por la cual en abril del 2022 se emitirá una Norma Oficial Mexicana que regulará este aspecto.

Se destaca la importancia que reviste el teletrabajo en determinadas situaciones como emergencias sanitarias o desastres, al habilitar el cumplimiento de las responsabilidades y objetivos de las organizaciones frente a estos obstáculos. En la Ley General de Protección Civil se establecen ciertas normas cuyo propósito es garantizar que las actividades sustantivas de las instituciones públicas, privadas y sociales, afectadas por un agente perturbador, puedan recuperarse y retomar el desempeño de actividades en el menor tiempo posible, por lo que es fundamental que las empresas cuenten con un plan para la continuidad de operaciones, donde el teletrabajo resulta una herramienta esencial para cumplir con ello.

En cuanto al acceso a las tecnologías de la información, se citan las siguientes cifras:

“La Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información (ENDUTIH) reveló que, en el año 2015, 55.7 millones de personas son usuarios de una computadora y 62.4 millones utilizan internet en México. Los mexicanos declararon emplear la red, principalmente para obtener información general (88.7 por ciento), como herramienta de comunicación (84.1 por ciento), para acceder a contenidos audiovisuales (76.6 por ciento) y para acceder a redes sociales (71.5 por ciento).”³

³ INEGI. Boletín de Prensa Núm. 131/16. (Consulta: Noviembre 15, 2021).

El teletrabajo facilita los procesos de modernización del Estado, así como el cierre de la brecha digital. Con la reforma en telecomunicaciones de 2013 se pretendió beneficiar a todos los mexicanos, siendo uno de los principales objetivos el permitir el acceso de la población a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la banda ancha, ayudando a más mexicanos a tener mayores posibilidades de estar conectados y contar con recursos que les faciliten acceder a un trabajo en mejores términos de calidad y precio. Siguiendo esta línea, una de las razones fundamentales que sustentaron la iniciativa fue reducir los costos de los servicios de telecomunicaciones para la población mexicana, tener más ofertas y buscar que los servicios representaran un beneficio real para toda la sociedad.

México abordó el tema del teletrabajo en la reforma integral de la **LFT** del 2012, no obstante, se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, dentro del Capítulo XII de Trabajo a domicilio del Título Sexto sobre Trabajos Especiales, artículo 311.

Por consiguiente, el teletrabajo en México se restringió a las disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, donde la relación laboral que se establece hace referencia a una nula supervisión dado que las tareas a desempeñar fundamentalmente son artesanales o manuales y el pago es usualmente por piezas o unidades de producción, actividades que se dan por lo general en condiciones precarias, en negocios familiares y en áreas rurales. Esta legislación especial no aplicaba a cuestiones especializadas que requieren conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo para recibir, tratar y enviar información inmaterial por naturaleza.

Atendiendo el compromiso del Estado mexicano de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, e incluso, en cumplimiento de compromisos internacionales, el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce mejoras en la sociedad, las organizaciones y el medio ambiente.

Finalmente, la iniciativa en comento tiene como propósito regular y promover el teletrabajo, como herramienta de generación de empleo y autoempleo a través de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, a su vez contribuyendo a lograr una sociedad más incluyente, participativa con mejor calidad de vida, en la cual sea posible conciliar vida, trabajo,

reducir los efectos en el medio ambiente y el estrés en las personas por el uso de vehículos y transporte público, entre otros beneficios.⁴

⁴ **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.** Poder Legislativo (México). Junio 28, 2020. Disponible en: Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/10/asun_3749556_20181009_1537448181.pdf> (Consulta: Noviembre 15, 2021).

Capítulo II

ASPECTOS GENERALES DEL TELETRABAJO

En el presente capítulo se expone de forma breve el concepto de teletrabajo, nueva actividad laboral en México, a partir del desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. A mayor abundamiento, se ilustra sobre el origen de esta figura y su trayectoria a lo largo de los años con la innovación tecnológica.

A. ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

La palabra “teletrabajo” es un concepto novedoso, aparece en el marco jurídico a raíz del desarrollo de las plataformas digitales y de la globalización. En referencia a su etimología, *tele* es un prefijo griego que significa lejos y trabajo es una actividad realizada por humanos o maquinaria cuyo objetivo es proporcionar un servicio.⁵

No obstante, cabe destacar que no solo se debe entender este concepto por trabajo a distancia, sino que también implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación, entendiendo por estas, *“los sistemas tecnológicos que facilitan la recepción y procesamiento de la información que se vierte en Internet, facilitando la comunicación entre personas.”* Es a través del empleo de estos medios que los teletrabajadores pueden desempeñar sus labores y colaborar con sus compañeros de trabajo desde sus casas o cualquier otro lugar, sin necesidad de acudir al recinto laboral diariamente.

En cuanto a los medios que han pavimentado el camino para el teletrabajo, cabe mencionar el Internet, el WIFI, el teléfono móvil y las computadoras portátiles.⁶

⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.). **Panorama internacional de derecho social. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados**. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. Disponible en línea: UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>> p. 328. (Consulta: Enero 27, 2021).

⁶ Karina Barbosa, Valeria. **Teletrabajo. Primeros Pasos**. España, Editorial Académica Española, 2012. p. 12.

El diccionario de la Real Academia Española define el teletrabajo como un *“trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”*⁷

El teletrabajo engloba una serie de actividades de tiempo completo o parcial, que pueden variar desde diseño gráfico hasta consultorías jurídicas, por mencionar algunos ejemplos. Esta modalidad de trabajo implica el uso frecuente de tecnologías de la información y comunicación para mantener el contacto entre el teletrabajador, sus colegas y la empresa.

Por la característica “a distancia”, ello implica que el trabajo se puede desempeñar en el hogar, un restaurante, un hotel, la casa de algún familiar o amigo, un café, entre otros establecimientos. El teletrabajo se debe realizar en un espacio determinado por el teletrabajador fuera de la empresa. En la práctica, los teletrabajadores tienden a elegir sus hogares, donde acondicionan un espacio para que funja como su oficina a distancia. Los otros espacios mencionados suelen utilizarse ante contingencias o de forma transitoria cuando se presenta alguna eventualidad.

Partiendo de lo expuesto, se puede definir el teletrabajo como una modalidad de trabajo que admite mayor flexibilidad de organización, en la cual el trabajador puede desempeñar sus labores sin tener que estar presente físicamente en el recinto laboral de la empresa durante la jornada laboral, por una o más ocasiones. Manteniendo contacto con el patrón y sus compañeros de trabajo a través de las tecnologías de la información y la comunicación.⁸

B. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.

Varios autores coinciden en que el gran desarrollo que ha tenido el Internet fue resultado de un producto militar financiado por las fuerzas armadas durante los años 60. Esta serie de eventos es recordada como la Guerra Fría, mientras científicos de los Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia llevaban a cabo experimentos relacionados a la interconexión de computadoras. Más adelante, surgieron las interconexiones inter-universidades en los Estados Unidos. Posteriormente, nace el correo electrónico y la lista multiusuario.

⁷ Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. 23ª ed. en avance. Disponible en línea: Autor <<https://dle.rae.es/teletrabajo>> (Consulta: Marzo 19, 2021).

⁸ Karina Barbosa, Valeria. Ob. cit. pp. 12-13.

Contextualizando, en la década de los setenta en Estados Unidos, mientras estaban en plena crisis del petróleo, fue que Jack Nilles, considerado el padre del teletrabajo, comenzó a generar ideas sobre cómo optimizar los recursos no renovables. Entre estas, una de ellas fue llevar el trabajo al trabajador, y no viceversa, creando el concepto de *telecommuting*.⁹

En la década de 1980, Estados Unidos estaba posicionado como líder en la línea de desarrollo, lo cual se vio reflejado en el hecho de que eran dueños de una predominante política neoliberal que desencadenó la liberación del sector de las telecomunicaciones y la descentralización de las empresas multinacionales. En esta línea, el concepto de horario fijo fue modificado a uno de horario flexible con el objetivo de extender el horario de servicio a clientes, por lo cual también se tuvieron que replantear las relaciones con los empleados y proveedores. Bajo este entorno es que se crean las condiciones propicias para implementar y desarrollar el teletrabajo.

Más adelante, a mediados de la década de 1990, tras una crisis económica, las empresas comienzan a ver el teletrabajo como una forma de reducir sus gastos, ya que las personas podían trabajar desde cualquier lugar, principalmente sus hogares, pues solo requerían tener acceso a medios tecnológicos y de comunicación que facilitaran la organización entre empleados y la empresa. A finales de 1995, se observaban en las ciudades europeas aproximadamente 20,000 trabajadores en centros piloto, y para finales de 1996 ya se hablaba de un 2% (dos por ciento) de teletrabajadores en Europa, y para final de la última década del siglo XX, una cifra de 10 millones de teletrabajadores.¹⁰

C. DERECHO DE REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO.

En el teletrabajo, por derecho de reversibilidad se hace referencia al derecho que goza un trabajador que antes de ser teletrabajador laboraba de forma presencial en la empresa, para poder regresar a la modalidad anterior si es que no se adapta al teletrabajo.

Se resalta que el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecido por escrito de acuerdo con el artículo 330-G de la **LFT**. En este sentido, se entiende

⁹ Ídem. p. 13.

¹⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.). Ob. cit. p. 330.

que la negativa del trabajador a teletrabajar no es en sí una causal de rescisión del contrato de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo del mismo.

El patrón y el teletrabajador pueden pactar los términos mínimos para que se solicite la reversibilidad, es decir, los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad. Ello en aras de evitar perjuicios económicos para las empresas que han invertido recursos económicos, tiempo y esfuerzo para ofrecer la modalidad de trabajo en vía remota.

Se desprende de la redacción de la norma mencionada que la reversibilidad no opera cuando se contrata a un teletrabajador por primera vez, puesto que es un derecho que tienen los trabajadores que previamente tenían una relación de trabajo con el patrón.

