



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

NECESIDAD DE REGULAR EL TELETRABAJO EN MÉXICO

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO, PRESENTA: IVÁN MAYA LEDESMA**

CIUDAD DE MÉXICO

2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A mis padres

Ana Leticia Ledesma Martínez y Martín Maya Figueroa

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor

Lic. Luis Monsalvo Valderrama

A mis tíos

Mtra. María de los Angeles Ledezma Martínez y Dr. Jorge Carlos Heredia García

CAPÍTULO I página

1. Antecedentes

1.1. El derecho laboral en el mundo	1
1.2. El derecho laboral en México	5
1.2.1. Época de la Colonia	6
1.2.2. El Constituyente de 1857	7
1.2.3. Legislaciones sobre accidentes de trabajo	7
1.2.4. Legislación del trabajo del estado de Jalisco	8
1.2.5. Ley de Manuel M. Diéguez	8
1.2.6. Ley del trabajo de Manuel Aguirre Berlanga	8
1.2.7. Legislación del Trabajo del estado de Veracruz	9
1.2.8. Ley del Trabajo de Cándido Aguilar	9
1.2.9. Ley de Agustín Millán	9
1.2.10. Proyecto de ley sobre contrato de trabajo de Rafael Zuraban Capmany ...	10
1.2.11. Ley del Trabajo del estado de Yucatán	10
1.2.12. Orígenes del artículo 123 de la Constitución de 1917	11
1.2.13. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	12

CAPÍTULO II

2. Marco conceptual del Derecho del trabajo.

2.1. Concepto de Derecho del Trabajo	14
2.2. Concepto de trabajo	15
2.3. Principios rectores del Derecho del trabajo	19
2.4. Fuentes formales y materiales del Derecho del trabajo	20
2.5. Marco jurídico nacional del Derecho del trabajo	26
2.6. Trabajador	28
2.7. Patrón	31
2.8. Relaciones individuales de trabajo	32
2.9. Derecho comparado	34

CAPÍTULO III

3. Teletrabajo

3.1. Antecedentes	37
3.2. Definición de teletrabajo	39
3.3. Características	41
3.4. Modalidades del teletrabajo	42
3.5. Tecnologías de la información y comunicación (TIC)	42
3.6. ¿Qué es y qué no es teletrabajo?	45
3.7. Semejanzas entre teletrabajo y trabajo a domicilio	48
3.8. Diferencias entre teletrabajo y trabajo a domicilio	49

CAPÍTULO IV

4. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA Y ESPAÑA

4.1. República de Argentina	51
4.1.1. Trabajo a domicilio	52
4.1.2. Teletrabajo	53
4.1.3. Características del teletrabajo	54
4.1.4. Aplicación del teletrabajo	57
4.1.5. Principios a tomar en consideración para desempeñar el teletrabajo	57
4.1.6. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores	58
4.1.7. Responsabilidades del empleador	58
4.1.8. Marco normativo	59
4.2. República de Chile	61
4.2.1. Definición de teletrabajo y trabajo a distancia	61
4.2.2. Derechos de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo	62
4.2.3. Lugar de trabajo	62
4.2.4. ¿Qué no será considerado trabajo a distancia o teletrabajo?	62
4.2.5. Jornada de trabajo	62
4.2.6. Empleo de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones ...	63
4.2.7. Derecho a la desconexión	63

4.2.8. Condiciones de salud y seguridad	64
4.2.9. Contrato de trabajo	64
4.2.10. Procesos que debe seguir el emperador después de formalizar el pacto ...	65
4.3. República de Colombia	66
4.3.1. Definición de teletrabajo	66
4.3.2. Modalidades de teletrabajo	67
4.3.3. Jornada de trabajo para un teletrabajador	67
4.3.4. Salario de los teletrabajadores	68
4.3.5. Derecho de descanso de los teletrabajadores	68
4.3.6. Derechos de los teletrabajadores	68
4.3.7. Obligaciones del empleador	69
4.3.8. Trabajo a domicilio	70
4.4. España	70
4.4.1. Definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial	71
4.4.2. Características del trabajo a distancia y teletrabajo	72
4.4.3. Derechos de los trabajadores a distancia y teletrabajadores	73
4.5. Semejanzas y diferencias de las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y España.....	78

CAPÍTULO V

Teletrabajo en México

5.1. Estudio del proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo	84
5.2. Principios de la reforma de fecha 11 de enero de 2021 a la Ley Federal del Trabajo	85
5.3. Texto de la reforma	86
5.4 Análisis del proyecto	89

CAPÍTULO VI

Regulación del teletrabajo en México

6.1. Fases de implementación y formalización del teletrabajo	94
--	----

6.1.1. Diseño piloto	96
6.1.2. Preparación del piloto	98
6.1.3. Monitorización	98
6.1.4. Resultados	99
6.2. Contrato de teletrabajo	99
6.3. Ventajas	108
6.4. Desventajas	108
6.5. Retos al implementar el teletrabajo en México	109

CAPÍTULO VII

Perspectivas

7.1. Perspectiva laboral	111
7.2. Perspectiva económica	114
7.3. Perspectiva de salud	116
7.4. Perspectiva política	118
7.5. Perspectiva jurídica	119
7.6. Perspectiva social	120

CONCLUSIONES	122
---------------------------	------------

FUENTES DE CONSULTA

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la humanidad, el hombre se ha visto involucrado en la ejecución de trabajos que podemos definir como aquellas actividades físicas o mentales realizadas por las personas para satisfacer sus necesidades. A medida que las civilizaciones se han desarrollado, estas actividades también han tenido que adaptarse igual que los trabajadores para la ejecución de estas actividades, ya sea teniendo que ampliar sus conocimientos, habilidades, técnicas, etcétera, hasta modernizarse en la utilización de herramientas para llevar a cabo estas labores, con la entrada de nuevas tecnologías.

Dicha actividad tan importante para las personas, es necesario que este regulada en los ordenamientos jurídicos de todos y cada uno de los países del mundo, en este proyecto abordaremos una forma de laborar que aún no se encontraba regulada propiamente en México, nos referimos al teletrabajo.

El antecedente más remoto de esta figura surge en el año 1973 en Estados Unidos de América como consecuencia de que las empresas les permitían a sus altos ejecutivos realizar labores a distancia desde sus hogares, bajo las premisas de reducir costos y una mejor administración de los tiempos. Posteriormente con planteamientos relacionados, el físico Jack Nilles, proponía “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, la causa de esta idea fueron razones de comodidad al igual que la de las empresas norteamericanas. Sin embargo, hoy en día la idea del teletrabajo va más enfocada a una idea de necesidad, en tanto que el mundo actualmente está atravesando una contingencia sanitaria, por una pandemia de COVID-19, que a manera de prevenirlo predomina la idea de distanciamiento social y como bien sabemos en los lugares de trabajo esta práctica es muy complicada. De ahí la necesidad por regularlo en nuestro país en donde lamentablemente no se contaba con las normas apropiadas, ni con las herramientas necesarias para esta forma de trabajo, hasta el 11 de enero del presente año se añadió un Capítulo enfocado a este rubro en la Ley Federal del Trabajo.

En el presente trabajo vamos a realizar un estudio meticuloso sobre este tema y su regulación en otros modelos de leyes que ya contemplaban el teletrabajo en diferentes países, para dar un enfoque más atinado sobre los puntos que se tomaron en cuenta para su incorporación en la legislación laboral en México y todos los pasos hasta su regulación.

Y se abordará la implementación de este nuevo modelo de trabajo en las empresas con el fin de destacar las ventajas y desventajas de éste, para poder llegar a una opinión más acorde sobre el futuro del teletrabajo en el país y todos sus efectos derivados de su regulación.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

En el presente capítulo abordaremos de manera breve los antecedentes sobre el Derecho laboral, con el objeto de conocer los orígenes de la materia sobre la cual está enfocado este trabajo, tomando como punto de partida un acontecimiento fundamental para esta rama del Derecho que, a nivel mundial influyó en la mayoría de los países y posteriormente retomar la idea en México.

1.1. El Derecho laboral en el mundo

En principio nos indica el maestro Mario De la Cueva que en el momento en que desaparece la esclavitud emana el trabajo libre y los hombres comenzaron a prestar sus servicios mediante un contrato de trabajo que el Derecho regulaba y es justamente este momento en el que nace el Derecho del trabajo, es importante precisar que esas normas eran de acuerdo a su fundamento y finalidad diferentes al Derecho del trabajo que conocemos hoy en día.

Diversos autores encajan en apuntar algunas instrucciones del Derecho romano como antecedentes del Derecho del trabajo, tal es el ejemplo de los colegios de artesanos en Roma durante el reino de Numa Pompilio y Servio Tulio que los reguló a pesar de su condición más religiosa que profesional.

En el periodo de la República no tuvieron tanta relevancia debido a que no contaban con personalidad jurídica, ni tampoco podían poseer bienes. Y posteriormente con la llegada de Julio Cesar este mismo ordenó su disolución por ser uno de los objetivos de los agitadores.

Durante la época de Augusto vuelven a presentarse con una nueva reglamentación que sustituyó el sistema de la libre formación por la autorización previa, como una consecuencia de la disminución de trabajo de esclavos hubo mayor necesidad de la mano de obra de hombres libres y con el tiempo cada vez más se iban perfeccionando,

tales como: Aleando Severo, quién limitó las profesiones y autorizó a cada colegio redactar sus propios estatutos y Diocleciano, que normalizó los salarios.

En el año 476 antes de Cristo, tras la caída de Roma surgió la Edad Media en la que los hombres se situaban en grandes asentamientos urbanos y esto trajo consigo una transición importante para la economía que paso de ser familiar a ser la economía de la ciudad y en cuanto a la manufactura destinada al consumo doméstico se pasa a un sistema de producción para los clientes, en este momento, surge la división del trabajo, la conformación de los distintos oficios y la especialización.

Asimismo, emanar corporaciones por lo tanto surge el régimen corporativo, que es aquella organización en la que los hombres de una misma profesión, arte, oficio o especialidad se unen con la finalidad de defender sus intereses comunes en gremios, guildas o corporaciones. En teoría las corporaciones estaban compuestas por maestros, compañeros y aprendices, sin embargo, realmente estaban integradas por la unión de pequeñas unidades de producción cada una pertinente a un maestro y bajo el mando de uno o varios compañeros u oficiales. Y éstas son asimiladas a las uniones patronales con las que contamos de hoy en día por los objetivos que estas tenían, verbigracia: evitar la libre competencia entre los maestros (plantear el monopolio de la producción e impedir la lucha en el interior de la misma clase), impedir el trabajo a quienes no formaban parte de la corporación, entre otros.

Mediante la asamblea de los maestros (una institución privada) se consentía las normas de producción, los salarios, los precios, de tal modo que una persona no pudiera perdurar en dos o más gremios, ni contar con más de un taller, no ejercer dos o más trabajos semejantes a diferentes oficios, así como tampoco ofrecerse para concluir el trabajo que alguien mas hubiera empezado.

En este orden de ideas, el maestro José De Jesús Castorena sostiene que la corporación fue un antecedente para lo que hoy consideramos como una asociación de patronos, ya que tanto los apéndices, jefes de taller y compañeros nunca fueron tomados en cuenta como miembros de esta.

Merece la pena mencionar que las corporaciones en varias ciudades contaban con sus tribunales propios, conformados por maestros para impartir justicia en asuntos que los perjudicaban.

De igual forma, conviene recordar la manera en la que se llevaba a cabo el trabajo minero en el cual un empresario tiene a su servicio a varios obreros y en este nuevo ejemplo: se limitan y precisan más los dos factores de la producción, haciendo referencia al Derecho Laboral.

Posteriormente, los compañeros comenzaron de la explotación cada vez más notoria de la cual eran objeto por parte de los maestros que con el fin de mantenerlos en esa condición, aumentaron el tiempo de aprendizaje y las disposiciones para conseguir la maestría. Por esta razón, se ocasionaron choques entre maestros y compañeros, estos últimos constituyeron asociaciones para resistir y obtener mejores condiciones de trabajo. Estas asociaciones tuvieron mucha fuerza en países como Francia, España y Alemania, siendo el origen de los sindicatos.

Un acontecimiento igual de importante, lo constituye el momento en que emana el movimiento obrero en Inglaterra, cuando nace el fenómeno técnico de la revolución industrial que, trajo consigo la consecuencia social del nacimiento del proletariado y provoca que se dicten las normas que terminan con el sistema corporativo (Ley de Le Chapelier y Edicto Turgot).

Desde su origen se contrapuso con las leyes con las cuales la burguesía se apoyaba para pelear en contra de la clase obrera de estas leyes podemos citar como una de las más características el Código Penal Francés de 1810, que tenía establecido como delito la coalición.

En este contexto, para comprender la relevancia en la vida social del fenómeno técnico, económico y social que fue la Revolución industrial inglesa, es necesario mencionar como era la vida antes de este.

En el siglo XVIII expone T. S. Ashton que la mayoría de los habitantes en Inglaterra trabajaban la tierra y lo que caracterizaba esos condados ingleses era la sucesión de campos baldíos que se extendía hasta perderse en el horizonte.

La industria textil era principal beneficio de la economía campesina que contaba con un largo y meticuloso proceso, las demás industrias entre ellas la de vestidos, eran de menor importancia y se encontraban igualmente relacionadas con la agricultura.

En el caso de la industria del carbón era controlada por los terratenientes que explotaban los yacimientos subterráneos facilitándoles tanto rentas como privilegios.

En esta época los obreros en su mayoría trabajaban a destajo, lo que les permitía una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, dicha prestación se cubría a la semana o a la quincena mientras que el resto se gratificaba cada seis, ocho o doce semanas (algunas veces percibían su salario por medio de un intermediario). Su contratación se hacía regularmente por un año, por esta razón de contar con una garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la oportunidad de no ser enrolados por la Corona aceptaban estas condiciones que pueden ser catalogadas como infrahumanas.

El inicio de la Revolución industrial está ubicado en el año 1760, un evento que destacó múltiples inventores en los que destaca James Watt, quien entre sus muchas creaciones destaca la máquina de vapor, cuya principal función era producir movimiento alternativo, fundamentalmente para bombear agua.