Un aspecto interesante para reflexionar es si a futuro el patrón podrá modificar esa situación bajo el fundamento de razones de organización del trabajo, como podría ser que no esté siendo eficiente la modalidad virtual, acreditando que no se obtienen los resultados deseados, por lo que se requiere que los teletrabajadores regresen a la modalidad presencial.

D. DERECHO A PRESTACIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO.

En cuanto a los derechos laborales, un teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que un trabajador que desempeña sus actividades de forma presencial, de no ser así se le estaría discriminando, lo que se prohíbe por la **LFT** ya que atenta contra sus derechos humanos y el trabajo digno.

Las prestaciones laborales a que tiene derecho son:

- a) Recibir su salario en la forma y fechas estipuladas.
- b) Recibir el importe de las horas extras que haya teletrabajado en los porcentajes señalados por la **LFT**.
- c) Vacaciones en el número de días establecidos por la **LFT** o lo proporcional si su relación de trabajo fue menor a un año.
- d) Prima vacacional en el porcentaje que establece la **LFT**, o en su caso lo establecido en el contrato individual de trabajo, o bien en el contrato colectivo de trabajo.

- e) Aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos, y si no cumplieron el año de servicios, la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado.
- f) Prima de antigüedad, la modalidad bajo la cual trabaja no modifica el derecho a esta prestación al finalizar su relación laboral.
- g) En caso de ser despedido injustificadamente por el patrón tiene derecho de ser indemnizado constitucionalmente, lo que corresponde al importe de tres meses de salario y si se llegara a un proceso jurisdiccional laboral, también tendrá derecho a salarios caídos y al pago de los intereses que se generen.

E. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL TELETRABAJO.

Es de suma relevancia destacar que el teletrabajador tiene derecho a recibir seguridad social que proteja su salud en atención a lo dispuesto en la **LFT** y en la Ley del Seguro Social, en esta última debe quedar asegurado en el régimen obligatorio y ser protegido de manera fundamental por el seguro de riesgos de trabajo, lo que comprende los accidentes y enfermedades de trabajo, siendo acreedor en su caso de prestaciones en especie y en dinero, y protegidos por otras clases de seguros quienes dependen económicamente del mismo.

F. DERECHO A SINDICALIZARSE EN EL TELETRABAJO.

Uno de los derechos laborales con mayor trayectoria histórica es el derecho de los trabajadores a formar o en su caso, a afiliarse a un sindicato, y esta no es una excepción para los teletrabajadores. Ello debido a la libertad sindical que el convenio 87 de la **OIT** les reconoce, compaginado con el artículo 357 de la **LFT** que decreta que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, al igual que el de afiliarse a estas.¹¹

¹¹ García Flores, Jacinto. Ob. cit. pp. 39-43.

Capítulo III

FORMAS DE REALIZAR EL TELETRABAJO

En este capítulo se exponen las diversas maneras de realizar el teletrabajo, mismas que se categorizan en función del lugar de realización, según el trabajador y según la forma de desempeñarlo. Posteriormente, se enlistan una serie de condiciones necesarias para el desarrollo del teletrabajo, en virtud de que es una modalidad que requiere de adecuación de espacios y de modernización en los mecanismos tecnológicos y de comunicación. De igual forma, se presenta una descripción del perfil que debe tener el teletrabajador para que el cumplimiento de objetivos y metas sea factible.

A. TIPOS DE TELETRABAJO.

Como se menciona a inicios del capítulo, los tipos de teletrabajo se clasifican según el lugar de realización, el trabajador y la forma, mismos que se exponen a continuación:

Según el lugar de realización:

- *Teletrabajo en casa*, este trabajo es aquel que se realiza en casa, pero que está interconectado con la oficina a través de medios de tecnología y comunicación. Bajo este esquema de trabajo, el trabajador decide cómo organizar su tiempo para realizar las tareas, pero se debe distinguir entre dos tipos de teletrabajadores a domicilio: el permanente, quien realiza más del 90% (noventa por ciento) del tiempo las labores en casa y el alterno, quien realiza entre más del 40% (cuarenta por ciento) y el 90% (noventa por ciento) del tiempo las labores en el domicilio.
- *Teletrabajo móvil*, incluye a aquellos trabajadores que se trasladan continuamente y que, en esa tesitura, combinan el trabajo entre la oficina y otros lugares remotos desde distintas plataformas.
- *Telecentros*, estos consisten en oficinas satélites, sedes separadas de la oficina central pero que están unidas telemáticamente. Un ejemplo de estos son los “call

centers”, oficinas donde un grupo de personas entrenadas se encarga de proporcionar un tipo de atención o servicio telefónico.

Según el trabajador:

- *Por cuenta ajena o teleempleados*, son parte de la plantilla de la empresa, sin embargo, realizan parcial o totalmente, en parte o todo el trabajo fuera del recinto laboral de la contratante.
- *Autónomos*, aquellos empleados que trabajan de forma individual y por cuenta propia. Derivado de las características de este tipo de trabajo, es que suelen hacer su trabajo desde el hogar o cualquier lugar que les permita mantenerse en contacto con la empresa para la que trabajan.

Según la forma:

- *Individual*, aquellos trabajadores que realizan el trabajo de manera individual.
- *Colectivo*, grupo de trabajadores cuyo objetivo consiste en realizar el trabajo para la organización, ya sea de forma autónoma o como asalariados.¹²

B. CONDICIONES MÍNIMAS PARA REALIZAR EL TELETRABAJO.

Para que el teletrabajo sea eficiente, es esencial que el teletrabajador tenga un equipo de cómputo con el software y hardware, que sea apto para las actividades laborales que se desarrollan en la empresa contratante y que desempeña según su puesto. Adicionalmente, se requiere de una línea telefónica, móvil de preferencia, acceso a Internet de alta velocidad, equipos o interfaces especiales, webcam y un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades laborales.

Respecto a este último punto, cabe resaltar la importancia de crear un espacio armónico y acondicionado para que funja como oficina desde el hogar, donde se propicie el trabajo y la

¹² Agudo Moreno, María José. “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”. Noviembre 30, 2014. Disponible en línea: **Revistas Científicas de la Universidad de Murcia**. Vol. 4, 2014. <<https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>> p. 174. (Consulta: Enero 27, 2021).

productividad. Para ello, es necesario ajustar la temperatura e iluminación, así como asegurar una buena calidad de aire y que el cuarto cuente con aislante de ruido.¹³

Además, se recomienda diseñar una atmósfera agradable que ayude a la concentración, puesto que el teletrabajador pasará gran parte de su día en ese espacio. Por otro lado, es importante que el área reciba luz natural, ya que esta es beneficiosa para la salud visual, y ayudará a reducir gastos de electricidad. Otro consejo que se da es que el rincón de trabajo sea un reflejo de los gustos y personalidad del empleado, para que así fluya su creatividad y se sienta inspirado por lo que lo rodea. Para alcanzar la concentración y productividad máxima, es conveniente utilizar colores claros y agradables en la decoración del espacio, pues es bien sabido que los colores tienen incidencia en la percepción y la conducta humana.

En cuanto a la organización, se recomienda que el espacio de trabajo esté ordenado y que solo se tengan a la mano los objetos que se utilizan a diario, guardando y clasificando los demás materiales de oficina y dejando el escritorio despejado.

Otro aspecto de suma importancia es priorizar la comodidad en el área de trabajo. Sería ideal que se instale mobiliario cómodo para reducir los niveles de estrés y ansiedad provocados por las responsabilidades laborales.

Como se observó, en el presente apartado se enlistan una serie de condiciones necesarias para realizar el teletrabajo, enfatizando aquellas que son aplicables a la mayoría de los empleos, no obstante, se puede deducir que estas varían según el trabajo que se desempeña.¹⁴

C. PERFIL DEL TELETRABAJADOR.

Toda persona que sepa utilizar las tecnologías de la información y la comunicación puede ser teletrabajador, aunque no basta con ello, si se desea ser competitivo y resaltar en el ámbito laboral en el que se desenvuelve, se requiere desarrollar una serie de habilidades.

Típicamente, como el trabajador se encuentra dentro de las instalaciones, las empresas contratantes pueden vigilar y evaluar su desempeño en las tareas para verificar si cumple con los

¹³ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.). Ob. cit. p. 333.

¹⁴ Solans, Sofía. **6 ideas para crear un coworking en casa. Disponible en línea:** Arquitectura y Diseño, España <https://www.arquitecturaydiseno.es/reformas/ideas-para-planificar-espacio-trabajo-casa_1284/2> (Consulta: Enero 27, 2021).

objetivos establecidos. Al decidir ofrecer el beneficio de trabajar a distancia, la empresa tiene que cambiar su modalidad de monitorear las tareas, enfocándose más en la obtención de los resultados que en el horario laboral del empleado. La flexibilidad en la modalidad de trabajo se traduce al momento de analizar el avance del trabajador.

En este orden de ideas, el teletrabajador debe contar con características personales y profesionales, al igual que cumplir con determinados lineamientos al ejecutar su trabajo, entre ellas se enlistan las siguientes:

- 1) Sociabilización: Esta modalidad de trabajo requiere de cierto balance para que el trabajador no se aísle de la empresa a tal grado que ya no se sienta parte de la misma. Por ello, se recomienda que el trabajador acuda a la oficina cuando menos una vez a la semana, y durante este tiempo se planifiquen reuniones presenciales en las cuales los trabajadores puedan convivir con sus colegas y jefes.

De igual forma, se considera vital que el teletrabajador se mantenga en contacto con sus compañeros y jefe durante el desarrollo de sus actividades laborales, empleando los medios tecnológicos y de comunicación que habiliten los mensajes de voz, texto y/o videoconferencias. Siguiendo estos consejos, el teletrabajador estará igualmente informado y comunicado como si acudiera al recinto laboral.

- 2) Autodisciplina: Este requisito es indispensable, ya que ello es reflejo de la efectividad del trabajador en sus tareas y responsabilidades. Así, demostrará su capacidad para seguir reglas, con orden y constancia, usando su fuerza de voluntad, dada la carencia de vigilancia directa sobre sus tareas.
- 3) Compromiso: Como cualquier otro empleo, el teletrabajo requiere de compromiso con sus compañeros y con la organización, ya que cada tarea esta entrelazada con el trabajo de los demás.
- 4) Responsabilidad: Es siempre un requisito esencial del trabajador, pero aún más importante al desempeñar las labores desde la casa, dada la carencia de vigilancia del trabajo de forma presencial, sino que se encarga una tarea y se espera su entrega en determinada fecha. Con la distancia y la necesidad del trabajador de mantenerse comunicado y enviando sus avances en tiempo y forma, es que esta característica cobra especial relevancia.

- 5) Proactivo: Tener iniciativa y capacidad de anticiparse a las necesidades futuras es una característica vital que debe tener el teletrabajador. Este debe prever las eventualidades para crear soluciones antes de que se susciten los conflictos o que le sean solicitadas.
- 6) Flexibilidad: Es un requisito fundamental del teletrabajador ya que se somete a una nueva modalidad de trabajo, con ambientes distintos, a mecanismos de evaluación y métodos de trabajo en equipo diversos.
- 7) Motivación: Es trabajo de la empresa motivar al teletrabajador, lo que se torna aún más relevante porque trabaja a distancia, así incluyéndolo en sus proyectos. De no recibir motivación o trabajar de manera independiente, este mismo debe buscar motivación en su vida personal, como en la profesional.
- 8) Resolución de problemas: En la modalidad de trabajo a distancia es de suma importancia la capacidad de resolver problemas diarios, puesto que no se cuenta con el apoyo directo de los colegas y jefes en la empresa. El teletrabajador debe poner en práctica sus habilidades de resolución de conflictos, empleando las herramientas de trabajo a distancia para comunicarse con la empresa de ser necesario.
- 9) Claridad en las comunicaciones escritas: A raíz de que la comunicación no es presencial, sino que se hace a través de medios tecnológicos, es de suma importancia expresarse con claridad para que no se pierda el sentido del mensaje. Al enviar un informe o correo, se requiere ser formal y procurar que se entienda el objetivo. Se deben evitar las ambigüedades y vicios de redacción que pueden confundir al lector, entre los cuales resaltan la falta de concordancia, repeticiones frecuentes, redundancia, faltas ortográficas y palabras malsonantes.
- 10) Respeto: Como en todo ámbito laboral, se requiere de respeto a los demás y a sí mismo, en lo personal y en las relaciones laborales, particularmente por la dificultad que representa trabajar a distancia.
- 11) Empatía: Esta característica implica saber escuchar, ser comprensivo y ponerse en el lugar de los demás. Conlleva brindar apoyo y tratar de solventar los problemas de los colegas de trabajo en las labores diarias.

- 12) Autocrítica: Esto se refiere a la capacidad del teletrabajador de poder reconocer los éxitos y enmendar los errores, para lo cual es necesario analizar la situación y precisar el origen de los últimos, su repercusión y cómo evitar que se repitan.
- 13) Ética: La empresa provee a los trabajadores con información y tareas confidenciales y de gran importancia para la consecución de sus objetivos, por lo que es indispensable que la relación laboral sea transparente, que prevalezca la ética y moral en la ejecución de los trabajos. Es necesario ser rectos y actuar dentro de los principios individuales y sociales que fungan como lineamientos para la organización.¹⁵

D. FACTORES QUE FAVORECEN EL ÉXITO DEL TELETRABAJO.

A continuación, se enlistan una serie de factores que favorecen el éxito del teletrabajo:

- a) La cultura de la empresa: al utilizar el teletrabajo, sería ideal concientizar sobre sus beneficios en el ámbito medioambiental, así como traer a colación la importancia de la transparencia y la innovación.
- b) Generar un entorno colaborativo: crear un ámbito de colaboración entre todos los miembros de la organización para alcanzar los objetivos comunes.
- c) Sistemas de gestión y buenas prácticas: implementar sistemas de gestión en los procesos de negocio y flujos de trabajo, autorizando a los teletrabajadores coordinar tareas, control de plazos y gestión del tiempo.
- d) Cualificación del empleado: la capacitación a cargo de la empresa ayudará al teletrabajador a desarrollar nuevas habilidades y a potencializar las ya adquiridas, brindando especial atención a la continua formación y actualización de las tecnologías de la información y la comunicación.
- e) Nuevos valores: generar confianza entre los miembros de la organización, en todos los niveles jerárquicos, así como con los clientes y proveedores.¹⁶

¹⁵ Karina Barbosa, Valeria. Ob. cit. pp. 20-23.

¹⁶ Agudo Moreno, María José. Ob. cit. p. 176.

En conclusión, las empresas que pretendan implementar el teletrabajo para el desarrollo de sus labores en toda la empresa o en departamentos en específico, deben efectuar un análisis de los aspectos jurídicos, organizacionales y tecnológicos que inevitablemente tendrán que ser actualizados, lo que implica planificación.

Se reitera que la necesidad de establecer procedimientos nuevos que permitan a la empresa planear, dirigir, crear y controlar a detalle los recursos tecnológicos y humanos, así como los procesos productivos y materiales en los cuales se hace uso de las tecnologías de la información y la comunicación.¹⁷

¹⁷ García Flores, Jacinto. Ob. cit. p. 119.

Capítulo IV

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

El objetivo del presente capítulo es exponer las ventajas y desventajas del teletrabajo, así precisando los beneficios de implementar esta figura en las empresas y previendo los retos que puedan surgir tras su incorporación. Se mencionan de forma ejemplificativa, mas no limitativa, las ventajas y desventajas del teletrabajo para el teletrabajador, para la empresa y para el entorno.

Ventajas para el teletrabajador:

- a) *Disponer de su horario de trabajo.* En virtud de que no tiene que presentarse al centro de trabajo, hay mayor flexibilidad en cuanto al momento de iniciar y terminar sus labores.
- b) *No tener que desplazarse a un centro de trabajo.* No es necesario que el teletrabajador se traslade al recinto laboral, sino que en la mayoría de los casos desempeñan sus funciones desde su hogar, salvo que sus actividades requieran que se desplace a otros sitios.
- c) *Disminución considerable de tensión nerviosa.* Al permanecer en su hogar, el teletrabajador no se expone a ruido, gases tóxicos, entre otros factores de contaminación ambiental, misma que causa tensión en las personas.
- d) *Combinar actividades laborales con actividades domésticas.* El teletrabajo permite a quien trabaja bajo esta modalidad, aprovechar el tiempo que emplearía en trasladarse por razones laborales, para usarlo en pendientes personales o del hogar.
- e) *Atmósfera confortable.* El teletrabajador es quien crea su propio ambiente laboral, teniendo un mayor control para hacerlo apropiado para trabajar.
- f) *Calidad de vida.* El trabajo desde casa propicia la disciplina y la organización para cumplir con eventos sociales, culturales y recreativos.
- g) *Oportunidad laboral.* Las personas en general y aquellas con conocimientos sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, por medio del teletrabajo tienen mayores posibilidades de acceder a un empleo a distancia.

- h) *Mayor prestación del servicio.* Un teletrabajador, a diferencia de un trabajador convencional, puede trabajar en más de una empresa al mismo tiempo.
- i) *Disminución de contagio.* Trabajar desde casa mantiene la productividad y evita el contacto entre el personal, por ende, el posible contagio de enfermedades como el SARS-CoV-2 (Covid-19), razón por la cual muchas empresas han optado por dicha modalidad de trabajo para evitar los contagios entre su personal.

Desventajas para el teletrabajador:

- a) *Contacto físico.* La falta de interacción material con otras personas fuera de quienes habitan con el teletrabajador, sus vecinos y amigos, representa un reto para su desarrollo. La carencia de convivencia tiene repercusiones en el estado emocional del individuo.
- b) *Autoorganización.* Esta modalidad de trabajo requiere de organización y constancia, por lo que una persona desorganizada no podrá dar los resultados requeridos por la empresa para la cual realiza el teletrabajo.
- c) *Ausencia de supervisión.* Al trabajar desde un sitio fuera de la empresa, el teletrabajador no es supervisado, por lo que deberá tomar las acciones necesarias para cumplir con las metas de la empresa contratante.
- d) *Capacitación de nuevas tecnologías.* El manejo de las nuevas tecnologías puede ser retador para ciertos individuos, pero deberán trabajar en sus habilidades para mantenerse competitivos.

Ventajas para la empresa:

- a) *Disposición de empleados.* La empresa dispone de personal, a la vez reduciendo los gastos derivados del uso de los servicios públicos y de la renta de las oficinas.
- b) *Aumento de productividad.* La eficiencia de los teletrabajadores se traduce en productividad que aumenta el rendimiento de la empresa.
- c) *Reducción de áreas de trabajo.* El teletrabajo permite prescindir de las instalaciones y el mantenimiento de las mismas.

- d) *Elimina el ausentismo.* Algunas empresas crean incentivos para que los trabajadores asistan a trabajar en tiempo y forma, sin embargo, el teletrabajo evita la necesidad de dichos medios para motivar su asistencia al centro de trabajo.
- e) *Eliminación de tiempos muertos.* El teletrabajo es una buena opción en los países donde se dan días de descanso para celebrar festividades.

Desventajas para la empresa:

- a) *Control de tiempo.* Con el teletrabajo es difícil medir el tiempo dedicado a la ejecución de las tareas encomendadas, así como si se cumplió con la jornada laboral.
- b) *Disminuye la confidencialidad de la información.* Para realizar el teletrabajo, la empresa proporciona información confidencial, y a pesar de que se firme un acuerdo de confidencialidad, el poseer dichos datos en el hogar implica una mayor responsabilidad y riesgo de que esta sea filtrada.
- c) *Falta de comunicación.* La carencia de los mecanismos adecuados para mantener una buena comunicación entre la empresa y los teletrabajadores, obstaculiza el logro de los objetivos, por lo que es ideal programar reuniones periódicas para promover el sentido de pertenencia en los teletrabajadores.