Los resultados más importantes fueron:

- La reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que suponía una diferencia notoria respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial, esta concentración fue porque en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y la de fundición demandaba producir en mayor magnitud.
- Proveniente de la necesidad de mano de obra ocasionó una prolongación exagerada de la jornada de trabajo. Contando que en 1792 se comenzó a emplear gas de carbón para la iluminación, rompiendo la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. En este régimen también se incluyeron a las mujeres y los niños (ambos cobraban por trabajo igual un salario menor al de los hombres), estos últimos incluso laboraban durante doce o quince horas diarias, aunque estos fueran menores de siete años de edad.

Con la naciente industria Inglaterra comenzó a acentuar una riqueza que le permitió el control de los mercados mundiales y esto mismo empezó en otros países, por ejemplo: Francia en donde las condiciones económicas eran más precarias. Lo que ocasionó un acontecimiento de reacción que llevaba el nombre del movimiento obrero.

Estos dos sucesos forman parte crucial en el origen del Derecho laboral, el primero y más antiguo siendo un antecedente directo de los sindicatos y el segundo mostrando el descontento de la clase trabajadora frente a la explotación por parte de los patrones que derivó en un movimiento.

A este movimiento se le suma el socialismo como las principales causas del origen del Derecho laboral en el mundo, porque tanto el nacimiento y progreso son efectos de la lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones laborales (teniendo como base teórica doctrinas sociales y económicas) y en cuanto a la legislación del trabajo surge con la aparición del proletariado durante la Revolución industrial antes mencionada y entre muchos de los antecedentes de dicha legislación pueden nombrarse:

- La diferenciación hecha por el Derecho romano entre el contrato de obra y contrato de trabajo;
- Las corporaciones durante la Edad Media (asociaciones patronales en realidad) reconocidas por la ley para establecer normas de producción y condiciones de trabajo para los aprendices y compañeros; y
- La Ley Chapelier aun cuando perjudicó el derecho de asociación, en el año 1791 le dio fin legal al trabajo corporativo medieval cuando proclamó la libertad del hombre para desempeñarse al trabajo, profesión, arte u oficio que este desee.

1.2. El Derecho laboral en México

Antes de entrar propiamente a los precedentes de los ordenamientos legales en materia laboral, inicialmente es importante hacer mención al estudio del maestro Trueba Urbina sobre el nuevo derecho social que lo conceptualizó como: el “conjunto de normas tutelares de la sociedad y de sus grupos débiles, obreros, campesinos, artesanos, etc.,

consignadas en las Constituciones modernas y en los códigos orgánicos o reglamentarios.”¹

Por esta razón el derecho social es un apelativo normal del derecho laboral, del derecho agrario, del derecho económico, etcétera, a modo de conclusión es, de toda norma que salvaguarde a los humildes frente a los poderosos.

A lo que Trueba Urbina hace alusión de que, en el derecho del trabajo, como materia no puede incorporarse el campo público, ni el campo privado y que este tiene inclinación proteccionista a la comunidad obrera. Conforme a esto, se le suma la diferencia entre el derecho obrero y el derecho del trabajo, el primero con dirección hacia la salvaguarda del débil frente al poderoso (patrón) y el segundo ha conseguido reivindicar a la persona asalariada.

Ya no se tolera el pacto entre obrero y patrón sin detentar la tutela mínima de la ley, ya que de lo contrario estaríamos retrocediendo al pasado en el que el patrón era un monarca en las relaciones de trabajo.

En México diversos autores coinciden en indicar que el Derecho laboral en México tiene sus antecedentes en el siglo XX, antes y después de la Revolución de 1910, habiéndose constituido plenamente en la Constitución de 1917. A continuación, explicaremos estos precedentes ubicados en una época específica y en algunos casos hubo por medio algunas legislaciones especializadas en esta materia.

1.2.1. Época de la Colonia

De inicio en México en esta época tuvo su organización corporativa que contaba con características esenciales de las que dieron lugar en Europa. Lo más destacado de la legislación en este tiempo se ubica en las Leyes de Indias, las cuales contienen diversas disposiciones relativas a salario mínimo, jornada de trabajo, prohibición de las “tiendas de rayas”, etcétera. Relacionado con lo anteriormente dicho el maestro Mario De la Cueva resalta ese menoscabo observado en el ánimo por reglamentar de manera jurídica el trabajo y que posteriormente se retomó en la Revolución.

¹ Trueba Urbina, Alberto. *Tratado de legislación social*. México, Editorial Herrero, 1954, página 83

1.2.2. El Constituyente 1857

En dicha Constitución se pudo haber originado el derecho del trabajo, debido a la discusión del artículo cuarto del proyecto de la Constitución concerniente a la libertad de trabajo e industria, quien motivó el debate fue Ignacio Luís Vallarta y al exponer los inconvenientes de la época y la necesidad de comparecer en auxilio de las clases trabajadoras, de igual forma planteó los principios del socialismo y cuando todo esto llevaba a la exigencia de un derecho del trabajo (parecido al que se preparaba en Alemania), tuvo una confusión de dos aspectos de participación del Estado en el problema de protección al trabajo y el problema de libertad de industria, por lo que el Constituyente se apartó del punto de discusión y voto en contra del derecho del trabajo. Este error derivó en creer que la no intervención del Estado en la organización y existencia de las empresas, que llamaban libertad de industria requería que la relación de trabajo estuviera sin reglamentación; por lo que se concluyó en que la reglamentación de contrato de trabajo era similar a colocar prohibiciones o aranceles a la industria y en esta idea no se visualizó que la libertad de industria logrará valerse con una legislación que determinará un mínimo de condiciones de trabajo.

Como tal el derecho del trabajo surgió en nuestro país con la revolución constitucionalista, ya que dejando de lado los antecedentes sobre riesgos profesionales no hay nada que preceda a las disposiciones dictadas en ese régimen.

1.2.3. Legislaciones sobre accidentes de trabajo

En el derecho civil mexicano únicamente se registraba en el principio de responsabilidad el de la culpa y en este sentido los tribunales mexicanos fueron incapaces de conseguir una adecuación de los textos legales a las nuevas necesidades de la industria (algo que los franceses habían conseguido). En nuestro Derecho se tiene antecedente de dos intentos para remplazar la teoría de la culpa con la del riesgo profesional y estas iniciativas son:

- Ley de José Vicente Villada (1904); y

- Ley de Bernardo Reyes (1906), esta a comparación de la de Villada tuvo mayor relevancia al servir como modelo para elaborar la Ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua (1913) y la Ley del Trabajo de Coahuila (1916) por ser más completa a diferencia de la anterior.

Posteriormente en la época de la Revolución se publicaron otras leyes parecidas a las ya citadas, por ejemplo: la de Hidalgo (1915) y la de Zacatecas (1916).

1.2.4 Legislación del trabajo del estado de Jalisco (1914)

Esta inició dos meses antes que la del estado de Veracruz y “no adquirió la importancia que tuvieron las Leyes de Millán y Aguilar, tanto porque el movimiento obrero veracruzano era de mayor importancia, cuanto porque las Leyes de Jalisco no consideraron ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo.”²

1.2.5. Ley de Manuel M. Diéguez (1914)

Es reducida en cuanto su contenido, ya que este solamente abarca el descanso dominical, el descanso obligatorio, vacaciones y la jornada de trabajo para tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

1.2.6. Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (1914)

Esta ley reglamentó aspectos primordiales del contrato individual de trabajo, planteó varios capítulos relacionados a la previsión social y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya función de estas últimas serían resolver los conflictos que surgieran entre los trabajadores y sus patronos y se establecerían en cada Municipio, una para ganadería, otra para la agricultura y otra para las restantes industrias de la localidad. En la mayoría de sus artículos utilizó la expresión “obrero” lo que fijo su campo de aplicación de la misma manera que las legislaciones europeas.

² De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, Décima edición, México, Editorial Porrúa, 1967, página 98

1.2.7. Legislación del Trabajo del estado de Veracruz (1914)

De inicio, en este estado se formó un movimiento de reforma que tuvo como resultado uno de los primeros y más significativos comienzos del derecho mexicano del trabajo. El maestro Mario De la Cueva nos indica que prueba de ello son los periódicos de aquel tiempo en los que podemos encontrar una de las principales páginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por constituirse, las asociaciones poco a poco se fueron extendiendo por las poblaciones del estado y posteriormente dejaron de ser perseguidas. La revolución y la lucha en contra de Huerta fueron los detonantes que produjeron que el gobierno constitucionalista se sostuviera en las clases trabajadoras, por lo que las organizaciones obreras dejaron de ser prohibidas e incluso empezaron a ser promovidas.

1.2.8 Ley del Trabajo de Cándido Aguilar (1914)

El Gobernador de Veracruz en esa época era Manuel Pérez Romero tuvo como aportación fue la instauración del descanso semanal en todo el estado de Veracruz y la Ley del Trabajo fue promulgada el 19 de octubre de ese mismo año por Cándido Aguilar.

En esta ley destacan entre sus preceptos uno que va destinado a la enseñanza que ordenaba a los patronos la obligación de mantener escuelas primarias en aquellos sitios en los que no exista una escuela pública a una distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros y otros dos artículos que facultaban al Gobierno del Estado para nombrar el número de inspectores necesarios para la vigilancia del puntual cumplimiento de la ley.

1.2.9. Ley de Agustín Millán (1915)

La Ley de este gobernador provisional de Veracruz que formalizó la primera ley del estado en la que se hablaba de asociaciones profesionales en sus primeros tres numerales, sin embargo, estos expusieron que no se contaba con una idea concreta de lo que era la asociación profesional.

Considerando que su primer disposición no hizo nada complementario a reproducir la definición de asociación que en ese tiempo proveía el derecho civil y su tercer mandato únicamente suponía una definición amplia de sindicato.

No obstante, esta ley tuvo una importancia considerable a nuestro país porque si bien no se prohibió de manera expresa la asociación profesional, como se hizo en Francia por la Ley de Chapelier, pero tampoco se encontraba permitida por las leyes, por esta razón durante la época del general Porfirio Díaz fueron perseguidas por los tribunales con la excusa de cometer delitos de ataque a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales.

Al momento de promulgarse esta ley ya estaban laborando varios sindicatos, por lo que en esencia no se produjo sino que regularización de la situación. Y algo más que resaltar de la ley es que se trataba de lo que hoy conocemos como sindicato gremial.

1.2.10. Proyecto de ley sobre contrato de trabajo de Rafael Zubaran Capmany (1914)

Constituye un intento de reforma a la legislación civil con el fin cambiar el criterio ultraindividualista que se contenía en el Código Civil, precisando diversas limitaciones y voluntad de las partes, con el objeto de obtener una relación más equilibrada entre patrono y trabajador.

El proyecto estaba conformado por siete secciones:

- I. Disposiciones generales;
- II. Derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros;
- III. Jornada máxima y salario mínimo;
- IV. Reglamento del taller;
- V. Terminación del contrato colectivo;
- VI. Sindicatos; y
- VII. Disposiciones complementarias

1.2.11. Ley del Trabajo del estado de Yucatán (1915)

Este ordenamiento legal es igual de importante que los anteriores debido a que en esos años se iniciaba la Revolución mexicana y que la clase patronal aún mantenía su fuerza, casi todas las huelgas habían sido perdidas por los obreros. La relevancia de esta legislación radica en que fue la primer intención formal para llevar a cabo una reforma total del estado mexicano y por ser figura de uno de los pensamientos mas avanzados e influyentes en ese tiempo a nivel mundial.

1.2.12. Orígenes del artículo 123 de la Constitución de 1917

En el año 1914 comenzó un movimiento firme en favor de una legislación obrera, dicho movimiento incumbe a los hombres que militaban junto con Venustiano Carranza lo que nos lleva a concluir que es creación del gobierno preconstitucionalista y que diminuta o casi nula fue participación que tuvieron las clases trabajadoras. Debido a esto se puede afirmar que el derecho del trabajo en México es en principio obra del Estado.

En sus inicios, Carranza no tenía la intención de incorporar un título referente al trabajo en la Constitución, en cambio, tenía el propósito de promulgar una ley sobre trabajo con el fin de solucionar el malestar social. La idea de convertir el derecho del trabajo en garantías constitucionales emergió en el Constituyente de Querétaro.

No se encuentra únicamente en el artículo 123 disposiciones sobre el trabajo, también se encuentran contenidas en los artículos 4º y 5º constitucionales, además del trece transitorio.

El contenido no discrepa del todo con el mostrado Congreso de Querétaro por José Natividad Macías, a no ser de una parte que no fue incluida en el proyecto que versa acerca de la partición de los obreros en las utilidades, debido a la opinión emitida por el licenciado Macías sobre la práctica negativas de estas en otros países, algunos de los temas tratantes en el libro son: libertad de trabajo, derecho individual del trabajo, derecho internacional, derecho colectivo de trabajo, previsión social, autoridades del trabajo, entre otros.

También el artículo 73 del proyecto de Constitución en su fracción X, faculta al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, a su vez, estas potestades legislativas iban a ser otorgadas a las legislaturas de los estados.

Esto fue benéfico porque todas las Legislaturas de los estados dictaron sus leyes en años siguientes a 1918 y el Congreso de la Unión no consiguió legislar para el Distrito Federal por la intervención de argumentos de orden político. De igual manera, en aquel tiempo no se contaba con la experiencia suficiente y no se consideraba las condiciones reales del país, por lo que fue más ventajoso y práctico confiar a los estados la expedición de las leyes por la razón de que era más sencillo conocer las necesidades concretas de cada región que las de del país en general.

1.2.13. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje surgió de las exigencias por un orden práctico, había diversos conflictos en materia de trabajo que dañaban la economía de México y a su vez no podían resolverse por las Juntas de los estados. ¿Qué pasaba si acontecía un conflicto entre ferrocarriles nacionales? por regla general, el conflicto se esparcía a dos o más estados por lo que no era posible que alguna de las Juntas locales lo solucionara a no ser que todas participaran, lo cual no era opción debido a la probabilidad de que se dictarían resoluciones contradictorias.

Debido a esto, el 28 de abril de 1926 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo giró una circular avisando a los gobernadores de los estados que en caso de un conflicto ferrocarrilero el asunto se enviaría al Departamento de Trabajo de la Secretaría.

Posteriormente, el 5 de marzo de 1927 se giró una nueva circular a los gobiernos de los estados en donde se les señalaba que debían imitar ese mismo procedimiento cuando se tratara de conflictos concernientes a la industria minera, por medio de la ley reglamentaria del artículo 27 de la Constitución se declaró la jurisdicción federal referente a esa industria.