Ventajas para el entorno:

- a) *Disminución de tráfico vehicular.* Al reducir los desplazamientos al centro de trabajo y de este al hogar, esta modalidad de empleo ayuda a reducir el congestionamiento vial en horas pico.
- b) *Reduce la contaminación.* El teletrabajo en la medida en que se incrementa en una ciudad, se traduce en la disminución de la contaminación ambiental.
- c) *Coadyuva a la baja de accidentes.* Con la disminución del uso de vehículos, se reducen las probabilidades de accidentes en autos.
- d) *Fomento de zonas de población.* Quienes están capacitados en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, pueden brindar sus servicios a distancia.

Desventajas para la sociedad:

- a) *Infraestructura en telecomunicaciones.* El uso de las nuevas tecnologías requiere de la existencia de infraestructura, por lo que la carencia de esta obliga el traslado de personas capacitadas en el uso de estas a otros sitios donde sí puedan brindar sus servicios como teletrabajadores.
- b) *Normatividad.* La poca regulación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo, en México abre la puerta a que se susciten conflictos obrero-patronales imprevistos en la legislación.¹⁸

A. RIESGOS PRODUCIDOS POR EL TELETRABAJO.

En todo ámbito laboral existen riesgos y el teletrabajo no es una excepción. Ante su realización surgen contingencias que afectan el estado físico y psicológico de las personas, en diferente grado a cada uno.

En cuanto a los riesgos físicos, el uso de instalaciones con mala iluminación provoca fatiga visual, el mobiliario desprovisto de ergonomía causa daños en la columna vertebral, la falta de ventilación crea un ambiente propicio a la reproducción de bacterias, las instalaciones eléctricas mal diseñadas pueden producir choques eléctricos, la ausencia de descansos trae como consecuencia fatiga muscular y estrés.

Ahora bien, con relación a los riesgos psíquicos, la falta de contacto verbal y visual con otros puede provocar una sensación de soledad y desencadenar trastornos psicológicos como depresión y ansiedad, asimismo se puede desarrollar una adicción por el trabajo, dejando a un lado el desarrollo personal y social del individuo, y consecuentemente afectación en las relaciones emocionales con la familia y amigos.¹⁹

Profundizando en la materia, la sensación de aislamiento por falta de contacto físico se deriva de que la virtualidad ha cambiado la manera de comunicarse y relacionarse. Con frecuencia, la soledad y el aislamiento provocan situaciones de inseguridad y temor, así como la pérdida del

¹⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.). Ob. cit. p. 330-333.

¹⁹ Ídem. p. 334.

rol en el ámbito laboral y social, lo que finalmente causa falta de sentimiento de pertenencia a la organización.

Mientras tanto, el no estar acostumbrado a trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, tiende a reflejarse en falta de disciplina que ayude al teletrabajador a organizarse en su propio espacio. Esto provoca que se sienta menos eficaz y que caiga en una sensación constante de estrés y sobrecarga laboral, lo que afecta el horario y ritmo biológico del individuo. En cuanto a la adicción al trabajo, la sobrecarga de trabajo puede llevar a ciertas personas a volverse dependientes de este. Si antes el trabajador pasaba horas en la oficina, ahora es más difícil desconectarse de las tareas, puesto que estas se desarrollan desde casa.²⁰

²⁰ Paoli, Gabriela. **Salud Mental: el verdadero reto del teletrabajo**. Disponible en línea: Gabriela Paoli, Centro de Psicología, España <<https://www.gabrielapaoli.com/salud-mental-el-verdadero-reto-del-teletrabajo/>> (Consulta: Enero 27, 2021).

Capítulo V

REFORMA AL ARTÍCULO 311 Y ADICIÓN DEL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO O HOME OFFICE

En el presente capítulo se tiene como objetivo profundizar en el análisis de la regulación de la figura jurídica del teletrabajo en México, con particular atención a las disposiciones adicionadas en el Capítulo XII Bis de la **LFT**, así como contrastando dicho fenómeno con el concepto de trabajo a domicilio, contemplado en el artículo 311 del ordenamiento en comento.

De esta forma se brinda claridad respecto a los cambios significativos a los cuales se ha visto sujeto el sector laboral, precisamente tras el impacto de la pandemia ocasionada por el SARS-CoV-2 (Covid-19). A raíz de este acontecimiento, y con la previa trayectoria de diversos países que habían implementado variantes del teletrabajo, es que tornó indispensable el implementar nuevas medidas de trabajo durante el confinamiento. Como se mencionó, si bien esta modalidad de trabajo ya se había implementado en ciertos países con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, fue hasta el año 2020 que México se vio obligado a adoptarla, ello ante la ausencia de legislación en la materia.

A. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “*Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo*”, que entró en vigor el 12 de enero de 2021. En el decreto se establece la regulación para esta modalidad de trabajo, destacando los siguientes elementos:

- A) **Concepto de teletrabajo.** Con este se hace referencia a la realización de actividades remuneradas en un lugar distinto al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere de la presencia física del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, empleando las tecnologías de la información y la comunicación para mantener el contacto con sus colegas y jefes.

Se aplicarán las disposiciones relativas al teletrabajo a las relaciones laborales que se desarrollen más del 40% (cuarenta por ciento) del tiempo en el domicilio del teletrabajador.

- B) **Requisitos contractuales.** Se establece como requisito que las condiciones de trabajo se plasmen por escrito y que cada una de las partes conserve un ejemplar en el cual consten: i) los datos personales de las partes; ii) la naturaleza y características del trabajo; iii) el monto de salario y las circunstancias de pago; iv) el equipo e insumos de trabajo, incluyendo los relacionados con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que se entregan al teletrabajador; v) la descripción y monto que el patrón pagará al teletrabajador por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionado con el teletrabajo; vi) mecanismos de contacto, supervisión, duración y distribución de horarios, los que están sujetos a los límites legales; y vii) las demás estipulaciones que convengan las partes.
- C) **Formalidades.** El teletrabajo se debe incluir en el contrato colectivo de trabajo si existe, y a falta de este, en el reglamento interior de trabajo.
- D) **Obligaciones patronales.** Se establecen con tal carácter: proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento del equipo necesario para el teletrabajo; asumir los costos de telecomunicación y parte proporcional de electricidad; llevar registro de los insumos entregados a los teletrabajadores en cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por los teletrabajadores; respetar el derecho de desconexión de los teletrabajadores al finalizar la jornada laboral; establecer los mecanismos de capacitación y asesoría para el uso de las tecnologías de la información, entre otras.
- E) **Seguridad y salud en el trabajo.** Las condiciones de salud y seguridad deberán considerar los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos a la vida, integridad física o salud de los teletrabajadores.
- F) **Obligaciones de trabajadores.** Entre las obligaciones de los teletrabajadores se contemplan: la obligación de cuidado en la guarda y conservación de los equipos y materiales de oficina que reciban; cumplir las medidas de seguridad y salud en el

trabajo, informar de forma oportuna los costos de telecomunicación y electricidad derivados del teletrabajo; atender las políticas de protección de datos en el desempeño de sus actividades; y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de su desempeño.

G) **Reversibilidad.** El cambio en la modalidad presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y constar por escrito, salvo en casos de fuerza mayor. Cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo, las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial.

H) **Inspecciones.** Se establece que los Inspectores del Trabajo deberán corroborar la entrega de insumos al teletrabajador por parte del patrón para la realización de sus labores; vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen al trabajador bajo la modalidad presencial; y validar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación laboral.²¹

B. ANÁLISIS DETALLADO DE LAS MODIFICACIONES.

A continuación, se entrará al estudio de la reforma al artículo 311 y todas y cada una de las adiciones a la **LFT** en materia de teletrabajo, respecto a las cuales se harán observaciones relevantes con el propósito de desentrañar el sentido de las normas en comento.

Con el propósito de facilitar el análisis de la reforma se da cita al artículo 311 en su versión anterior, destacando los elementos modificados para la mayor comprensión del lector:

*“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 **el**, 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.”

²¹ KPMG. **Flash: Reforma en materia de teletrabajo.** Disponible en línea: KPMG, México <<https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/01/flash-reforma-en-materia-de-teletrabajo.html#:~:text=El%2011%20de%20enero%20de,12%20de%20enero%20de%202021,>> (Consulta: Enero 27, 2021).

Tras ser objeto de reforma el pasado 11 de enero de 2021, la disposición 311 de la legislación laboral quedó 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.

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

Como se puede percibir al contrastar la normativa vigente con la histórica, se hace una modificación de naturaleza ortográfica, la cual es de menor importancia para el fin del presente trabajo de investigación, y se elimina el segundo párrafo de la norma vigente en el que se hace referencia al empleo de las tecnologías de la información y la comunicación, puesto que estas se convierten en el elemento característico del teletrabajo.

Por otro lado, se adiciona el Capítulo XII Bis con 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 de la **LFT**, mismos que se desglosan en seguida:

“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 personal, remunerado y subordinado 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 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 del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.”

En atención a esta disposición, se considera necesario destacar que el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada, siendo su elemento distintivo y característico el uso de computadoras y telecomunicaciones para cambiar la modalidad y el ámbito laboral, y no el domicilio como en el trabajo a domicilio, tema que se abordará con detalle más adelante.

De la redacción del artículo se desprende que el desempeño de las actividades remuneradas puede llevarse a cabo en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, sin que ello implique que se deban ejecutar en el domicilio del trabajador.

Otro aspecto relevante es que se define el concepto de tecnologías de la información y la comunicación para efectos del teletrabajo, de esta manera estableciendo las bases para las obligaciones de los sujetos de la relación laboral, con especial importancia las de los patrones respecto a proporcionar tales recursos.