Finalmente, el 18 de ese mismo mes una tercera circular declaró que referente al contrato colectivo celebrado por todos los industriales y trabajadores de la República

para dirigir de manera semejante sus relaciones y los temas tratantes de la industria textil permanecerían en la misma situación de ferrocarriles y de industria.

Con motivo de las circulares causó al Ejecutivo dictará un decreto en 1927 con el que se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con estas ya establecidas se dio inicio también a las Federales de Conciliación.

Después de estos acontecimientos vinieron proyectos con gran relevancia, entre ellos el proyecto del Congreso de la Unión para el Distrito y territorios Federales, el proyecto de Portes Gil, entre otros.

Para terminar, el derecho del trabajo es muy extenso en cuanto sus antecedentes en nuestro país, al igual que la legislación laboral que, sin lugar a dudas a cambiado a través del tiempo y cuenta con sucesos trascendentes para nuestro país. En este capítulo únicamente de manera muy breve abordamos temas que en nuestra consideración son los más destacados y útiles para poder conocer de precedentes del tema que abordaremos en el presente trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. Concepto de Derecho del trabajo

Primeramente la denominación “Derecho del trabajo” es la que mejor aceptación ha tenido desde sus inicios hasta nuestros días y en el presente trabajo será conveniente utilizar la expresión “Derecho del trabajo” como la de “Derecho laboral”, ambos títulos tienen prácticamente el carácter de sinónimos.

Por lo que a continuación y en capítulos siguientes serán considerados de la misma manera, sin distinción alguna.

El Derecho del trabajo debemos entenderlo como el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular las relaciones de infra y subordinación, o bien desde un enfoque más doctrinario Néstor de Buen Lozano nos dice que “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”³

Para Trueba Urbina “es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁴

Todo este conjunto de definiciones esta enfocado a dar una visión amplia de los diferentes puntos de vista de los diversos autores, sobre la materia de estudio a la que esta inclinado este trabajo de investigación.

De acuerdo con Mario De la Cueva, “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁵

³ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Vigésimo segunda edición, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 2019, página 115

⁴ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. México, 1970, página 135

⁵ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, 1972, décimo sexta edición, 1999, actualizada por Marquet, Porfirio, página 83

Por el lado de Walter Kaskel y Herman Dersch es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la regulación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas.”⁶

Y Gallart Folch lo comprende como “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores”.⁷

En cuanto a los dos tipos de relaciones que hay, esta la directa que refiere a la que se da entre trabajador con patrón y viceversa, mientras que las indirectas son aquellas entre trabajador con trabajador y sindicato con sindicato.

2.2. Concepto de trabajo

En principio, el origen de la palabra trabajo no se conoce con exactitud, por la razón de que al hablar del término trabajo es tan amplio como hablar de la historia de la humanidad, en vista de que el trabajo es tan remoto como el hombre mismo. Diversos autores afirman que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que denota traba, conforme a que se entiende como una traba para los individuos, debido a que en todos los casos lleva implícito una demostración de un determinado esfuerzo. Otros encuentran su antecedente en la palabra *labore* o *labrare*, que da entender laborar, referente a la labranza de la tierra. Y finalmente otros, la localizan dentro del vocablo griego *thilbo*, dado que se comprende cómo oprimir, afligir o apretar.⁸

⁶ Kaskel, Walter y Dersch, Hermann. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, 1961, página 4

⁷ Gallart, Floch. *Derecho español del trabajo*. Barcelona, 1936, página 9

⁸ Instituto de investigaciones jurídicas. *Diccionario jurídico mexicano*. 4^a tomo, Sexta edición, México, Editorial Porrúa, 1993. P. 2

Mientras que el Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus muchas acepciones lo precisa como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza.”⁹

Por otro lado en la Ley Federal del Trabajo, nos dice qué trabajo “es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”¹⁰ A razón de hablar de trabajo es necesario hablar de los siguientes elementos:

- La subordinación que ha sido definida en múltiples países que tienen su criterio, por citar algunos, la ley española, la define como la ejecución de una obra o prestación de un servicio a uno o varios empleadores, bajo la subordinación de éstos mediante una remuneración, sin especificar la clase o forma de esta última. En la legislación italiana, nos dice que es un trabajador subordinado, quien se obliga mediante retribución a colaborar en una empresa prestando su trabajo, ya sea manual o intelectual a las dependencias y bajo la dirección del empresario. Mientras que en Francia se habla de una dependencia, que es sinónimo de subordinación.

Ya en el continente Americano, Argentina define que es trabajo subordinado el que realiza toda persona cuando lo hace por cuenta ajena, bajo la dependencia de un empleador y mediante una retribución previamente convenida. En México la primera vez que se habló de subordinación, fue en el año 1931 que venía contenido en la ley de ese mismo año en su artículo 17 y lo entiende como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida. A esto “El doctor De la Cueva opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la

⁹ <https://dle.rae.es/trabajo%20?m=form>, consultada el día 28 de octubre del año 2020 a las 18 horas con 32 minutos

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 8

empresa. Agrega que tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y vínculo de subordinación”¹¹

- Prestación libre que señala que el trabajo debe de ser libre y no hay trabajo obligatorio, solo en cumplimiento de una pena. Lo que podemos relacionar con el artículo 4 de la Ley Federal de Trabajo vigente que dice “no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.”¹²
- La remuneración que recibe el trabajador a cambio de servicio personal y subordinado, es el salario dicho en otras palabras, que conforme a la Ley Federal de Trabajo en su artículo 82 “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”¹³ Cabe mencionar que hay clases de salario contenidas en el artículo siguiente al precepto antes citado y son:
 - A. Por unidad de tiempo: es un salario por hora. Cabe destacar que no importa que sea por hora, tiene derecho a todo lo consagrado en nuestra Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo.
 - B. Unidad de obra: también llamado salario a destajo, es el caso de un trabajador en una empresa, que se le pagará por cada artículo efectivo que produzca y este salario variará conforme a lo que se produce, si produce más ganará más y si no llegará a producir más, ganará el mínimo, aunque no produzca lo equivalente en productos.
 - C. Por comisión: es para aquellos trabajadores contenidos en el artículo 285 de la Ley Federal de Trabajo, que son agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas, entre otros y son denominados como aquellos trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, en los casos de que su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que solo intervengan en operaciones aisladas. Y este salario puede comprender conforme al artículo 286 de la ley comentada

¹¹ Instituto de investigaciones jurídicas. *Op. Cit.*, página 3003

¹² Ley Federal del Trabajo, artículo 4

¹³*Ibidem*, artículo 82

anteriormente, una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el precio inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres mencionadas primas. Teniendo como garantía que el trabajador devengará por lo menos el salario mínimo. Algunos ejemplos de estos trabajadores son: vendedor de automóviles, agente de seguros, vendedores de tarjetas, etcétera.

- D. Salario a precio alzado: en este apartado, no se encuentra regulado en la ley de la materia, sino en en el Código Civil Federal vigente y nos dice: “artículo 2616: El contrato de obras a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a las reglas siguientes.”¹⁴ Y se puede pagar cada semana, quincena o de manera mensual, debe haber periodicidad. Esta forma de establecer el pago no impide que se aplique en las relaciones de trabajo.

En razón de lo anteriormente expuesto, “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”¹⁵

- Servicios personales refiere a que el trabajador es contratado *intuitu personae*, en función de la persona de acuerdo a las calidades de la persona.
- Equilibrio entre los factores de la producción, tiene como antecedente más remoto y trascendental el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que surgió principalmente para que se tuviera una igualdad social y tiene como objetivo que haya un equilibrio en el nivel jurídico entre patrón y trabajador.

Sobre este tema aporto la exposición del Poder Judicial Federal en una de sus tesis:

CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA VALORARLO CON LA FINALIDAD DE FAVORECER EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN. La Ley Federal del Trabajo no establece un derecho sólo en favor de los trabajadores, sino que constituye un conjunto de normas encaminadas a restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patronos y trabajadores con la finalidad de conjugar sus respectivos intereses. Bajo esa premisa, aquélla se conforma por diversos principios, entre ellos, los contenidos en su artículo 2o., que dispone que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

¹⁴ Código Civil Federal, artículo 2616

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 84

Asimismo, la autoridad laboral está facultada para emitir sus decisiones a verdad sabida y buena fe guardada, es decir, conforme a una percepción flexible que la conduzca a concluir de una manera práctica, alejándose del formalismo propio de otras ramas del derecho, pero siempre apegada a lo real, apartándose de las estrategias que oculten las partes y desestimando los razonamientos tendentes a encubrirlos. Por tanto, cuando las partes soliciten a la Junta la aprobación de un convenio de terminación de la relación laboral, en los términos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 33 de la citada ley, aquella está facultada para rechazarlo cuando advierta que no cumple con los requisitos exigidos por la legislación, cuyo contenido debe interpretarse a la luz de los principios en que se funda el derecho laboral.
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Registro No. 2012144. Localización: Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta. III, Julio de 2016.

Página:2131. Tesis: XVIII.1o.T.1.Tesis Aislada. Materia: Laboral.

- Por último, la justicia social, busca un equilibrio económico, que es el fin último del trabajo. Eliminando todo género de explotación del hombre por el hombre.

La palabra trabajo es fundamental en nuestro tema de estudio, dado que este es el punto esencial tanto en la rama de Derecho a la cual va encaminado este proyecto de investigación, así como el tema central del teletrabajo, así mismo es esencial profundizar en sus elementos para conocerlo de la manera más amplia posible.

2.3. Principios rectores del Derecho del trabajo

Para Néstor de Buen, la Ley Federal de Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en su precepto 123 constitucional, los cuales se pueden destacar en los siguientes:

- A. El trabajo es un derecho y un deber social: (esto se encuentra como fundamento en el artículo primero, párrafo I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo). Consiste en que el Estado tiene la obligación y deber de garantizar mediante implementación de políticas de pleno empleo, es decir, crea las condiciones propicias para que tengan oportunidades de trabajo para la población económicamente activa. De igual forma es un deber social, dado que, si ya se consiguió la oportunidad de trabajar se debe de desempeñar de manera eficaz (que haya una plusvalía).

- B. Libertad en el trabajo: (artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos párrafos I y III y artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo). Significa que todos los residentes en el territorio nacional tenemos derecho a elegir la actividad económica que queramos para satisfacer nuestras necesidades siempre y cuando estas sean lícitas, así como dicha libertad únicamente puede ser vedada por resolución judicial y finalmente debe cumplir los requisitos establecidos en la Ley General de Profesiones, en los casos que lo ameritan. Dicho principio, beneficia tanto a nacionales como extranjeros (artículo 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).
- C. Igualdad en el trabajo: (artículo 5 fracciones X y XI y artículo 123 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) se parte del principio de igualdad, si un grupo realiza el mismo trabajo en circunstancias iguales, les corresponde el mismo salario. El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- D. Estabilidad en el trabajo: es el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en su puesto por todo el tiempo que haya sido contratado, hasta que no haya causa jurídica que disuelva la relación laboral. Hay dos tipos de estabilidad:
- “La estabilidad puede ser, igualmente, absoluta y relativa. Es absoluta en el caso previsto en el concepto: el trabajador no podrá ser separado, sin motivo. Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización.”¹⁶

2.4. Fuentes formales y materiales del Derecho del trabajo

En principio el Doctor Mario De la Cueva, nos dice que toda norma jurídica contiene dos elementos, el formal consta de aquel imperativo mismo que comprende la norma,

¹⁶ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Vigésimo segunda edición, México, Editorial Porrúa, 2019, página 67

mandato, prohibición o bien la norma de conducta y el material es la forma que recubre el imperativo para imponerse a los hombres y convertirse en socialmente obligatorio, más adelante profundizaremos en ellas:

Formales:

- A. Legislación: “el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes.”¹⁷
- B. Costumbre: “es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente.”¹⁸
- C. Jurisprudencia: Ignacio Burgoa indica que “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.”¹⁹
- D. Analogía: es aquella similitud encontrada entre hechos o situaciones ubicadas en la base de la integración analógica (razonamiento analógico o extensión analógica).

Materiales:

- A. Contrato colectivo de trabajo: “Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de

¹⁷ García Máynes, Eduardo. *Introducción al estudio del Derecho*, cuadragésima octava edición, México, Editorial Porrúa, 1996, página 52

¹⁸ *Ibidem*, página 61

¹⁹ Burgoa, Ignacio. *El juicio de amparo*, trigésima octava edición, México, Porrúa, 2001, página 863

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”²⁰. Por el contrario a la definición anteriormente expuesta, proveniente en la Ley Federal del Trabajo concluyo que el Contrato Colectivo de Trabajo, es un acto regla derivado de la teoría de León Duguit sobre las transformaciones del Derecho Privado y del Derecho Público, en el que trató respecto de la naturaleza de este y la clasificó como acto regla, porque esta clase de actos contienen normas de Derecho de contenido objetivo y de forma general. Las formalidades para llevarlo a cabo son:

- Debe ser por escrito;
- Por triplicado (uno para el sindicato, otro para el patrón y por último uno se depositará en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral); y
- Deberá presentarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación:
 - La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;
 - El contrato colectivo de trabajo;
 - La Constancia de Representatividad establecida en el artículo 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo; y
 - El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.

Características:

- Obligatoriedad: es obligación del patrón celebrarlo cuando el sindicato se lo solicite;
- Extensibilidad: se aplica a todos los trabajadores que prestan su servicio y en un centro de trabajo;
- Inderogabilidad: no se pueden pactar condiciones inferiores a las del Contrato Colectivo de Trabajo vigente;
- Minisuosidad: concreto y específico, contiene las condiciones de trabajo individualizadas;

²⁰ Cf. Ley Federal del Trabajo, artículo 386

- Incondicionalidad: no hace falta de ningún acto posterior para su eficacia y aplicación a cada trabajador que ingresa a prestar sus servicios en un centro de trabajo donde sea aplicable.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo legal se encuentra regulado por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo y nos dice:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.²¹

Mientras que basándose en el contenido doctrinal del Contrato Colectivo de Trabajo, el doctor Mario De la Cueva clasifica su contenido en 4 elementos, los primeros tres, basados en el modelo de Hans Karl Nipperdey y Walter Kaskel; y que son los siguientes:

- I. Elemento denominado envoltura: contiene dos tipos, las de la vida (origen, duración, modificación y terminación del contrato) y las del imperium (de empresa y de industria);
- II. Elemento obligatorio: contiene dos tipos de cláusulas (pactos entre las partes y aquellas que tienden a lograr la efectividad del contrato);
- III. Elemento normativo: contiene las condiciones generales (individuales o colectivas de trabajo); y
- IV. Elemento accidental: éste fue el aporte del doctor Mario De la Cueva a la teoría de Nipperdey y Kaskel y son aquellas que se contienen en ocasión de determinado

²¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 391

Contrato Colectivo de Trabajo y puede o no contenerla un determinado Contrato Colectivo de Trabajo.