Por último, se dispone que los artículos relativos al teletrabajo solo serán aplicables a las relaciones laborales que se desarrollen más del 40% (cuarenta por ciento) del tiempo en un domicilio distinto a las instalaciones del patrón, por lo que el cómputo de las horas de trabajo resulta sumamente relevante.

“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.”*

Al realizar una comparación entre el artículo 25 y el que se cita, se observa que aquel contempla las condiciones de trabajo de forma más general, a diferencia de este que lógicamente se enfoca en la modalidad del teletrabajo.

Ahora bien, las fracciones más relevantes de esta disposición son la IV, V y VI, puesto que son las que hacen referencia a los elementos característicos de la figura objeto del presente estudio. Por medio de la fracción IV de esta norma se determina que el escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener el equipo e insumos de trabajo, incluido el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud, ello ya que las actividades se desarrollan fuera del recinto laboral del patrón, donde típicamente se encontrarían dichos recursos.

La fracción V hace alusión a la descripción y el monto de los servicios relacionados que el patrón pagará, es decir, los gastos adicionales de internet y servicio de electricidad que se generarán con el teletrabajo. Cada uno de los trabajadores vive en un entorno personal distinto, por lo que se sabe con mayor certeza es que muy probablemente se tengan que realizar modificaciones a su servicio de internet para poder llevar a cabo sus labores, como sería el contratar más ancho de banda. Es necesario dejar constancia de ello ya que es obligación del patrón pagar los servicios de telecomunicación y la parte proporcional de la electricidad. Se considera que estas medidas contribuyen a la motivación y al sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización.

A pesar de que la **LFT** no especifica cómo las empresas deben calcular la parte proporcional de estos pagos a servicios y que apenas se están desarrollando mecanismos de medición, se recomienda comparar los recibos de los trabajadores, antes y después de la pandemia para poder determinar un monto, de preferencia personalizado, puesto que los costos varían según el caso de cada trabajador.

La fracción VI hace referencia a los mecanismos de contacto y supervisión, así como la duración y distribución de los horarios, los cuales deberán sujetarse a los requisitos legales. En cuanto a los sistemas operativos para supervisar el teletrabajo, el artículo 330-I regula su empleo con la finalidad de respetar y garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores, así como la normativa aplicable en materia de protección de datos personales. En este sentido, se deberán precisar no solo los mecanismos a emplear, sino también las limitantes de su uso. Por otro lado, la duración y distribución de horarios adquiere relevancia para garantizar el derecho de los trabajadores a disponer de un tiempo de descanso durante la jornada continua, así como al finalizar la misma. Además, de esta forma se tiene un mejor control sobre las horas efectivas de trabajo.

La finalidad del descanso es permitir a los trabajadores desconectarse de sus tareas, lo que la ciencia ha demostrado que resulta vital no solo para su bienestar, sino también para su productividad general.²²

“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

²² Ramírez, Pavel. “¿El tiempo de descanso en el teletrabajo cuenta como parte de la jornada laboral?”. Madrid: Octubre 7, 2020. Disponible en línea: [la informacion.com](https://www.lainformacion.com/management/jornada-laboral-descanso-teletrabajo/2817047/?autoref=true), NEC OTIUM <<https://www.lainformacion.com/management/jornada-laboral-descanso-teletrabajo/2817047/?autoref=true>> (Consulta: Abril 25, 2021).

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.”

El contrato colectivo de trabajo, según el numeral 386 de la **LFT**, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, cuya función es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Respecto al contenido del artículo, se observa que se extienden dichas condiciones de trabajo a los teletrabajadores para su protección, y dada la modalidad de trabajo remoto, se requiere que se les entregue gratuitamente una copia de los contratos en cuestión para que estén informados sobre su contenido. Sentado lo anterior, se resalta la necesidad de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo para que los teletrabajadores tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, y así puedan involucrarse en estos.

“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.”

En relación con la norma 330-C, la disposición en cita establece que en caso de que no haya contrato colectivo de trabajo, se deberá incluir el teletrabajo en el reglamento interior de trabajo de la empresa, así como crear mecanismos que garanticen la comunicación y contacto de los teletrabajadores con el resto de la organización, ello en virtud de la protección de estos trabajadores y de hacer de su conocimiento cómo se desarrollan los trabajos en la empresa.

“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.”

Acerca de las obligaciones de los patrones en materia de teletrabajo, se considera pertinente hacer énfasis en aquellas que son distintivas de esta modalidad. Comenzando por la obligación de proporcionar y darle mantenimiento a los equipos necesarios para el teletrabajo, ello en función de equipar el espacio donde el teletrabajador desarrollará sus actividades para que pueda cumplirlas íntegramente.

Como se mencionó con antelación, el patrón está obligado a asumir los costos derivados del trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, lo que incluye el pago de servicios de internet y la parte proporcional de electricidad. Esto en virtud de que son gastos que típicamente absorbería la empresa respecto del consumo dentro de sus instalaciones, pero al tratarse de una modalidad de trabajo remoto, esos costos se transfieren al domicilio de elección del teletrabajador, pero siguen siendo responsabilidad de la empresa.

En relación con la fracción IV, y con el objetivo de llevar a cabo de forma regular las actividades de la empresa, es obligación de los patrones entregar a los teletrabajadores los insumos y llevar registro de ello para tener mayor control sobre el desempeño de labores, cumpliendo con la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo en todo momento.

Otro aspecto de gran relevancia es la obligación que se impone a estos sujetos de implementar mecanismos para conservar la seguridad de la información y datos utilizados por los teletrabajadores. La confidencialidad es prioridad en la mayoría de las empresas, por lo que mantener resguardada la información es clave para permanecer competentes en el mercado. Al enviarse la información fuera del servidor y de las instalaciones de la empresa, el riesgo de que esta sea filtrada es mayor, por lo que se requiere la implementación de los mecanismos en comento.

A lo largo de la **LFT**, pero particularmente en su artículo 2º, se puede observar que el objetivo de las normas del trabajo es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como favorecer el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Bajo esta noción, se reconoce el derecho de todo trabajador a tener un tiempo de descanso, mismo que además propicia su productividad. Esto se refleja en la obligación de los patrones de respetar el derecho a la desconexión de los teletrabajadores al finalizar la jornada laboral, tiempo que podrán emplear para lo que deseen.

Finalmente, la fracción VIII hace referencia a la obligación de los patrones de establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de los teletrabajadores, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo. Esto en función de que el avance tecnológico es sin duda un reto para la población, pero aún más para quienes tienen que adaptar sus labores presenciales a la modalidad virtual.

Las empresas que adopten el teletrabajo invertirán más en las tecnologías de la información y la comunicación, al igual que utilizarán un mayor número de equipos y de aplicaciones informáticas, teniendo un mayor nivel de comunicación electrónica, y los empleados gozando de más acceso externo a los sistemas informáticos de la empresa, por lo que se requiere de un mayor nivel de formación en las tecnologías en comento.

El apoyo tecnológico en el teletrabajo ha evolucionado desde el acceso remoto a una cantidad limitada de información, pasando por el desarrollo del internet, el correo electrónico y las tecnologías de grupo, hasta la modernidad con el teletrabajo que permite la teleconferencia y el completo acceso a los archivos y bases de datos de la empresa en equipo remoto. Como se puede observar, a pesar de que se tenga cierto conocimiento del manejo de las tecnologías de la información, es precisamente por su evolución que se requiere capacitar y asesorar a los teletrabajadores para que puedan realizar sus labores sin problemas.²³

“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.”*

Ahora bien, sobre las obligaciones de los teletrabajadores se puede decir que son el otro lado de la moneda en relación con las impuestas a los patrones. Al proporcionárseles los equipos y

²³ Pérez Pérez, Manuela, Martínez Sánchez, Ángel, de Luis Carnicer, Pilar y Vela Jiménez, María José. **“La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos”**. Disponible en línea: Dialnet <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274025>> p. 12. (Consulta: Abril 27, 2021).

material necesarios para el teletrabajo, la fracción I establece la obligación de tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los mismos, pues estos son propiedad del patrón y se les proporcionan con una finalidad específica.

Asimismo, se les obliga a informar oportunamente sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y de electricidad, ello ya que es obligación del patrón cubrirlos, siendo estos derivados del teletrabajo. Respecto a este punto ambas partes deben ser cautelosas al hacer los cálculos de los gastos, y los trabajadores deberán ser conscientes y no abusar de esta prestación.

Otro aspecto relevante es que a los teletrabajadores se les exige utilizar los mecanismos y sistemas operativos de supervisión de sus labores, mismos que deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos personales. La finalidad de esta medida es verificar el adecuado desempeño de las actividades y que el tiempo dedicado se emplee de manera eficiente. Cabe destacar que se abordará más al respecto al analizar el contenido del artículo 330-I.

En virtud de que se impone la obligación a los patrones de implementar mecanismos para conservar la seguridad de la información y datos utilizados por los teletrabajadores, se requiere que los trabajadores sigan las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desarrollo de sus actividades, así como atender las restricciones sobre su uso y almacenamiento. Se reitera que el trasfondo de estas normas es proteger la confidencialidad de los datos de la empresa y de sus clientes, así como de los trabajadores con el intercambio de información entre aquella y estos.

“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.”

Se requiere que el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo sea voluntario y por escrito, precisamente por las modificaciones en la relación laboral y la diversa regulación aplicable. De esta manera se desea constatar la manifestación de voluntad del trabajador de cambiar de modalidad de trabajo. Con la expresión *“salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada”* se da a entender la obligatoriedad de la medida en casos de fuerza mayor.

De igual forma, se reconoce que las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, así como la necesidad de establecer mecanismos, procesos y tiempos para retornar a dicha modalidad para que este cambio sea fluido y exitoso.

“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.”