Finalmente su terminación se da por:

- I. Mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo;
- II. Terminación de la obra; y
- III. Cierre de la empresa o establecimiento, únicamente cuando este contrato solo aplique en el establecimiento.

Cabe destacar que el pasado 1º de mayo de 2019 se publicaron reformas en materia de justicia laboral y democracia sindical, relacionado al tema en cuestión, creándose el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que será un organismo público descentralizado del gobierno federal, ubicado en la Ciudad de México con oficinas regionales en los estados.

Será competente entre otras funciones para operar el registro de los contratos colectivos de trabajo en México, así como de todos los reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales. Además como un requisito de validez para los contratos colectivos de trabajo es el de la demostración del apoyo de los trabajadores por medio del voto personal, libre, directo y secreto. De ahí que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo o demande la titularidad deberá contar con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el voto de por lo menos el 30% de los trabajadores.

A su vez cada dos años en la revisión contractual que corresponde, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá contar con la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo voto personal, libre, directo y secreto.

Finalmente se deberá entregar a los trabajadores de forma gratuita, un ejemplar impreso del contrato colectivo, dentro de 15 días posteriores a que este documento sea registrado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

B. Contrato-ley: “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”²²

Se origina de dos formas:

- I. Solicitud por celebración (artículos 406-414 de la Ley Federal de Trabajo); y
 - II. Solicitud por elevación (artículo 415 de la Ley Federal de Trabajo).
- C. Reglamento interior de trabajo: “es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.”²³

Requisitos:

- I. Por escrito;
- II. Depositado en el Centro Federal de Conciliación y de Registro Laboral;
- III. Debe de ser elaborado por una comisión mixta, conformada por representantes de trabajadores y de patrones); y
- IV. Deberá el patrón dar publicidad entre los trabajadores.

Contenido:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

²² *Ibidem*, artículo 404

²³ Ley Federal del Trabajo, artículo 422

- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

2.5. Marco jurídico nacional del Derecho del trabajo

En la cima del marco jurídico de nuestro país, encontramos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 123 establece las bases y generalidades del trabajo y la previsión social. Dicho precepto, está dividido en dos apartados:

- A. El primero dedicado en general a los trabajadores bajo un contrato de trabajo o bien de la iniciativa privada comprendidos en este artículo y también empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal. Las controversias suscitadas en estas relaciones de trabajo, serán resueltas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hay juntas locales y una Federal a razón de su competencia laboral que se divide por materia que puede ser federal o local, dado que el artículo 123 de nuestra Constitución y del artículo 527 de la Ley Federal de Trabajo, nos indican los asuntos que son relativos en base a la rama industrial y servicios, empresas y materias. Así también el territorio, es el otro criterio a tomar en cuenta en la competencia laboral y se rige por las normas contenidas en el artículo 700 de la Ley Federal de Trabajo, asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo de nuestra Carta Magna, cada Estado tiene la facultad de crear su ley para regular sus relaciones de trabajo en el ámbito municipal.
- B. Por otro lado, el apartado B, que se encuentra regulado por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y es para aquellos trabajadores que prestan sus servicios a cualquiera de los tres Poderes de la Unión. Y sus controversias, serán

resueltas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que será competente para conocer los casos contenidos en el artículo 124 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. De igual manera, que en al anterior apartado, va aparte leyes locales de trabajadores al servicio de gobiernos estatales y municipales en razón del artículo 116, fracción VI de nuestra Constitución.

Tomando en consideración el nuevo sistema de Justicia Laboral derivado de la Reforma Laboral publicado el 01 de mayo del año 2019, en el Diario Oficial de la Federación, mediante un decreto en el que se reforman, adicionan y derogan varias disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

A partir del día 2 de mayo de 2019, entran en vigor las nuevas reglas sobre el nuevo sistema de justicia laboral, en el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparecerán paulatinamente y los nuevos juicios que se originen, deberán ser resueltos por Tribunales especializados en materia laboral del Poder Judicial ya sea Local o Federal, conforme a las reglas de competencia. En razón de esto se espera que los Centros de Conciliación y los Tribunales Locales deberán estar funcionando de manera completa a más tardar el 1º de mayo de 2022 y el Centro Federal de Conciliación y los tribunales adscritos al Poder Judicial de la Federación, ya se encontrarán operando a más tardar el 1º de mayo de 2023.

El 18 de noviembre de 2020 será una fecha importante para el Derecho del Trabajo en nuestro país, derivado de que fue el momento en que la impartición de justicia laboral cambio al ya no recaer más en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes del Poder Ejecutivo ya sea local o federal, ahora recaerá en Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial federal o local.

Este nuevo sistema de impartición de justicia, esta comprendida en 3 etapas y de manera gradual va a ir tomando vigencia en las entidades federativas del país y retomando el tiempo comentado anteriormente Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo (este último solamente en el ámbito federal) empezaron con el funcionamiento de los Tribunales Laborales.

Este rubro es fundamental para ubicar los preceptos constitucionales relativos a la materia laboral y de manera muy general lo relativo a la justicia laboral y a su reforma.

2.6. Trabajador

Tanto este apartado como el siguiente lo dedicaremos a plantear todo lo esencial relativo a los dos sujetos primarios en las relaciones de trabajo, para poder entender más adelante sobre estos ya en el desarrollo del teletrabajo, que si bien solo es una forma de organización y/o realización de un trabajo y para poder llevar acabo un trabajo es necesario de estas dos partes fundamentalmente.

El trabajador es el primer sujeto primario de las relaciones de trabajo que analizaremos y lo entenderemos, como: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”²⁴ La palabra trabajador es para aquellos que viven de su esfuerzo, ya sea mental o físico, independientemente del apelativo con que se les llame, sea obrero, empleado, prestador de servicios, etcétera. Para terminar, sobresalen tres elementos:

- I. Persona física, derivado de que una persona moral no puede prestar un trabajo, debido a que se atiende a la figura de *intuitu personae*;
- II. Prestación personal del servicio, aquí respaldamos el anterior punto, dado que es personal y por lo tanto es atendiendo a la persona y se contrata al trabajador atendiendo a sus cualidades y destrezas, ya sea en un arte, oficio o profesión;
- III. La subordinación, es aquel poder jurídico de mando correlativo al deber jurídico de obediencia.

Hay diversas clases de trabajadores y son:

- A. De confianza: esta categoría va a depender de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Dicho lo anterior, hay grupos de trabajadores de confianza:

²⁴*Ibidem*, artículo 8

- Aquellos que desempeñen actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como tengan el carácter de general. Cabe mencionar, que basta con que solo desempeñe una actividad de las antes mencionadas para ser considerado como de confianza.
- Y aquellos que desempeñen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza gozan de todos los derechos individuales y colectivos de los trabajadores en general, con las excepciones expresamente señaladas en la ley. No forman parte de los sindicatos de trabajadores en general, sin embargo, no pierden el derecho de formar su sindicato, no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos, ni tampoco podrán participar en el recuento de huelga, salvo que sea un conflicto que los afecte.

B. Trabajadores en general: puesto que no sea de confianza.

Los derechos de los trabajadores, se encuentran en todos los ordenamientos anteriormente comentados, principalmente en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, así como sus garantías mínimas de estos, que son:

- El trabajador debe disfrutar por lo menos un día de descanso, con el objeto de preservar la salud e integridad de los trabajadores (artículo 123, apartado A, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), en nuestro ordenamiento laboral, se encuentran reglamentados dos tipos de descanso obligatorios:
 - I. Séptimo día: de procedencia religiosa, correspondiente a la fórmula que por cada seis días de trabajo, debe concederse por lo menos un día de descanso, este último con goce de salario integro.
 - II. Días festivos: que a su vez se subdividen en legales y convencionales, los primeros son aquellos que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74:
 - I. El 1o. de enero;
 - II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
 - III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.²⁵

Mientras que los convencionales son aquellos que se pactan entre trabajador y patrón en el contrato de trabajo de manera individual o colectiva.

- No podrá pactarse un salario inferior al mínimo (artículo 5, fracción V de la Ley Federal del Trabajo), el salario mínimo “es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”²⁶ Con la finalidad de satisfacer todas las necesidades normales del trabajador, hay dos tipos:

- I. General: asignado para todas las personas que no tienen habilidades o destrezas de carácter especial.
- II. Profesional: dirigido a trabajadores que tienen habilidades o destrezas especiales.

Ambos montos son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. En razón de esto, puede aceptar que se le pague más, pero no menos.

- Deberá haber igualdad para hombres y mujeres en el trabajo, ya que como nos dice el precepto 56 de la Ley Federal del Trabajo:

Las condiciones de trabajo se encuentran basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.²⁷

- Cuando menos deberán contar con media hora de descanso.

²⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 74

²⁶ *Ibidem*, artículo 90

²⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 56

- En ningún caso el periodo de vacaciones en el primer año de trabajo las vacaciones serán menor de seis días de manera continua.
- Derecho a un aguinaldo equivalente a 15 días de salario mínimo por lo menos.

De igual forma, como existen derechos hay obligaciones y estas son:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa²⁸.

2.7. Patrón

²⁸ *Ibidem*, artículo 134

Es el otro sujeto primario de las relaciones de trabajo y es la “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”²⁹ Hay otra figura importante y es la del representante del patrón, y le daremos esta acepción conforme a sus funciones desempeñadas que serán de dirección o administración en la empresa o establecimiento y tal concepto los obliga en sus relaciones con los trabajadores. Para completar la idea de esta definición, debemos precisar los conceptos de empresa y establecimiento. En términos mercantiles la empresa “consiste en el conjunto de personas y cosas organizadas por el titular, con el fin de realizar una actividad onerosa, generalmente lucrativa de producción o de intercambio de bienes o de servicios destinados al mercado.”³⁰

Ahora para poder comprenderla en el Derecho Laboral, remitiremos al artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: “se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”³¹

Es un elemento o dato fundamental en el Derecho Laboral, porque múltiples disposiciones que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo invocan a la empresa como el supuesto más reiterado de la prestación de servicios, entre otros, está el artículo 11, que habla sobre los representantes del patrón; el artículo 13, respecto la desestimación de intermediarios, entre muchos otros en los que se ve concurrente esta denominación.

2.8. Relaciones individuales de trabajo

²⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 10

³⁰ Barrera Graf, Jorge. *Instituciones de Derecho Mercantil*. Octava reimpresión. México. Editorial Porrúa, 2010, página 82

³¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 16

Como ya lo estudiamos en los anteriores apartados, hay elementos esenciales al hablar de trabajo y ahora es el turno del acto que le da origen a esta relación entre los sujetos primarios anteriormente enunciados.

Hay dos teorías sobre este tema en cuestión:

- I. Teoría contractualista: (1931) y nos dice que únicamente habrá relación de trabajo si hay un contrato de por medio.
- II. Teoría relacionista: (1970) por otro lado esta teoría señala que basta con la prestación del servicio para que se entienda configurada la relación de trabajo.

Conforme a esto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, señala que cualquiera que sea el acto que le dio origen, la relación de trabajo se formaliza, de igual forma, por la celebración de un contrato o por la prestación del servicio. Así mismo menciona, que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que provengan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y que la falta del escrito será imputable al patrón. En razón de lo anteriormente comentado, habrá presunción de la existencia del contrato y de la relación trabajo entre la persona que presta el servicio y la persona que lo recibe, en tanto que haya una prestación de servicio subordinado de por medio.

Hay que mencionar, además que hay una duración de estas relaciones de trabajo establecidas en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

- A. Por obra determinada: la relación de trabajo únicamente subsistirá en el tiempo en que el trabajador realice la obra al patrón y llegará a su fin cuando termine dicha obra.
- B. Por tiempo determinado: en esta se tiene fecha de inicio y término. Si subsistiera la materia de trabajo, vencido el plazo la relación de trabajo se prorrogará hasta cuando perdure la circunstancia.
- C. Por temporada: aquella en que se labora en una época específica del año y no se exige la prestación del servicio toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, proporcionalmente al tiempo laborado en cada periodo.

D. Por tiempo indeterminado: en esta la materia de trabajo es permanente.

Y en dado caso, podrán ser sujetas de la siguientes maneras:

- I. Sujeta a periodo de prueba: es hasta por 30 días para actividades de carácter general (aquellas en donde no se requiere una alta especialidad), por ejemplo: afanador, mensajero, etcétera. Este periodo se puede extender hasta 180 días, únicamente en los casos de trabajadores para puestos en que se desempeñen las funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, también aquellos que desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas. Durante el periodo a prueba se encuentra protegido por todos los derechos contenidos en la Constitución. (Artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo).
- II. Sujeta a periodo de capacitación: “aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.”³² Duración máxima de la relación de trabajo es de 3 meses, hasta 6 meses este último para aquellos trabajadores que ejerzan labores funciones de dirección o administración o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados, sin dejar de lado que estos son improrrogables. En este tiempo el trabajador disfrutará de salario, garantía de la seguridad social y prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, al termino de la capacitación inicial cuando no haya acreditado la competencia el trabajador a juicio del patrón, tomando en consideración la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Lo expuesto relacionado a las relaciones de trabajo, más adelante lo retomaremos tanto para diferenciar al teletrabajo del trabajo a domicilio e igualmente cuando entremos propiamente al teletrabajo.

2.9. Derecho comparado

³² *Ibidem*, artículo 39-B

Es la disciplina que se encarga del estudio de los diversos sistemas jurídicos alrededor del mundo existentes, que tiene como finalidad encontrar sus diferencias y semejanzas. El derecho comparado es esencial para este trabajo, porque en nuestro país no estaba implementado tanto en el sistema jurídico, ni en nuestras legislaciones el teletrabajo y tomaremos de referencia las diferentes normas jurídicas de otros sistemas jurídicos relativas al teletrabajo para profundizar en sus similitudes y sus disconformidades y de esta manera precisar en aquellos puntos importantes a tratar.

Principales aplicaciones del derecho comparado:

- I. Mejor comprensión del derecho nacional: esto se desprende de que gran variedad de instituciones jurídicas de un país provienen del extranjero, por ejemplo en el caso de México la distribución de competencias entre la federación y las entidades federativas tiene origen por la Corte Norteamericana de 1787.
- II. Perfeccionamiento de la legislación nacional: consiste en considerar antecedentes extranjeros en los casos de elaboración de leyes. Para este trabajo en específico será de gran utilidad, ya que evitará copiar ordenamientos legales de otros países, que han dado rendimiento en el país que los crearon, conforme a sus características distintivas, sin embargo no darían los mismos resultados en otro país donde prevalecen circunstancias distintas. Lo conveniente es tomar en cuenta esas características peculiares del país en el que se formularía un ordenamiento y teniendo como apoyo ordenamientos extranjeros producir uno propio.
- III. Unificación legislativa: proviene de la necesidad de desaparecer particularidades de las legislaciones de cada país, que forman barreras para el incremento de relaciones internacionales.

Con este estudio podremos llegar a una opinión más atinada sobre el teletrabajo alrededor del mundo y poder dar una opinión sobre el tema, de acuerdo a lo visto a su implementación en otros países, si bien esto varía conforme a las circunstancias de cada país sería incorrecto decir que la misma manera de regularizarlo será la correcta, por lo que buscaremos la mejor manera de incorporarlo al sistema jurídico de México y a sus

normas jurídicas, para que no haya circunstancias que desfavorezcan ni al patrón, ni al trabajador.

CAPÍTULO III

TELETRABAJO

3.1. Antecedentes

El antecedente más remoto sobre teletrabajo en México es en la Ley Federal del Trabajo del año 1931, en la que se toca el tema del trabajo a domicilio que tiene relación con el tema en cuestión y que desarrollaremos más adelante y lo define como:

“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.”³³

De este precepto resaltan dos puntos importantes, el primero es que se toma en cuenta el material que se entrega a la persona para que esta elabore un producto, en lugar de la relación de trabajo que existe entre el trabajador y el patrón. Y en segundo la carencia de subordinación del trabajador y el patrón.

En el año 1970, en razón de que el artículo 311 de la Ley Federal de Trabajo de ese mismo año señaló: “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.”³⁴ Este precepto actualmente se encuentra vigente y en este concepto, ya se contempla la relación de trabajo, de la cual surgen derechos y obligaciones laborales tanto para trabajador como para el patrón. De esta manera en los artículos que van del 311 al 330 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, se plasmó lo relativo al trabajo a domicilio, y este consiste en el hecho de que un patrón le entregue al trabajador materia prima, para que este último, ya sea en su domicilio o en un local que libremente elija, la transforme en un producto terminado utilizando sus propios instrumentos de trabajo (por ejemplo: su maquinaria, la

³³ García Flores, Jacinto. *El teletrabajo en México*, México, Editorial ISEF, 2014, página 46

³⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 311

energía eléctrica necesaria, etcétera), laborando el número de horas que crea adecuadas en un horario que le convenga a sus necesidades y al mismo tiempo pueda atender otras actividades personales, profesionales o familiares y una vez finalizado el trabajo, lo entregará al patrón, quien le pagará el salario acordado. Si bien, el teletrabajo es diferente y no nos enfocaremos en el estudio de estudio del trabajo a domicilio es importante mencionarlo, en razón de que mantienen cierta relación.

Finalmente hablaremos del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo como el máximo antecedente, ya que es tomado en cuenta como punto central de Estrategia Europea, cuando el Consejo Europeo permitió a los interlocutores sociales negociar en materia de acuerdos para modernizar la organización del trabajo, con el fin de incluir acuerdos de trabajo flexibles que permitan una mejor productividad y competitividad en las empresas y así conseguir un punto medio entre flexibilidad y seguridad.

Posteriormente la Comisión Europea en la consulta realizada a los interlocutores sociales sobre modernización y mejora de las relaciones de trabajo, invitó a los interlocutores sociales a dar principio a negociaciones en materia de teletrabajo. Específicamente, “el 20 de septiembre de 2001, la CES (y el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC), la UNICE/UEAPME y la CEEP anunciaron su intención de abrir negociaciones con vistas a un acuerdo a poner en marcha por las organizaciones firmantes en los Estados miembros.”³⁵ Dichas negociaciones fueron encaminadas al deseo por contribuir a la preparación del camino hacia la economía y la sociedad del conocimiento como había estado previsto en el Consejo Europeo de Lisboa.

Los interlocutores sociales llegaron a la conclusión de que el teletrabajo, también es un medio de renovación para la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores es un medio que les permita reconciliar su vida profesional y vida social y así, brindarles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Asimismo, nos hacen reflexionar en que si Europa desea obtener el mejor desempeño por parte de la sociedad, debe hacer frente a esta reciente forma de

³⁵ Acuerdo de Marco Europeo sobre Teletrabajo, www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf, página 1, consultado el día 25 de noviembre de 2020 a las 0 horas con 58 minutos

organización del trabajo, lo cual apunta a la conclusión de que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par.

Tiene como objeto implantar un marco general a nivel europeo y llevarlo a cabo por las organizaciones miembros de las partes firmantes, de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores en los Estados que forman parte, adicionalmente las partes firmantes promueven la invitación a las organizaciones de los países candidatos para poner en función el acuerdo.

El teletrabajo en la historia reciente, ha sido un tema de gran discusión en México en estos últimos meses, debido a que en el mes de marzo del año 2020, la pandemia por COVID-19 ha obligado a millones de personas, no solamente mexicanos, sino del mundo a implementar esta forma de trabajo. La mayoría de estas personas tuvieron que pasar a desarrollar sus actividades laborales desde sus domicilios y por consiguiente el teletrabajo paso de ser una opción poco considerada (en países en donde se encuentra regulado en sus ordenamientos jurídicos) a una necesidad. En el caso de México tuvo que ser una necesidad, acompañada de la problemática de que el teletrabajo no se encontraba regulado al comienzo de la pandemia, mientras que si se estaba regulado el trabajo a domicilio, más adelante estudiaremos las diferencias de éste con el teletrabajo y haremos un estudio, para en su caso buscar una reforma para ese capítulo en específico.

3.2. Definición de teletrabajo

Como ya lo comentamos en el capítulo anterior, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el teletrabajo al ser muy amplio en cuanto a situaciones y prácticas que al transcurso de los años se verán inmersas en evoluciones cada vez más rápidas con esta nueva era tecnológica, acompañada de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Los interlocutores sociales con su definición, tenían en mente que está permitiera cubrir las diferentes formas de teletrabajo. Y el AMET lo define, como: “una forma de

organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”³⁶

Igualmente este convenio cubre a los teletrabajadores y se interpreta por teletrabajador a toda persona que realiza teletrabajo, conforme a la definición anterior. Consideraremos a un teletrabajador, ya de manera más explicativa como aquella persona que se encuentra en una relación laboral, que hace uso y depende de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para cumplir con su relación laboral.

En términos generales estaríamos hablando de “teletrabajo cuando una persona desarrolla su actividad laboral de manera principal en un centro de trabajo distinto a la sede de la organización o en su propio domicilio. Para considerar que una persona realiza teletrabajo, está debe cumplir al menos un 50% de la jornada laboral, valiéndose para ello de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).”³⁷

Por el lado del Decreto en el que se Reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo de fecha 11 de enero de 2021. Define que 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 tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”³⁸

Un aspecto relevante a tomar en cuenta sobre las dos anteriores definiciones es que para ser considerado teletrabajo, de acuerdo con la Reforma antes mencionada. Se establece

³⁶ *Idem*

³⁷ Cañas Montañés, Tania. *Cómo implantar el teletrabajo con éxito*, España, Editorial Elearning S.L. 2021

³⁸ Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 11 de enero de 2021

que a partir de que el 40 % de las actividades que se efectúen en el domicilio del empleado o el lugar elegido por este, serán consideradas como teletrabajo. A diferencia del 50 % señalado en otros países, principalmente en Europa este es el porcentaje fijado para ser denominado como teletrabajo.

En conclusión, partiendo de las múltiples definiciones que se encuentran sobre el teletrabajo, todas concurren en dos puntos fundamentales:

- I. Debe haber una distancia física de la persona que presta los servicios (trabajador) respecto del centro de trabajo de la empresa.
- II. Para desempeñar las actividades laborales se deben emplear las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación (TIC).

3.3. Características

Hay tres aspectos principales que definen al teletrabajo y son:

- I. Una actividad personal, subordinada y remunerada.
- II. Supone una descentralización del lugar de trabajo, es decir, el trabajo se ejecutará desde cualquier lugar diferente a la empresa. Esto atendiendo el límite señalado de que el trabajador debe de prestar sus servicios en más del 40 % de la jornada de trabajo semanal en su domicilio o cualquier otro lugar elegido por este a manera de ejemplo: nos ubicamos en el hipótesis de un trabajador que labora 5 días a la semana y de estos días 3 desarrolla sus actividades laborales en su casa por medio de un equipo de computo y los restantes en su oficina, aquí si habría lugar a ser considerado teletrabajo al ubicarse en lo que esta establecido en la ley.
- III. Debe tener como medio de apoyo tecnologías de la información y comunicación (TIC), así como otros medios para un desarrollo óptico en sus actividades laborales.

A estas se le suman las siguientes:

- Deberá ser pactado por trabajador y patrón, teniendo en cuenta un precepto de reversibilidad.

- Existirá el vínculo de subordinación a través de la comunicación entre el patrón y el trabajador.
- Flexibilidad en los horarios. Respetando la desconexión de las personas trabajadoras en esta modalidad al término de su jornada laboral.
- Novedosos sistemas para el seguimiento de las tareas y mecanismos de control.
- Tiene que constar por escrito y deberá ser voluntario.

3.4. Modalidades del teletrabajo

Como ya lo mencionamos, al hablar de teletrabajo involucra un amplio abanico de situaciones y prácticas y se desprende que hay varias modalidades de teletrabajo:

- Trabajo a domicilio: la actividad laboral se realizará desde el hogar del trabajador. Cabe destacar que esta modalidad si se encuentra regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo del artículo 311 al 330. (Antes de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del día 11 de enero 2021).
- Trabajo en telecentro: la actividad laboral se ejecutará desde una oficina habilitada por la empresa, diferente a la sede u oficina central de ésta.
- Trabajo móvil: la actividad laboral se llevará a cabo en diferentes sitios.

3.5. Tecnologías de la información y comunicación (TIC)

El elemento distintivo en el teletrabajo, será el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para cambiar la modalidad y no solamente el lugar en donde se llevan a cabo las actividades laborales como en el trabajo a domicilio, la similitud que comparten ambas figuras es en desarrollar el trabajo encomendado fuera de las instalaciones de la empresa y como ya lo abordamos anteriormente se habla del trabajo a distancia como una de las distintas modalidades del teletrabajo.

Diversos autores han definido a las TIC, por ejemplo, Consuelo Belloch Orti, quien las conceptualiza como “conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción,

tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen, sonido,...).”³⁹

Tal autora de igual manera cita la opinión de Cabero en el tema, que nos las expone a modo de que: “son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas.”⁴⁰

Así mismo Cabero, nos enumera las características de las TIC:

1. Inmaterialidad: se desprende de que tanto la creación como el proceso de la comunicación de la información es intangible, entonces es llevada de forma instantánea y transparente de un lugar a otro.
2. Interactividad: concede el intercambio de información entre usuario y computadora, adecuando tanto el hardware como el software necesarios, para las necesidades del usuario.
3. Interconexión: refiere al establecimiento de nuevas tecnologías, teniendo como punto de referencia la conexión entre dos tecnologías.
4. Instantaneidad: atendiendo a la incorporación de las redes de comunicación con la informática que coadyuvan a la comunicación y transmisión de información entre los usuarios que se encuentran en diferentes ubicaciones de manera muy rápida.
5. Elevados parámetros de calidad de imagen y sonido: actualmente estamos en una nueva era tecnológica, que día con día permite que haya nuevos avances en el campo de la informática que ayudan a que la información sea textual, de imagen y de sonido sean factores que den como resultado transmisiones multimedia de calidad altísima.
6. Digitalización: tiene como fin que los sonidos, imágenes y textos sean transmitidos en un mismo medio al estar figurados en un formato compartido de forma universal.

³⁹ Belloch Orti, Consuelo. *Las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.)*, Unidad de Tecnología Educativa, Universidad de Valencia, España. www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf. Página consultada el 9 de noviembre del año 2020 a las 19 horas con 46 minutos

⁴⁰ *Idem*

7. Mayor influencia sobre los procesos que sobre los servicios: esto denota que el uso de las TIC influye más sobre procesos mentales que efectúan los usuarios para obtener conocimientos, que los propios conocimientos obtenidos.
8. Penetración en todos los sectores (económicos, industriales, educativos, culturales, etcétera): los efectos de las TIC no se ve únicamente en las personas, empresas y países, sino en todas las sociedades alrededor del mundo.
9. Innovación: hace referencia a todos los cambios sociales ocasionados por las TIC. Ejemplo de ello son: el teléfono celular de inicio redujo el uso de la correspondencia personal, sin embargo, el uso y el gran aprovechamiento sobre el correo electrónico nos ha hecho volver a la correspondencia personal.
10. Tendencia hacia la automatización: la misma complejidad es aquella que nos lleva a la aparición de múltiples posibilidades y herramientas que nos permiten un manejo automático de la información en varias actividades personales, profesionales y sociales.
11. Diversidad: los beneficios y utilidad resultado de las tecnologías son amplias y estas abarcan desde la mera comunicación entre personas, hasta un proceso de información que nos permite el nacimiento de nuevas informaciones.

Actualmente el teletrabajo es una opción voluntaria, que tiene que ser acordada por los trabajadores y la empresa, llegando a un acuerdo sobre las condiciones en las que se desarrollará este trabajo de manera remota. Por lo tanto, para ello las condiciones deben recogerse en el contrato de trabajo, ya sea en el momento de la contratación o una cláusula anexa posterior; pero es imprescindible que sea por escrito, en esto difiero. Dado que si se conseguía en México regularizar el teletrabajo en la Ley Federal de Trabajo (hablando antes del día 9 de diciembre de 2020, fecha en el que el Congreso de la Unión, aprobó a través de sus dos Cámaras y envió al titular del Ejecutivo Federal (para su publicación), el dictamen con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo).