El artículo anterior guarda concomitancia con la disposición 2 de la **LFT**, ya que en esta se establece que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, al igual que a promover el trabajo digno o decente, haciendo hincapié en qué se entiende por trabajo digno a decente. Ahora bien, en el artículo 330-H se concreta la obligación del patrón consistente en promover el equilibrio en comento y el trabajo digno y en igualdad de condiciones de aquellos trabajadores que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa. Finalmente, se trae a colación la importancia de la perspectiva de género en el ámbito laboral, mediante la cual se consideran sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades que viven las mujeres y los hombres en el desempeño de sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo.

“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.”

Al analizar la disposición 330-I es inevitable plantearse las siguientes preguntas: La supervisión en el teletrabajo, ¿puede considerarse invasión a la privacidad? ¿Hasta dónde se considera apropiada y necesaria para el desempeño de las labores desde el hogar?

La nueva regulación del teletrabajo, tal como se establece en este artículo y otros que ya han sido objeto de estudio, permite al patrón prever medios electrónicos de supervisión, mismos que deberán ser proporcionales a su objetivo, pero el derecho a la privacidad de los trabajadores claramente debe prevalecer, esto de la interpretación literal de la norma en cuestión.

Es lógico que las empresas requieran utilizar cámaras y micrófonos para supervisar al personal, pues bajo la modalidad de trabajo remoto, esta es la única manera en que se puede estar al tanto del desempeño de los teletrabajadores. Sin embargo, cabe destacar que esto no es aplicable de forma genérica, sino que el uso de cámaras de video y micrófonos será extraordinario o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por el teletrabajador lo requieran.

La redacción de la norma es ambigua, lo que resulta alarmante, puesto que se da a entender que se puede vigilar a los teletrabajadores todo el día o toda la jornada, lo cual evidentemente violentaría sus derechos humanos, entre ellos a la vida privada y familiar, por un lado, mientras que tampoco se precisa cuáles son aquellas situaciones que ameritan la supervisión de manera extraordinaria, ni la naturaleza de aquellas labores que puedan requerir de supervisión.

En relación con este numeral adquiere relevancia el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que garantiza el derecho a la privacidad, por lo que los datos personales que se recopilen al momento de supervisar el teletrabajo, deberán resguardarse y emplearse solo para los fines convenidos al acordar lo relativo a las condiciones de trabajo, tal como se ordena en la fracción VI del artículo 330-B del multicitado ordenamiento.²⁴

“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”

Respecto al artículo que antecede, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la encargada de establecer las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en una Norma Oficial Mexicana (sucesivamente “**NOM**”). Advirtiéndose además que la **NOM** deberá contemplar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que puedan causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los teletrabajadores.

El objetivo de esta norma es proteger la salud, prevenir riesgos y enfermedades de trabajo, así como organizar las tareas de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los teletrabajadores. Es por ello que las **NOMs** que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y

²⁴ Juárez, Blanca. “Supervisión en el home office, ¿invasión a la privacidad?” Ciudad de México: Diciembre 14, 2020. Disponible en línea: [eleconomista.com.mx](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Supervision-en-el-home-office-invasion-a-la-privacidad-20201214-0045.html). Nacional: <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Supervision-en-el-home-office-invasion-a-la-privacidad-20201214-0045.html>> (Consulta: Junio 1, 2021).

se distinguen porque se destinan a la atención de factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores, en este caso aquellos que presten sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

“Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.”

En seguimiento a lo dispuesto en la disposición 330-J, en el apartado de los artículos transitorios se insertó lo anterior.

“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.”.*

Por último, el artículo 330-K tiene relación con las disposiciones 330-B y 330-E, en el sentido de que el primero de estos dos versa sobre dejar constancia de las condiciones de trabajo, entre ellas los insumos de trabajo que se entregan al teletrabajador, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud, mientras que el 330-E hace alusión a las obligaciones patronales en la modalidad de teletrabajo, mismas que implican llevar registro de los insumos entregados en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Así, la primera fracción de esta disposición se ajusta a lo dispuesto en el resto del Capítulo al establecer como deber de los Inspectores del Trabajo el comprobar que los patrones cumplan con sus obligaciones, siendo esta de particular relevancia para efectos de la modalidad de teletrabajo puesto que solo tras haber proporcionado los insumos es que los teletrabajadores pueden desempeñar sus labores de la forma requerida.

La fracción segunda es correspondiente con el objeto de las normas de trabajo, las cuales están encaminadas a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. En este caso se traduce en que los teletrabajadores tienen derecho a recibir el mismo salario que aquel que se paga al trabajador presencial con funciones iguales o similares. En otras palabras, los trabajadores bajo la modalidad de trabajo remota son acreedores del mismo salario que recibirían al estar laborando

presencialmente en las instalaciones del patrón. Por lo anterior, es deber de los Inspectores de Trabajo vigilar que los salarios no sean inferiores a los que reciben los trabajadores presenciales.

Finalmente, y de forma más general, se decreta como atribución el constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales del Capítulo en comento.

C. EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TELETRABAJO.

1. El trabajo a domicilio en México.

Retrocediendo en el tiempo, particularmente a la época de la Revolución Industrial, se puede encontrar una especie de trabajo a domicilio a la cual se le denominaba “trabajos por encargo”, mediante el cual los empresarios de aquel entonces pudieron reducir los puestos de trabajo en las fábricas.

En cuanto al teletrabajo, cabe reconocer que se trata de una nueva modalidad, distinta al tradicional trabajo a domicilio, mismo que implica una relación laboral formal entre un trabajador y un patrón que genera derechos y obligaciones laborales mutuos. Esta modalidad de trabajo representa una ventaja para aquellas personas que se encontraban marginadas del mercado laboral, ya sea por tener ocupaciones en casa, cuidar de sus hijos o simplemente vivir en un área rural lejos del sector laboral. No obstante, también se tiene que admitir que el teletrabajo puede representar un obstáculo para quienes no se adaptan a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el mundo laboral.

Cabe destacar que dicha capacidad de adaptación no solo está sujeta al nivel profesional del individuo, sino que también a la naturaleza de las actividades que desempeña y al valor agregado que este aporta, particularmente porque se está entrando al campo de la tecnología pensada para reemplazar a los trabajadores. Por ello, es de suma importancia distinguir entre las tareas repetitivas que puede hacer un robot y aquellas labores que requieren de creatividad e innovación y que el individuo puede realizar con el apoyo de la tecnología.

Se reconoce que hay similitud entre ambas figuras, pues implican desarrollar el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, pero se reitera que el elemento caracterizador del teletrabajo es

el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para modificar la modalidad y el ámbito laboral, a diferencia de lo que otros piensan, que es a razón del domicilio, por lo que se consideró prudente incluir este apartado para dilucidar dicha confusión.²⁵

En la primera **LFT** existente en México, del año 1931, el trabajo domicilio se conceptualizó en los siguientes términos:

“ARTICULO 207. Trabajo a domicilio es el que desempeña toda persona a quien se entregue artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaboradas en su propio domicilio y en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o dirección inmediatos de la persona que ha proporcionado el material.”

El 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera **LFT**, cuyos antecedentes relevantes para su contenido fueron las leyes laborales del estado de Veracruz (1918 y 1924) y la de Yucatán (1918 y 1926). Previo a ello se había legislado respecto a los accidentes de trabajo en Veracruz (1904) y en Nuevo León (1906), pero lo que detonó el surgimiento de un verdadero ordenamiento jurídico de la materia fue la Revolución Mexicana. La ley de 1931 reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales.

De la lectura del artículo se puede observar que la definición anterior tenía como enfoque el material que se entregaba al trabajador para que elaborara productos en su domicilio, no así la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón. Asimismo, se aprecia la falta de subordinación del trabajador hacia el patrón.

En 1970 con la nueva **LFT** se corrigió esta definición, quedando de la siguiente manera: *“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.”* Ahora bien, esta definición ya contempla la relación de trabajo de la cual emanan los derechos y obligaciones recíprocos entre el trabajador y el patrón.

Así, en la **LFT** de 1970 en las normas del 311 al 330 quedaron regulados los denominados trabajos especiales, incluyendo el trabajo a domicilio, consistente en que un patrón entrega al trabajador la materia prima para que este en su domicilio la transforme en el producto final a través del empleo de sus instrumentos de trabajo, maquinaria, energía eléctrica, dedicándole el número de horas que considere adecuado, en el horario que se acomode a sus necesidades y al mismo

²⁵ García Flores, Jacinto. Ob. cit. p. 45.

tiempo pueda llevar a cabo otras actividades de índole personal, familiar o profesional y, finalizado el trabajo, lo entrega al patrón, quien le paga el salario acordado.

Con anterioridad a la reforma hecha a la **LFT** el 30 de noviembre de 2012, el numeral 311 conceptualizaba el trabajo a domicilio como:

"...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 el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley."

Esta definición permite llegar a diversas conclusiones: I) El patrón no se encuentra presente durante el desarrollo de las labores de producción. II) El trabajo en cuestión generalmente se desarrolla en el domicilio del trabajador. III) No hay una jornada de trabajo predeterminedada. IV) Esta modalidad de trabajo queda protegida por la **LFT**.

El contrato de trabajo a domicilio tiene las siguientes características:

- a) *Lugar de trabajo.* Esto hace referencia al domicilio del trabajador o el sitio donde desarrolle el trabajo encargado, pero siempre fuera de las instalaciones del patrón;
- b) *Pluralidad de patrones.* A raíz de la libertad que goza el trabajador en su domicilio, se torna más fácil para este prestar sus servicios a varios patrones a la vez, tal como lo permite el artículo 315 de la **LFT** vigente, ya que el principal factor de cumplimiento y determinación de las condiciones de trabajo es el tiempo de entrega del producto y no el tiempo de jornada. Sin embargo, se pueden incluir cláusulas de exclusividad en los contratos de trabajo, por lo que se puede reducir esta posibilidad.
- c) *Remuneración.* En el contrato de trabajo a domicilio se fija el salario por unidad o productos terminados, por lo que el patrón y trabajador acuerdan la cantidad a remunerar por cada unidad finalizada.