Va a ser pertinente hablar de que sea cual sea el acto que el dio origen a la relación de trabajo sea por la prestación del servicio o por que haya un contrato de por medio (tomando en consideración la teoría contractualista y relacionista, relativas sobre el acto que le da origen a la relación de trabajo), independientemente del acto si hay relación de trabajo, el trabajador estará bajo la protección de todo lo estipulado en la ley, porque la Ley Federal del Trabajo es de orden público a lo que lleva a reflexionar que no se puede pactar algo opuesto a lo que se encuentra preceptuado en este ordenamiento.

3.6. ¿Qué es y qué no es teletrabajo?

Teniendo en cuenta que ya conocemos los elementos esenciales del teletrabajo, hay que dejar en claro que es y que no es teletrabajo, en lo que destacan los siguientes numerales: 1. Es un trabajo a distancia que emplea las TIC para su desarrollo. 2. Las tareas actividades laborales que se les fijen a los trabajadores las llevaran a cabo en el lugar que crean apropiado, por ejemplo: su domicilio, un restaurante, un hotel o en donde sea que se encuentre. 3. El teletrabajador labora en las horas que crea convenientes para cumplir con sus actividades encomendadas u objetivos fijados. 4. Su horario de trabajo puede o no coincidir con los itinerarios en que se realicen las actividades laborales en la empresa. 5. Se hace uso exhaustivo de las TIC (tomando en consideración el porcentaje establecido en la Reforma del día 11 de enero de 2021, sobre el uso de estas para el desarrollo de sus actividades laborales).

Considerando lo anterior y en sentido opuesto, señalo que el teletrabajo: 1. No es una profesión. 2. Es diferente a un *call center* (centro de llamadas), entendiendo por este “como un buen caso de negocios para desarrollar prácticas laborales responsables, basadas en una relación virtuosa entre servicio y beneficio.”⁴¹ 3.- No se trata de manufactura en casa. 4. No es un servicio a domicilio.

⁴¹ Feinberg, Richard y otros. Sostenibilidad y Call Centers en América Latina. Santiago, Chile. Forum empresa, red de RSE de las Américas, 2011. www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1317740641_sustentabilidad-callcenters-esp.pdf Consultado el día 20 de noviembre del año 2020 a las 17 horas con 24 minutos

También, no confundir al teletrabajo con el trabajo en el hogar o a domicilio, para que nos ubiquemos en el primero debemos cumplir con sus característica esencial que es el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Acerca de México no había regulación sobre teletrabajo, únicamente se contaba con el trabajo a domicilio en la Ley Federal del Trabajo (antes de la Reforma del 11 enero de 2021 a la Ley Federal del Trabajo). Y los aspectos que caracterizan a esta modalidad, son:

- El patrón no estará presente en el momento en que se desarrollen las labores de producción.
- Las actividades laborales, habitualmente se llevarán a cabo en el domicilio del trabajador, atendiendo a que el trabajador puede optar libremente por otro local que elija para desarrollarlas.
- No hay jornada de trabajo preestablecida.
- Esta clase de trabajo se encuentra protegido por la Ley Federal del Trabajo.

El contrato de trabajo a domicilio tiene las siguientes características:

- A. El lugar de trabajo: siempre será fuera de la empresa, puede ser en el domicilio del trabajador o cualquier otro lugar en donde se desarrolle el trabajo encomendado.
- B. Pluralidad de patrones: debido a las libertades con las que cuenta el trabajador en esta modalidad, suele prestar sus servicios a varios patrones a la vez. Esto se encuentra previsto en el artículo 315 de la actual Ley Federal del Trabajo.
- C. Remuneración: en este contrato el trabajador y el patrón convienen la cantidad de salario dependiendo del trabajo que se le encomiende al trabajador, recordando las diferentes clases de salario podría ser: por unidad de tiempo. Esto bajo que no hay ninguna restricción sobre las actividades a desarrollar por parte del trabajador lo que permite no únicamente transformar materia prima otorgada por el patrón a unidades terminadas, sino un sin número de tareas encomendadas bajo las características que ya hemos mencionado.

Esto bajo la idea de no poder obtener un salario por unidad de tiempo, debido a que no cuenta con una jornada el trabajador, ni hay vigilancia, ni dirección de quien

proporciona el trabajo por lo tanto la única manera en que se puede corroborar que realmente realizó el trabajo es por algo que se pueda medir. Ni tampoco podría ser por comisión porque se acuerdan determinadas piezas desde el inicio y se fija un precio por todas ellas, sin poder realizar más por un salario mayor.

A su vez mencionando que los salarios de los trabajadores a domicilio no pueden ser inferiores de los que se pagan por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para la cual lleva a cabo el trabajo.

D. Seguridad Social. Por regla general y tomando en cuenta que estos trabajadores pueden prestar sus servicios a diversos patrones, no gozan de esta prestación.

E. Obligaciones patronales: se encuentran enumeradas en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 317.- exige a los patrones el deber de inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En ese registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 318.- fija el escrito conteniendo las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. *A grosso modo* es el contrato de trabajo a domicilio y contendrá:

- 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.⁴²

Artículo 319.- obliga al patrón a entregar el escrito de las condiciones de trabajo a la Inspección de Trabajo, dentro de un término de tres días hábiles. Y esta procederá a revisarlo, en caso de observar que no se encuentre ajustado a la Ley, dentro de tres días realizará las anotaciones correspondientes con la finalidad de que hagan las modificaciones apropiadas.

⁴² Ley Federal del Trabajo, artículo 318

Artículo 320.- lo obliga a llevar un libro de trabajadores a domicilio que deberá estar autorizado por la Inspección del Trabajo y deberá incluir los siguientes requisitos:

- 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.⁴³

Y este debe estar en permanente disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 324.- obligaciones especiales:

- 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.⁴⁴

3.7. Semejanzas entre teletrabajo y trabajo a domicilio

Es importante conocer este tema como precedente de lo que únicamente se encontraba regulado en México y hacer énfasis en sus similitudes con el teletrabajo, en cuanto a la forma en como se desarrollan y de ahí poder partir a la conclusión de las siguientes semejanzas:

- A. Ambas se desarrollan fuera de las instalaciones de la empresa contratante, ya sea en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él.
- B. Debe haber un contrato de trabajo en el que las consten condiciones de trabajo.
- C. Las herramientas y materiales de trabajo pueden ser proveídas por el trabajador o aportadas por el empleador.
- D. No requieren vigilancia directa del empleador.
- E. Se deben precisar las tareas que se realizarán, así como los plazos de entrega.

⁴³ *Idem*

⁴⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 324

- F. Esta forma de trabajo es factible para personas con alcance limitado para laborar en las instalaciones de la empresa, por ejemplo: personas con discapacidades, amas de casa, mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, entre otros.

3.8. Diferencias entre teletrabajo y trabajo a domicilio

Las diferencias entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, son:

- A. En el trabajo a domicilio el salario se realiza por unidad o pieza terminada recordando que no solamente se refiere a unidad o piezas terminadas, esto también abarca un cumulo de tareas a llevar a cabo como lo mencionamos anteriormente, no obstante, en el teletrabajo se disfruta de un salario consecuente al puesto que desempeña el teletrabajador y en algunos casos se le añaden comisiones;
- B. En cuanto a los servicios del trabajador a domicilio finalizan en el instante de entregar el producto trabajado, independientemente que le continúen encomendando otros trabajos para que los realice, mientras que el teletrabajador se sostiene una situación laboral relativamente estable, en donde las actividades pueden cambiar de manera continua.
- C. Referente a las TIC, en el trabajo a domicilio no es necesario su uso y manejo, en oposición al teletrabajo en donde sí es indispensable su uso y manejo.
- D. El manejo de idiomas extranjeros es fundamental en el teletrabajo y en el trabajo a domicilio no es habitual.
- E. En el teletrabajo es esencial poseer información de la empresa para poder realizar las actividades asignadas y también dependerá del puesto que desempeñe la cantidad de información proporcionada al teletrabajador, en otro orden de ideas, en cuanto al trabajo a domicilio no se proporciona al trabajador mayor información sobre la empresa.
- F. En el trabajo a domicilio es imposible contar con una jornada de trabajo establecida por la característica de no contar con vigilancia, ni dirección inmediata de la persona que proporciona el trabajo y lo único que puede cuantificarse son las tareas

encomendadas finalizadas o las unidades terminadas. Por el otro lado igualmente es medible las tareas encargadas finalizadas por el teletrabajador, sin embargo este sí cuenta con una jornada previamente establecida en la cual esta bajo la dirección y vigilancia de la empresa por medio de las TIC.

- G. En el caso de México, el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo equipara el trabajo realizado con el uso de las TIC al trabajo a domicilio. A lo que opino que tal equivalencia es errónea, dado que si cuentan ambas figuras con algunas características comunes como lo mencionamos con anterioridad, sin embargo, se distinguen primordialmente en la actividad laboral que se ejecuta, en el trabajo a domicilio, al trabajador le entrega materia prima el patrón para que la transforme en el producto terminado o bien por haber realizado otro trabajo encomendado que solicita el antedicho patrón, a cambio de cobrar el salario acordado al efecto, por otro lado, en el teletrabajo engloba un abanico de actividades totalmente diferentes para la empresa, relacionadas con la información que tiene la empresa y que le proporciono al teletrabajador, .

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ARGENTINA, CHILE, COLOMBIA Y ESPAÑA

En el presente capítulo abordaremos la figura del trabajo a domicilio, el teletrabajo, como es abordado por diversas legislaciones en Latinoamérica, tales como: Argentina, Chile, Colombia, así como España.

4.1. República de Argentina

Hablando del trabajo a domicilio no hay por el momento investigaciones o datos estadísticos que nos acerquen a tener un panorama más amplio sobre éste y en general está clasificado dentro de la categoría genérica de trabajo precario. La clase de trabajadores que atienden a esta modalidad son ocupados principalmente en actividades de confección de prendas de vestir, trabajos que tienen como materia principal el cuero, armado de calzado y ensamblaje de cajas.

La Ley número 12.716/1941 que igualmente es denominada Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena es la normativa especializada en esta actividad laboral, teniendo en cuenta que dicha ley tiene más de setenta años es válido hablar de una desactualización que tiene un escaso o casi nulo nivel de protección para los derechos de los trabajadores. Esta ley estipula que la autoridad de aplicación es de inicio el Departamento Nacional del Trabajo, sin embargo, al día de hoy mediante el Decreto N° 7/2019 rubricado en fecha 10 de diciembre de 2019 y publicado en el Boletín Oficial de Argentina el 11 de diciembre el organismo lleva el nombre de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y este deberá llevar registro de los empleadores que utilicen esta modalidad, así como podrán denominar con funciones de inspectores oficiales a los miembros de las asociaciones profesionales que estas propongan, para que actúen de manera conjunta o separada.

Las tareas de este cuerpo de inspectores es hacer inspecciones y comprobaciones, fiscalizar las tareas de entrega y recepción de mercaderías, así como controlar la efectividad y condiciones del pago de los salarios y solicitar de la autoridad de aplicación la intervención de la fuerza pública, con la finalidad de la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a la ley.

Respecto a otros países en Argentina se encuentran bastante avanzados en materia de teletrabajo, sin embargo, consideramos que al día de hoy es necesario un mayor desarrollo normativo.

4.1.1. Trabajo a domicilio

Hasta el momento no hay un reglamento o ley específica relativa al trabajo a domicilio más allá de lo recopilado en el Estatuto de los Trabajadores.

Las disposiciones de esta norma son de orden público y rigen en todo el territorio de la República y a ella quedan sometidas todas las personas, que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, entendiéndose por tal en el que se realiza: a) En la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma; b) En la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena; c) En establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.⁴⁵

En cuanto a esta norma plasma la responsabilidad solidaria entre los empresarios y los talleristas que contraten trabajos a domicilio, en cuanto al pago de los salarios fijados por las comisiones concernientes, sin embargo, posteriormente limita esta misma carga para el empresario, en el caso de cuando el trabajo se ha acordado por un intermediario o tallerista, hasta el importe de dos meses de remuneración, o bien, hasta el valor de un trabajo específico, en el momento de que su ejecución emplee un plazo mayor. Al

⁴⁵ García Flores, Jacinto. *Op. Cit.*, página 50

mismo tiempo el empresario se exceptúa, cuando los accidentes de trabajo acontezcan en el domicilio privado del obrero. Conforme a estas situaciones es que está clasificado dentro del derecho precario, esto tomando como premisa el concepto de la doctora Mariana Fernández Massi y que al respecto señala: “El concepto de precariedad se refiere a un conjunto amplio de condiciones laborales. En este sentido, no hay puestos precarios y no precarios, sino menores o mayores grados de precariedad en los diferentes segmentos de la estructura productiva.”⁴⁶ De ahí que la precariedad habitualmente es referida a empleos que suponen una variante del empleo típico como la doctora lo llama, explicándolo como aquel empleo asalariado, de tiempo completo, relacionado con un único empleador, que cuenta con un solo lugar de trabajo y que se encuentra protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectivas. Y esto a su vez engloba situaciones dispares.

Derivado de ello existe un proyecto de reforma desde el año 2008, este plan es resultado de las inconformidades de los empresarios de la industria de la indumentaria por plantear la responsabilidad solidaria de los fabricantes con los talleres en donde se tercerizan las prendas, con el objeto principal de impulsar la disminución de los costos de producción.

Lo anterior es una breve explicación del trabajo a domicilio con el objeto de observar las similitudes con lo que se encuentra regulado en México, en el caso del teletrabajo en la República de Argentina explicaremos todas las generalidades importantes para la materia laboral. Anteriormente externamos que en materia de trabajo a domicilio la legislación argentina es considerada muy anticuada, en virtud de no haber sido objeto de reforma por más de 70 años.

4.1.2. Teletrabajo

Atendiendo al teletrabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social nos dice:

⁴⁶ Fernández Massi, Mariana. *Dimensiones de la Precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina*. Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/download/43675/45846> Consultado el día 11 de noviembre del año 2020 a las 18:07

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.⁴⁷

Además cuenta con las tres características tratadas al inicio del capítulo anterior y es acompañada de otras características que es importante enunciar, así como conocer más acerca del impacto del teletrabajo en otros países y el contexto en el que lo ubican.