Cabe recalcar es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos quien está facultada para fijar los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, con base en las siguientes circunstancias: I. La naturaleza y calidad de los trabajos; II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos; III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

- d) *Seguridad Social*. Partiendo de que esta clase de trabajadores puede prestar sus servicios a diversos patrones, por regla general no gozan de esta prestación.
- e) *Obligaciones patronales*. El artículo 317 de la **LFT** impone a los patrones que den trabajo a domicilio, el inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En dicho registro se hará constar el nombre y domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que determinen los reglamentos respectivos.

El numeral subsiguiente establece las condiciones de trabajo que deberá contener el escrito que haga las veces de contrato de trabajo, siendo estas: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Local donde se ejecutará el trabajo; III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El artículo 319 obliga al patrón a entregar el escrito al que se refiere el artículo anterior a la Inspección del Trabajo dentro de un término de tres días hábiles para que esta lo revise con escrutinio y bajo su más estricta responsabilidad dentro de igual término.

La disposición posterior lo obliga a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio autorizado por la Inspección de Trabajo, el cual estará permanentemente a su disposición y el cual deberá de contener la siguiente información: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo; II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios; III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; V. Forma y monto del salario; y VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

De acuerdo con el artículo 324 de la legislación laboral en comento, los patrones tienen obligaciones especiales consistentes en:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo; II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos; III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas; IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna

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

Se considera que el teletrabajo y las condiciones de trabajo actuales son resultado de dos circunstancias que se pasaron por alto durante el siglo XX, en principio, la obsolescencia de la maquinaria y los sistemas productivos e instituciones jurídicas, hoy enfrentándose a la innovación y globalización, así como el incontenible avance de la ciencia y tecnología que crea y requiere de cambios trascendentales.²⁶

2. ¿Qué es y qué no es el teletrabajo?

Con el propósito de tener mayor claridad acerca del teletrabajo y a la vez dilucidar la frecuente confusión de este con el trabajo a domicilio, en este apartado se mencionará qué es el teletrabajo y lo que no es.

Primeramente, el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que emplea las tecnologías de la información y la comunicación para su desarrollo. Las labores que se encomiendan a los teletrabajadores son desarrolladas en el lugar que consideren adecuado, ya sea su casa, un hotel, un restaurante, en su automóvil o donde quiera que se encuentren. El teletrabajador labora en las horas y número de horas que considere más adecuadas, conforme a lo pactado con el patrón respecto a la duración y distribución de horarios, y su horario de trabajo puede o no coincidir con los horarios en que se llevan a cabo las labores en la empresa. Finalmente, la característica más importante y distintiva del teletrabajo, como se ha comentado en reiteradas ocasiones, es el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

En virtud de lo anterior, se puede concluir que el teletrabajo no es una profesión, ni es un *call center*, ni es una manufactura en casa, ni es un servicio a domicilio.

En la actualidad, con el teletrabajo el trabajo va al trabajador y no viceversa. Aquellas empresas que no se ajustan a las nuevas tecnologías como forma de comunicación y de trabajar empleando medios telemáticos, no tendrán las mismas ventas como su competencia que sí hace uso de las tecnologías de la información y la comunicación y que a través de las mismas ha logrado

²⁶ Ídem. pp. 46-51.

ampliar su alcance y ventas. Las empresas que han adoptado el teletrabajo han impuesto en la sociedad una nueva forma de pensar sobre el comercio y su desarrollo y la importancia de actualizarse para no quedar obsoletos.²⁷

3. Similitudes del trabajo a domicilio y el teletrabajo.

Tras analizar ambas figuras jurídicas, se observan las siguientes similitudes entre ellas:

- a) Se desarrollan fuera de las instalaciones de la empresa contratante, ya sea en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por él.
- b) Se requiere la existencia de un contrato de trabajo en donde consten las condiciones de trabajo.
- c) Posibilidad de que los materiales y herramientas de trabajo sean aportadas por el trabajador o por el patrón.
- d) No requieren vigilancia directa del patrón.
- e) Se precisan las labores a desempeñar y los plazos de entrega.
- f) Es viable para aquellos individuos con posibilidades limitadas para trabajar en las instalaciones de la empresa, ya sean discapacitados, mujeres embarazadas, encargados del hogar, mujeres en período de lactancia, madres solteras, personas cuyo domicilio está retirado de la empresa, entre otros.²⁸

4. Diferencias del trabajo a domicilio y el teletrabajo.

Ahora bien, a contrario sensu del apartado que antecede, las diferencias que se encuentran entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo se exponen a continuación:

- a) El salario en el trabajo a domicilio se efectúa por unidad o pieza terminada, mientras que en el teletrabajo se cuenta con un salario determinado de acuerdo con el puesto que desempeña el teletrabajador, pudiendo también recibir comisiones.

²⁷ Ídem. pp. 54-55.

²⁸ Ídem. p. 55.

- b) El trabajador a domicilio termina con su servicio al entregar el producto terminado, con independencia de que tenga otros trabajos que realizar, mientras que el teletrabajador tiene una situación laboral más estable, y cuyas actividades tienen mayor continuidad.
- c) En el trabajo a domicilio no es imprescindible el uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, en cambio para el teletrabajo estas son un elemento caracterizador.
- d) Generalmente en el trabajo a domicilio las distancias entre el domicilio del trabajador y las instalaciones de la empresa no son considerables, lo que es común en el teletrabajo.
- e) En el trabajo a domicilio no es frecuente el manejo de idiomas extranjeros, lo que sí se da con frecuencia en el teletrabajo.
- f) En el trabajo a domicilio no se proporciona al trabajador mayor información sobre la empresa, mientras que en el teletrabajo sí se requiere para que los teletrabajadores desempeñen las actividades correspondientes.²⁹

5. Países que han regulado el teletrabajo.

Cabe recalcar que desde 1957 diversos países del mundo se han asociado en el ámbito comercial, lo que ha originado los bloques comerciales y económicos existentes.

De forma conjunta se dio origen a una serie de normativas laborales cuyo propósito es proteger a los teletrabajadores, tal es el caso de la Unión Europea donde se creó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, cuyas cláusulas comprenden los siguientes puntos a favor de los teletrabajadores: i. Consideraciones generales; ii. Definición y ámbito de aplicación; iii. Carácter voluntario; iv. Condiciones de empleo; v. Protección de datos; vi. Vida privada; vii. Equipamientos; viii. Salud y seguridad; ix. Organización del trabajo; x. Formación; xi. Derechos colectivos; y xii. Puesta en marcha y seguimiento. El documento establece que el teletrabajo es voluntario y que el teletrabajador podrá regresar al puesto que desempeñaba si así lo desea, que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores presenciales, así como que los patrones les proporcionarán los equipos informáticos necesarios para desarrollar sus labores y además serán responsables de su salud y seguridad según la legislación vigente.

²⁹ Ídem. p. 56.

A raíz de dicha normativa, países europeos como Reino Unido, Finlandia, España, Dinamarca y Alemania, y americanos como Estados Unidos, Colombia, Chile, Brasil y Argentina, han elaborado normas jurídicas aplicables al teletrabajo para regular los derechos y las obligaciones de las partes en la relación laboral.

En cuanto a México, los acontecimientos recientes, compaginados con los estudios doctrinarios y las tesis aisladas de jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral, representaron el factor inicial tomado en consideración para elaborar la regulación propia actual, ya que predominaba el trabajo presencial.

En fin, la existencia del teletrabajo se reconoce en virtud de sus características y elementos diferenciadores de otras modalidades de trabajo, pero también por la redacción de contratos de teletrabajo a los que se les estuvo aplicando legislación supletoria ante la falta de regulación de la figura.³⁰

D. EXPEDICIÓN DE NORMA OFICIAL MEXICANA EN MATERIA DE TELETRABAJO.

La **NOM** en materia de teletrabajo está proyectada para publicarse en el Diario Oficial de la Federación (**DOF**) en abril de 2022. Este documento elaborado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contemplará las responsabilidades de los patrones en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores y será de cumplimiento obligatorio. Bajo esta tesitura, esta norma debe incluir la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores en su domicilio.

La dependencia laboral publicó en el **DOF** que a raíz de la pandemia global que representó el Covid-19, el teletrabajo pasó a ser una modalidad comúnmente adoptada por las empresas para evitar frenar su producción, particularmente para aquellas cuyos servicios se pueden realizar a distancia. Asimismo, se comentó que se prevé para el futuro que las empresas adopten modalidades híbridas, donde los trabajadores ajusten modalidades de trabajo fuera del establecimiento del patrón

³⁰ Ídem. p. 57.

con la presencia cuando sea conveniente y óptimo acudir a las instalaciones regulares. Para ello, se requiere de normatividad integral y detallada.

Se ha debatido que, a pesar de que todavía no se publica la **NOM**, ello no representa un obstáculo para la aplicación de la reforma que entró en vigor en enero de 2021. Mientras tanto, otros alegan que aún hay aspectos que se deben discutir, entre estos, el hecho de establecer la desconexión y cómo aplicar la flexibilidad para mantener o no el teletrabajo.

Por lo tanto, lo que se puede esperar de la autoridad al elaborar la **NOM** es que establezca el procedimiento para la evaluación sobre si existen riesgos o no para el teletrabajador, para lo cual se llevarán a cabo visitas de verificación por las unidades de inspección, quienes emitirán dictámenes que deberán estar a disposición de la autoridad laboral cuando así lo requiera esta. En cuanto a los aspectos a verificar durante la evaluación, se harán mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas.³¹

³¹ Martínez, María del Pilar. “*Se cocina NOM para el home office; estaría lista en abril de 2022*” Ciudad de México: Agosto 25, 2021. Disponible en línea: [eleconomista.com.mx](https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Se-cocina-NOM-para-el-teletrabajo-estaria-lista-hasta-abril-del-2022-20210825-0059.html). Empresas: <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Se-cocina-NOM-para-el-teletrabajo-estaria-lista-hasta-abril-del-2022-20210825-0059.html>> (Consulta: Noviembre 5, 2021).