4.1.3. Características del teletrabajo:

- Nueva cultura organizacional: impulsa el aprendizaje, la comunicación transversal, así como fomenta grupos de trabajo interdepartamentales que tienen que ver con la multiplicidad en rubros disciplinarios, culturales, generacionales y finalmente los remotos contando con horarios flexibles para que tengan como resultado un trabajo con resultados.
- Contrato individual voluntario: aquella potestad de formular un contrato consensuado por ambas partes (trabajador y patrón), detallando sobre el conjunto de derechos y obligaciones del empleado y empleador, así como precisando aspectos de su implementación.
- Trabajo por objetivo: el trabajo no será moderado por el tiempo, debido a que el concepto de presentismo es obsoleto y aparece uno nuevo que es el de disponibilidad y su finalidad es una mayor productividad. Tomando en consideración el derecho a la desconexión.
- Horarios flexibles: es el tiempo y habitualidad de trabajo que previamente se debe acordar para que tanto patrones como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador.

⁴⁷ ¿Qué es el teletrabajo?, www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es, página consultada el día 25 de noviembre de 2020 a las 2 horas con 21 minutos

- Distancia + amenidad + TIC: las actividades laborales se llevarán a cabo en un domicilio ajeno al empleador o no, por medio del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Lugar de trabajo determinado o no: el trabajo remoto puede tener una locación definida o no, toda vez que haya un consenso de ambas partes.
- Conectividad: el lugar en donde se desempeñe la jornada laboral deberá contar con conexión a internet adecuada para poder desarrollar las tareas asignadas.
- Cobertura de ART: los trabajadores deben contar con cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados, junto con la mención de días presenciales. Lo que sugieren es cubrir las 24 horas del día los 7 días de la semana para que el trabajador cuente con mejor rango de cobertura. Para poder entender bien esta característica, es necesario, comentar lo siguiente: la ART en principio denota Aseguradora de Riesgos de Trabajo y es la encargada de subsanar los daños económicos en el caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que sufran los trabajadores. Principalmente la cobertura de la ART se encuentra prevista en la Ley 24.557 en su artículo 6° se contemplan las contingencias que son las siguientes:

- I. Accidentes de trabajo: cualquier acontecimiento súbito y violento que ocurra por el hecho o en ocasión del trabajo.
- II. Accidentes in itinere: cualquier acontecimiento súbito y violento ocurrido en el trayecto entre el lugar de trabajo y domicilio del trabajador.
- III. Enfermedades profesionales: son aquellas causadas directa y exclusivamente en el medio de trabajo. Y estas deber estar incluidas en el listado de la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557 y modificatorias.

En nuestro tema de estudio, la ley en comento, Ley de Riesgos del Trabajo N°24.557 tiene por objetivos los siguientes:

- Disminuir la siniestralidad laboral por medio de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

- Subsanan los daños derivados de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, encuadrando también la rehabilitación del trabajador damnificado.
- Procurar la recalificación y recolección de los trabajadores damnificados.
- Fomentando la negociación colectiva laboral para el perfeccionamiento de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.
- Que tanto el teletrabajador como la empresa sean consistentes de los criterios de salud y de seguridad que se han mencionado, que suma a prevenir los riesgos de accidentes y enfermedades acogiendo las normas y procedimientos establecidos por la ley junto con las normas y procedimientos que tiene cada empresa.

En el caso de que el trabajador sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la ART se encarga de:

- Atención inmediata.
- Pagarle el sueldo mientras se encuentre en tratamiento el trabajador.
- Pagarle las indemnizaciones que le correspondan.

Finalmente, se encuentran fuera de la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo:

- Aquellos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor ajena al trabajo.
- Incapacidades del trabajador preexistentes al comienzo de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional realizado.
- Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial: el teletrabajador cuenta con los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten sus servicios en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente, así como los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Respeto a la vida privada: todos los sistemas de control anexos a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán proteger tanto la intimidad del trabajador, como la privacidad de su domicilio.
- Reversibilidad acordada: se recomienda que en el contrato individual voluntario se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y patrón para regresar al trabajo presencial o viceversa.

- Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador: los equipos y herramientas imprescindibles para llevar a cabo la labor podrán ser proporcionados por la empresa o por el mismo patrón/empleador y el trabajador será responsable por su uso adecuado y mantenimiento, de la misma forma en que sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso y esto tomando en consideración que fue consensuado de que el trabajador use su propio equipamiento, se recomienda a la empresa o al patrón/empleador compensar la totalidad de los gastos que genere su uso.

4.1.4. Aplicación del teletrabajo

Se sugiere firmar un acuerdo entre las partes (patrón y trabajador), por medio de un contrato individual en el cual se expresen:

- Voluntad del trabajador para desarrollar sus actividades laborales de manera remota con la precisión del lugar de prestación de las tareas.
- La habitualidad y el tiempo.
- Detalles en cuanto a equipamiento, amortización y compensación de gastos.
- La manera en que se llevará a cabo el monitoreo, tomando en consideración la vida privada del trabajador.
- Plazos respecto al preaviso sobre la reversibilidad con la opción de que ambas partes lo soliciten. Aconsejan que este período de preaviso sea de un mes.
- Derecho a la desconexión digital con el objeto de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar o personal.

4.1.5. Principios a tomar en cuenta para desempeñar el teletrabajo

- No todas las profesiones y oficios son teletrabajables.
- Necesidad de autodisciplina y autocontrol.
- Dominio sobre la Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- Sencillez y comodidad para la comunicación con sus pares y superiores.
- Autogestión del tiempo.

- Desarrollo de las habilidades blandas (estas habilidades son el resultado de una mezcla de habilidades sociales, de forma de ser, de acercamiento con los demás, de comunicación entre otras).

4.1.6. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores

De igual forma el teletrabajador cuenta con derechos y obligaciones como cualquier otro trabajador y son los siguientes:

Derechos:

- Contar con un ambiente sano y seguro para laborar.
- Tener conocimiento sobre aquellos riesgos relacionados a sus tareas desempeñadas.
- Recibir capacitación en cuanto métodos de prevención.
- Recibir elementos que fomenten la protección personal y colectiva.
- Contar con cobertura ART por parte de su empleador.
- Tener asistencia médica.
- Recibir pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional, así como indemnización en los casos que lo ameriten.
- Recibir la recalificación laboral cuando lo concierna.

Obligaciones:

- Denunciar ante su empleador o la ART accidentes o enfermedades profesionales.
- Dar aviso a su empleador, la ART o la SRT sobre cualquier circunstancia de riesgo asociada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participación en acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Darle el uso correcto a los elementos proporcionados por el empleador.
- Efectuar los exámenes médicos periódicos.

4.1.7. Responsabilidades para el empleador

Hay que recordar que en una relación hay derechos y obligaciones para ambas partes y las responsabilidades del empleador, son las siguientes:

- Crear y contar con jefes, gerentes y directivos que tengan capacidad para dirigir equipos remotos y presenciales, así como mixtos.
- Poder tomar decisiones tomando en consideración el contexto del trabajo.
- Trabajar por objetivos y resultados.
- Tener en cuenta que las metas se van a concretar bajo la modalidad del teletrabajo, por lo cual se necesitan dinámicas distintas.
- Utilizar herramientas tecnológicas, diseñar estrategias y planes de trabajo para que haya una mejor comunicación e integración de los equipos de trabajo.
- Realizar un estudio sobre los puestos de trabajo y también de los perfiles adecuados para el teletrabajo.

En el punto anterior traté acerca de objetivos y ahora se precisarán, los siguientes:

- Que se consiga eficacia de la empresa con la implementación del teletrabajo.
- Conseguir resultados positivos y examinar aquellos que no fueron cumplidos.
- Desarrollar una cultura de organización sólida de trabajo por objetivos y resultados.
- Distinguir al teletrabajador y el trabajo en equipo, así como percibir la responsabilidad de la organización y sus líderes.
- Buscar mejorar la productividad.
- Cuantificar la efectividad de la modalidad (mediante entrevistas a los teletrabajadores, jefes, pares y examinar los resultados obtenidos).
- Fomentar estadísticas en base a la información recogida.
- Armonizar vida familiar, social y laboral para incitar al grupo de trabajo.
- Colocar a la empresa como revolucionaria con las innovaciones tecnológicas y el mercado laboral, para lograr más competitividad.
- Hacer uso de mecanismos de monitoreo, protegiendo los derechos de privacidad del trabajador.
- Culminación de metas por objetivos.

4.1.8. Marco normativo

Actualmente la República de Argentina no cuenta con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, más bien cuenta con un conjunto de leyes que abarcan a la actividad: “la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa, junto con la Ley 25.800 que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales.”⁴⁸ Estas reglamentaciones engloban la actividad que concierne a los trabajadores contratados en relación de dependencia, en la que se incluye el teletrabajo, no obstante sin referirse a este de manera concreta.

Asimismo en el año 2007, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social creó junto con una comisión interdisciplinaria y tripartita un proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia, estudiando sobre sus ventajas y desventajas, con la finalidad de pretender justificar la necesidad de una ley, de igual forma que plantee los requisitos esenciales para la implementación del teletrabajo, que a su vez podrían ser mejoradas con la ayuda de cláusulas de negociación colectiva. (Dicho programa perdió estado legislativo, por lo que no continuó). Y en el 2008 se elaboró el Programa PROPET destinado a empresas privadas, formalizándose bajo la Resolución N°595/2013.

En la actualidad hay un proyecto de decreto válido de manera tripartita en la Comisión de Diálogo Social del Futuro del trabajo para estimular una reglamentación que ayude como norma específica para los teletrabajadores en relación de dependencia, incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo. Con el objeto de impulsar la difusión temática, para que cada vez más empresas puedan conocer, pongan en práctica y empleen el teletrabajo en sus operaciones habituales destacando y tomando en cuenta sus ventajas como que es una forma de trabajo que aumenta la producción, crea empleo y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

⁴⁸ Ministerio de Producción y Trabajo. *Teletrabajo decente en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, 2019. En www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro Consultado el día 25 de noviembre del año 2020 a las 22 horas con 17 minutos

4.2. República de Chile

El pasado 26 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de Chile la Ley N° 21.220 cuyo objeto es la modificación al Código del Trabajo en materia de trabajo social, incorporando el Capítulo IX en el Título II del Libro I, esa parte conceptualizada como “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”. La regularización va desde el artículo 152 quárter G hasta el artículo 152 quárter O. Y de acuerdo con el artículo primero transitorio de esta misma ley estipula que dentro de 3 meses contados, desde la entrada en vigor de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán adherirse a los términos que el articulado establece para ambas modalidades.

Mientras que el artículo segundo transitorio, fija que esta ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial y esto fue el 1° de abril de 2020.

4.2.1. Definición de teletrabajo y trabajo a distancia

En principio el trabajo a distancia es “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.”⁴⁹

Mientras que se le denominará teletrabajo “si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.”⁵⁰

Las partes podrán pactar, ya sea al comienzo o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o bien en un documento anexo al mismo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, que se apegará a las normas contenidas en este nuevo capítulo.

⁴⁹ Código del Trabajo, artículo 152 quárter G

⁵⁰ *Idem*

4.2.2. Derechos de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo

Contarán con todos los derechos individuales y colectivos que se encuentren en el Código del Trabajo de ese país. Conforme a lo dicho con anteriormente, por ningún motivo los convenios sobre la modalidad adoptada involucrarán un menoscabo de los derechos de los que contempla el ya mencionado ordenamiento legal.

4.2.3. Lugar de trabajo

El lugar donde el trabajador realizará sus actividades laborales puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio a su determinado. En las circunstancias de que los servicios por su naturaleza fueran aptos de desarrollarse en lugares distintos, podrán pactar que el trabajador elija de manera libre donde llevará acabo sus funciones, esto por el lado del trabajo a domicilio.

4.2.4. ¿Qué no será considerado trabajo a distancia o teletrabajo?

“No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.”⁵¹

4.2.5. Jornada de trabajo

Ambas modalidades pueden comprender toda o parte de la jornada laboral, mezclando tiempos de trabajo de manera presencial en establecimientos, instalaciones o tareas de la empresa con periodos de tiempo de trabajo fuera de ella.

Cuando lo amerite, el empleador debe proveer a su costo un mecanismo fehaciente de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia, siguiendo las reglas del artículo 33 del Código del Trabajo.

Si la naturaleza de las tareas del trabajador a distancia lo conceden, las partes (empleador y trabajador) pueden pactar que este último administre de forma libre su jornada en los horarios que mejor se le acomoden a sus necesidades, siempre tomando

⁵¹ Código del Trabajo, artículo 152 quárter H

en cuenta los límites últimos de la jornada diaria y semanal, así como aquellas relativas al descanso semanal.

Por otro lado en el caso de los teletrabajadores podrán concertar que queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el inciso cuarto del artículo 22. No obstante, se presumirá que el trabajador se encuentra apegado a la jornada ordinaria cuando el empleador hiciera una supervisión sobre la forma y oportunidad que se llevan a cabo las labores.

Continuando específicamente en el objeto de estudio de este trabajo, comentamos de manera conjunta ambas modalidades para poder hacer una comparación más atinada respecto a la nueva Ley N^a 21.220. Ahora haremos precisiones sobre esta ley en cuanto al teletrabajo únicamente.

4.2.6. Empleo de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones

Sin bien ya mencionamos que respecto al lugar de trabajo tienen similitud, lo que los va a diferenciar es el uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. En el trabajo a domicilio no es obligatorio el empleo de estos, mientras que en el teletrabajo es necesario porque los servicios son prestados mediante estos medios. De este rubro, sale la incógnita ¿quién provee los equipos para suministrar el teletrabajo? “Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.”⁵²

4.2.7. Derecho a la desconexión

Para aquellos trabajadores que distribuyan de manera libre su horario excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, esto es, que se le debe garantizar al trabajador el tiempo en el que ellos no estarán

⁵² *Ibidem*, artículo 152 quáter L

obligados a contestar tanto comunicaciones, órdenes, entre otros requerimientos. El tiempo que durará este periodo de desconexión es de por lo menos 12 horas continuas en un lapso de 24 horas. Y en ninguna circunstancia el empleador puede instaurar comunicaciones, no formular órdenes, entre otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

4.2.8. Condiciones de salud y seguridad

Estas condiciones a las que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reglamentadas por un reglamento que expedirá el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Todos los equipos, herramientas y materiales para el trabajo incluidos aquellos elementos de protección personal deben ser suministrados por el empleador al trabajador.

El empleador puede requerir al determinado organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 que asegura a los y las trabajadoras del sector privado y público, así como los trabajadores independientes que coticen, serán protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe sobre si el puesto de trabajo cuanta con todas las condiciones de seguridad y salud.

De manera previa el inicio de las labores sea trabajo a distancia o teletrabajo. El empleador debe realizar una capacitación sobre de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener contempladas para la ejecución de las labores.