CONCLUSIONES

En el presente documento se llevó a cabo un análisis de la reforma al artículo 311 y del Capítulo XII Bis de la **LFT**, en materia de teletrabajo, partiendo de las relaciones laborales en México en el siglo XX y cómo se fue construyendo la **LFT**. El objetivo de esta investigación fue crear un documento conciso mediante el cual se diera una introducción a la figura del teletrabajo, explicando su razón de ser y la manera en que se regula en el sistema jurídico mexicano.

Tras ser afectados por la pandemia del Covid-19, y al tratarse de un aspecto esencial en la vida de gran parte de la población mexicana, la nueva modalidad de trabajo requería de una exposición clara, precisa y asequible para todo lector, con independencia de si este había tenido alguna otra aproximación previa al derecho.

En este sentido, se consideró lógico que la tesis se desarrollara en torno a la siguiente pregunta central: *¿En qué consiste la reforma laboral en materia de teletrabajo y qué implicaciones tendrá para los sujetos en el derecho laboral?*

En fin, este trabajo tiene una naturaleza expositiva, misma que se desprende del índice y la metodología empleada. Se inició de forma más general con el origen y desarrollo de la **LFT** a raíz de la situación laboral en México durante el siglo XX, de esta forma construyendo las bases para más adelante profundizar en una figura laboral de nueva creación y suma importancia en la actualidad. Esto se complementó con el análisis de la Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, mediante el cual se resaltaron los motivos que impulsaron dicha reforma laboral.

Sin duda, una pieza fundamental para entrar al análisis de la nueva regulación del teletrabajo fue explicar mediante criterios doctrinarios qué es el teletrabajo, exponiendo su evolución en el plano internacional, así como algunos de sus elementos caracterizadores. Después se presentan los diversos tipos de teletrabajo y sus condiciones mínimas, con la finalidad de dar a entender que esta modalidad de trabajo se puede adoptar en diversos giros y circunstancias. Por lo mismo, se proporcionan una serie de factores que favorecen el éxito del trabajo, sin dar particular importancia a determinado giro.

El teletrabajo pasó a ser una opción para muchas empresas y no solo para aquellas cuyos trabajadores ya desempeñaban sus labores en una computadora. Se han ido creando nuevas

tecnologías, entre equipos y programas, para auxiliar en el desarrollo de las actividades. De lo que se puede desprender que la regulación de esta figura será cada vez más detallada e integral. Este es un excelente punto de reflexión, conforme se innova en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación, seguido y en conjunto se irá adecuando la regulación del teletrabajo para adecuarse a los nuevos inventos y necesidades de la sociedad.

Con la intención de que el lector entrara con una mentalidad crítica al análisis de la reforma y adiciones en comento, es que se exponen las ventajas y desventajas del teletrabajo. Así, el lector, ya sea bajo la óptica de trabajador o patrón, puede distinguir qué beneficios le brindaría esta modalidad o qué áreas de oportunidad encuentra en su situación concreta y atacarlas de forma anticipada.

Ya con este modo de pensar, se considera que el lector puede absorber con mayor facilidad y entendimiento la reforma y adiciones en materia de teletrabajo. Siendo este un proceso más enriquecedor, que habilite al lector ser consciente de sus derechos y obligaciones al entrar a una relación laboral bajo esta modalidad.

Ahora bien, entre los aprendizajes de la realización de la tesis se resalta la capacidad de discernimiento de la información; hoy en día imperan los medios tecnológicos y de comunicación donde se encuentran una cantidad exorbitante de datos y artículos, lo que lleva a una intoxicación y, en algunos casos, desinformación sobre temas de interés común. Por ello, la habilidad para discernir entre lo que es paja y el contenido valioso se ha convertido en una herramienta esencial para todos. En el caso en concreto, y particularmente porque se trata de un tema novedoso, es que se encuentran artículos “informativos” con poca o nula aportación a la materia del teletrabajo. Para encontrar datos de calidad con fundamento se requiere de prestar mucha atención principalmente al propósito, la objetividad, la actualización y las fuentes del documento.

Como reflexión personal, se arribó a la conclusión de que lo óptimo es que la tesis sea reflejo de un tema que te apasiona, que te mueve a ser una mejor versión de ti mismo, así como que te impulse a mejorar tu entorno y el de quienes te rodean. Idealmente, debería ser un trabajo constructivo e integral, que demuestre lo que se aprendió a lo largo de la carrera y no solamente en cuando a derecho y la metodología para presentar un escrito, sino también sobre el proceso de racionalización. Se razonó que el presente documento es el último y más importante “estirón” de la carrera, que es la despedida de una de las etapas más decisivas de la vida de toda persona, la cual

no todos tienen oportunidad de experimentar. Que, por lo mismo, es esencial agradecer haber llegado tan lejos, pero a la vez entender que este es solo el comienzo. Que durante los últimos cuatro años y medio se ha estado forjando el carácter y la voluntad de cada uno de los estudiantes de la Facultad Libre de Derecho de Monterrey, tan distintos entre ellos a pesar de compartir tantas experiencias y duelos.

Asimismo, se comprende que el sentido de esta vida es alcanzar los sueños y ser felices, pero también aportar a la sociedad, a su crecimiento y el de sus miembros. En esta vida se reciben muchas cosas por azar del destino, mismo que se considera está guiado por la voluntad de Dios, y cuán importante es regresar a la sociedad para que otros tengan oportunidad de crecer y desenvolverse, finalmente construyendo todos en equipo un mejor mundo. Es por ello que la presente investigación no solo es reflejo de aprendizaje, disciplina y responsabilidad como estudiante, sino como ser humano, miembro de una sociedad, que desea aportar a su progreso en agradecimiento por todo lo que la vida le ha dado.

BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA.

Agudo Moreno, María José. “*El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*”. Noviembre 30, 2014. Disponible en línea: **Revistas Científicas de la Universidad de Murcia**. Vol. 4, 2014. <<https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>> (Consulta: Enero 27, 2021).

García Flores, Jacinto. **El teletrabajo en México**. Disponible en línea: vLex <<https://app.vlex.com/#search/jurisdition:MX/el+trabajo+a+domicilio+y+el+teletrabajo/WW/vi d/527371158>> (Consulta: Abril 25, 2021).

INEGI. Boletín de Prensa Núm. 131/16. (Consulta: Noviembre 15, 2021).

Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo. Poder Legislativo (México). Junio 28, 2020. Disponible en: Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/10/asun_3749556_20181009_1537448181.pdf> (Consulta: Noviembre 15, 2021).

Juárez, Blanca. “*Supervisión en el home office, ¿invasión a la privacidad?*” Ciudad de México: Diciembre 14, 2020. Disponible en línea: **eleconomista.com.mx**. Nacional: <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Supervision-en-el-home-office-invasion-a-la-privacidad-20201214-0045.html>> (Consulta: Junio 1, 2021).

Karina Barbosa, Valeria. **Teletrabajo. Primeros Pasos**. España, Editorial Académica Española, 2012.

KPMG. **Flash: Reforma en materia de teletrabajo**. Disponible en línea: KPMG, México <<https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/01/flash-reforma-en-materia-de-teletrabajo.html#:~:text=El%2011%20de%20enero%20de,12%20de%20enero%20de%202021.>>> (Consulta: Enero 27, 2021).

Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.). **Panorama internacional de derecho social. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados**. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. Disponible en línea: UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>> (Consulta: Enero 27, 2021).

Martínez, María del Pilar. “*Se cocina NOM para el home office; estaría lista en abril de 2022*” Ciudad de México: Agosto 25, 2021. Disponible en línea: **eleconomista.com.mx**. Empresas: <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Se-cocina-NOM-para-el-teletrabajo-estaria-lista-hasta-abril-del-2022-20210825-0059.html>> (Consulta: Noviembre 5, 2021).

Paoli, Gabriela. **Salud Mental: el verdadero reto del teletrabajo**. Disponible en línea: Gabriela Paoli, Centro de Psicología, España <<https://www.gabrielapaoli.com/salud-mental-el-verdadero-reto-del-teletrabajo/>> (Consulta: Enero 27, 2021).

Pérez Pérez, Manuela, Martínez Sánchez, Ángel, de Luis Carnicer, Pilar y Vela Jiménez, María José. “*La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos*”. Disponible en línea: Dialnet <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274025>> (Consulta: Abril 27, 2021).

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. 23ª ed. en avance. Disponible en línea: Autor <<https://dle.rae.es/teletrabajo>> (Consulta: Marzo 19, 2021).

Ramírez, Pavel. “¿El tiempo de descanso en el teletrabajo cuenta como parte de la jornada laboral?”. Madrid: Octubre 7, 2020. Disponible en línea: **la informacion.com**, NEC OTIUM <<https://www.lainformacion.com/management/jornada-laboral-descanso-teletrabajo/2817047/?autoref=true>> (Consulta: Abril 25, 2021).

Solans, Sofía. **6 ideas para crear un coworking en casa. Disponible en línea:** Arquitectura y Diseño, España <https://www.arquitecturaydiseno.es/reformas/ideas-para-planificar-espacio-trabajo-casa_1284/2> (Consulta: Enero 27, 2021).

Trejo Esquivel, Antonio. **Jurismática. El derecho y las nuevas tecnologías**. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. Disponible en línea: UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>> (Consulta: Enero 27, 2021).

B. LEGISLACIÓN.

Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Poder Ejecutivo (México). Enero 11, 2021. Disponible en **Diario Oficial de la Federación** <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021> (Consulta: Enero 27, 2021).

Ley Federal del Trabajo. (D.O. Abril 1, 1970/Enero 11/2021).