4.2.9. Contrato de trabajo

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.⁵³

Además, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.⁵⁴

4.2.10. Procesos que debe seguir el empleador después de formalizar el pacto

⁵³ Código del Trabajo, artículo 10

⁵⁴ *Ibidem*, artículo 152 quáter K

De acuerdo con el precepto 152 quáter O, en los 15 días posteriores a que las parte hayan convenido la modalidad, el empleador tiene la obligación de registrar el pacto de manera electrónica.

También la Dirección del Trabajo expedirá copia del escrito de registro anterior a la Superintendencia de Seguridad Social. A su vez enviará el pacto al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744.

A su vez el director del trabajo puntualizará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos. Y las otras normas necesarias para corroborar el cumplimiento de los requisitos estipulados en los ordenamientos.

Finalmente, el tema de la fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia y a su vez de teletrabajo competen a la Dirección del Trabajo.

4.3. República de Colombia

El teletrabajo esta contemplado en este país en la ley 1221 del año 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012).

4.3.1. Definición de teletrabajo

El artículo 2 de la ley 1221 del año 2008 define el teletrabajo como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.”⁵⁵

Así mismo, la ley nos indica que teletrabajador es aquella “persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”⁵⁶

⁵⁵ ¿qué es el teletrabajo?, en www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75151.html Página consultada el 1 de diciembre de 2020 a las 14:05

⁵⁶ Ley 1221 de 2008, artículo 2

4.3.2. Modalidades de teletrabajo

De acuerdo con esta ley se plantean tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, esto atendiendo a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a realizar y el perfil del trabajador. Y son los siguientes:

- Teletrabajo autónomo: es cuando trabajadores independientes o empleados que dependen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, realizando estas desde cualquier lugar seleccionado por él mismo.
- Teletrabajo supletorio: se da con trabajadores que cuentan con contrato laboral que alternan sus tareas en diferentes días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella utilizando las TIC para ejecutarlas. Y se debe entender que teletrabajan al menos dos días a la semana.
- Teletrabajo móvil: refiere a aquellos trabajadores que usan dispositivos móviles para llevar a cabo sus tareas. Así mismo, su actividad laboral les permite ausentarse de manera frecuente de la oficina y por esto mismo no tienen un lugar definido para desempeñar sus tareas.

Posteriormente de haber explicado las generalidades en Colombia hago una explicación respecto de aquellos puntos que trata la legislación de este país relacionada al tema de estudio de este trabajo.

4.3.3. Jornada de trabajo para un teletrabajador

Dado la naturaleza especial de las labores de los teletrabajadores no se les aplicarán las disposiciones respecto de jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. Así mismo, en este último, el Ministerio de la Protección Social deberá vigilar con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en cuanto al marco del teletrabajo, en especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo y salvaguardar su salud.

4.3.4. Salario de los teletrabajadores

El salario de los teletrabajadores no puede ser inferior al que se paga por el mismo servicio laboral, tanto en la misma localidad, como con el mismo rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

En la situación de que el empleador haga uso únicamente de teletrabajadores, para determinar el importe del salario deberá tomar en consideración los siguientes puntos:

- La naturaleza del trabajo; y
- La remuneración que se paga para labores semejantes en la localidad.

Para aquellas personas que sean asalariadas no serán consideradas como teletrabajadores porque por el hecho de desempeñar ocasionalmente sus trabajos como asalariados, ya sea en su domicilio o en un lugar diferente de los locales de trabajo del empleador, en lugar de ejecutarlo en su lugar habitual de trabajo.

4.3.5. Derecho de descanso de los teletrabajadores

La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá de desarrollarse de tal manera que se asegure su derecho contar con un día de descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

4.3.6. Derechos de los teletrabajadores

- Igualdad de trato, respecto de:
 - A. El derecho de los teletrabajadores a formar o adherirse a las organizaciones que elijan y a participar en sus actividades;
 - B. A la protección de la discriminación del empleo
- Protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Profesionales), de acuerdo con lo contemplado en los artículos de la Ley 100 de 1993, así mismo las normas que cambien o añadan o en aquellas disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- Remuneración, En los casos de que al trabajador no reciba los paquetes de información para que lleve cabo sus labores, o los programas para realizar sus

funciones, o no son arreglados a pesar de haber sido avisado no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho

- Protección de regímenes legales de seguridad social
- Acceso a la formación
- Edad mínima para la aceptación en el empleo o trabajo
- Protección de la maternidad. Contemplando que las trabajadoras al término de su licencia de maternidad, tienen el derecho de volver al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración con la que contaban.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

4.3.7. Obligaciones del empleador

- Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de uso de los teletrabajadores, así como las conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos ordenados por él, indispensables para llevar a cabo sus funciones. Estos elementos y medios suministrados no pueden ser utilizados por otra persona distinta al teletrabajador, este último al término del contrato deberá devolver los objetos entregados para el desarrollo del mismo, en buen estado, salvo deterioro natural.
- En el caso de que el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no pueda desarrollar su prestación por un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor deberá de ser remunerada. Aquellos trabajadores que se desempeñe en la modalidad de móvil, no podrán alegar estos imprevistos.
- El empleador debe tener en cuenta el puesto de trabajo del teletrabajador en los planes y programas de salud ocupacional, así como debe tener una red de atención de urgencias en caso de que sucedan accidentes o enfermedades del teletrabajador cuando este se encuentre laborando.
- Debido a que la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria para ambas partes. Los trabajadores que actualmente lleven a cabo su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservarán el derecho de solicitar que en cualquier momento regresen a su actividad laboral convencional.

- Las empresas cuyas actividades tengan origen en Colombia, que tengan interés en asociar teletrabajadores, deberán realizarlo con personas que cuenten con domicilio en el territorio nacional de la República de Colombia, quienes a su vez desarrollarán sus labores en este país.
- Finalmente, todo empleador que contrate teletrabajadores, deberá informar de dicha asociación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y en el caso de que no existan estos, al Alcalde Municipal, con la finalidad de que el Ministerio de la Protección reglamente el formulario para proporcionar la información correspondiente.

4.3.8. Trabajo a domicilio

Así mismo como en los dos antiguos rubros cabe mencionar lo relativo al trabajo a domicilio con el objeto de hacer diferencias, así como plantear sus similitudes y poder precisar que son cosas totalmente diferentes.

En principio se trata de un contrato muy peculiar que se encuentra contemplado en los artículos que van de los numerales 89 al 93 del Código Sustantivo de Trabajo, ello nos permite que una empresa pueda contratar a una persona con la finalidad que desde su casa y con el apoyo de su familia si es necesario, realice las labores que le fueron encomendadas.

De igual forma en dicho contrato, la empresa debe suministrar al trabajador todas las materias primas y demás elementos necesarios para que el trabajador pueda ejecutar su trabajo.

4.4. España

En España respecto a su regulación, en la actualidad necesita de un desarrollo normativo más amplio, porque hasta el momento no hay un reglamento o normativa específica sobre el teletrabajo más allá de lo poco visto por el Estatuto de los Trabajadores, ya que es breve.

Derivado de la Ley 3/2012, de fecha 6 de julio relativa de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, en la que se establece por primera vez en España el trabajo que se lleva a cabo de manera predominante en el domicilio del trabajador o en cualquier lugar libremente elegido por éste, al introducir en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13.

El pasado 23 de septiembre del año 2020 se publicó el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia y entró en vigor a su vez ese mismo año el día 13 de octubre, abordando de manera más profunda temas respecto al trabajo a distancia y sobre el teletrabajo.

Este acuerdo es el resultado de los acuerdos entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron en el año 2002 el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AME), suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de ese mismo año y posteriormente revisado en 2009, con el objeto de traer mayor seguridad los teletrabajadores y teletrabajadoras por cuenta ajena en la Unión Europea.

El principal objeto de este Acuerdo era crear un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales para aquellas personas que realicen teletrabajo y armonizar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas.

4.4.1. Definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial

Entrando propiamente a este acuerdo nos define en su artículo segundo, dos definiciones importantes para poder diferenciar:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.⁵⁷

⁵⁷ Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, artículo 2

Es necesario tener presente estas definiciones, ya que, con esto podremos diferenciar más adelante el tópic sobre el que estamos hablando y no caer en confusiones. Conforme a lo expuesto con antelación observamos que ya se trata de una definición diferente a los anteriores países en materia de trabajo a distancia, lo que destacamos son los siguientes puntos.

4.4.2. Características del trabajo a distancia y teletrabajo

1. Será llevado a cabo de manera que la prestación de la actividad laboral se desarrolle preponderantemente en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar a su elección de manera libre, de manera alternativa a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. Esta modalidad de trabajo tiene presente la voluntariedad, tal como se señala que el acuerdo por el que se establece el trabajo a distancia debe formalizarse por escrito. (Tanto si el acuerdo se fija en el contrato inicial o de manera posterior, de igual forma se le aplicarán las reglas comprendidas para la copia básica del contrato de trabajo incluidas, en el artículo 8 de la Ley del Estatuto de Trabajadores). De igual forma quienes desarrollen el trabajo a distancia no podrán sufrir algún perjuicio, ni modificación en las condiciones que ya fueron pactadas. Esto nos lleva a hablar sobre las formalidades del acuerdo de trabajo a distancia:
 - Por escrito;
 - La empresa deberá facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia que contenga todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, así como sus actualizaciones.

En cuanto al contenido del acuerdo contendrá:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.⁵⁸

Y todas las modificaciones de las condiciones planteadas en el acuerdo de trabajo a distancia, deberán de ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, focalizándose por escrito con carácter anticipado a su aplicación.

3. Aquellos trabajadores que presten sus servicios a distancia contarán con los mismos derechos que los trabajadores que desarrollan sus actividades en el centro de trabajo de la empresa (artículo 4 Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, relativo a la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación), salvo los que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

4.4.3. Derechos de los trabajadores a distancia y teletrabajadores

Los derechos de las personas trabajadoras a distancia se encuentran en los artículos del 9 al 18 del Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia y se encuentran divididos por secciones:

Sección 1ª derecho a la carrera profesional:

- Derecho a la formación: las empresas deberán implementar medidas para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, al igual a las de las personas que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, así como, garantizar su formación necesaria para

⁵⁸ *Ibidem*, artículo 7

el adecuado desarrollo de su actividad tanto en cuando se formalice el acuerdo de trabajo a distancia y también cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

- Derecho a la promoción profesional: las empresas deberán informar a los trabajadores a distancia, con la misma medida con los que prestan sus servicios de manera presencial de manera expresa y por escrito sobre las posibilidades de ascenso que se produzcan. Ya sea que se trate de puestos que se ejecuten de manera presencial o a distancia.

Sección 2ª derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos:

- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: tanto la dotación suficiente, como el mantenimiento adecuado será por parte de la empresa, sobre todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Además, que garantizará la atención especializada en caso de dificultades técnicas (en el caso del teletrabajo).
- Derecho al abono y compensación de gastos: todo lo relativo al desarrollo del trabajo a distancia deberá ser financiado o bien compensado por parte de la empresa, así mismo, esta no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de sus actividades laborales. Todos los mecanismos para determinar, compensar o abonar estos gastos, deberán estar establecidos en los convenios o acuerdos colectivos.

Sección 3ª derechos con repercusión en el tiempo de trabajo:

- Derecho al horario flexible (conforme a los términos del acuerdo): se deberán respetar los tiempos de disponibilidad obligatoria y las normativas que versen sobre el tiempo de trabajo y descanso, la persona que lleve a cabo trabajo a distancia puede flexibilizar el horario de prestación de servicios planteado.
- Derecho al registro de un horario adecuado: (de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva y regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de

Trabajadores) deberá tenerse fijado el tiempo en que la persona trabajadora ejecuta trabajo a distancia dedica para llevar a cabo su actividad laboral, debe incluir entre otros, el inicio y fin de la jornada, todo esto sin que haya un perjuicio de la flexibilidad horaria.

Sección 4ª derecho a la prevención de riesgos laborales:

- Aplicación de la normativa en el trabajo a distancia: las personas que trabajan a distancia cuentan con el derecho a una idónea protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: tanto la evaluación de riesgos, como la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tomar en cuenta los riesgos peculiares de esta modalidad de trabajo, dándole mayor atención en factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Especialmente se deberá tener en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Esta evaluación de riesgos solamente deberá de abarcar la zona habilitada para la prestación de servicios, no se extenderá al resto de zonas de la vivienda o del lugar seleccionado para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa debe contar con toda la información referente de los riesgos de trabajo a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia por medio de un método que ofrezca confianza sobre de sus resultados y disponer las medidas de protección que desenlacen como las más convenientes en cada caso en concreto.

Sección 5ª derechos relacionados con el uso de medios digitales:

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos: (en términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, bajo los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de medios utilizados) el empleo de los medios telemáticos y el

control de la prestación laboral por medio de dispositivos automáticos garantizara de forma oportuna el derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La empresa no puede obligar la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del trabajador, ni el empleo de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Las empresas deben fijar criterios sobre el uso de los dispositivos digitales respetando los mínimos estándares de protección de su intimidad conforme con los usos sociales y los derechos reconocidos en los ordenamientos legales. En la creación de estos deberá estar presente la representación legal de los trabajadores.

Se podrá precisar en los convenios o acuerdos colectivos los términos dentro de los que los trabajadores pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos que fueron puestos a su disposición por parte de la empresa para realizar el trabajo a distancia, tomando en consideración los usos sociales de dichos medios y las singularidades del trabajo a distancia.

- Derecho a la desconexión digital: conforme al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, aquellas personas que trabajen a distancia (especialmente en teletrabajo), tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

Sección 6.^a Derechos colectivos:

Las personas trabajadoras a distancia contarán con el derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que las demás personas trabajadoras del centro al que se encuentran anexadas.

Con esto, en la negociación colectiva se podrán plantear las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las particularidades de sus servicios (respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre el trabajador a distancia y aquel trabajador que realice sus labores en el establecimiento de la empresa).

La empresa a su vez debe proporcionar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad

representativa, entre ellos, así como el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la práctica del tablón virtual, en caso de que sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá corroborarse de que no haya obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, de igual manera con el resto de las personas trabajadoras.

Finalmente se debe garantizar que las personas trabajadoras a distancia tengan participación efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representante legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, específicamente, la participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

4. Así mismo habrá facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia y son las siguientes:

- Protección de datos y seguridad de la información: los y las trabajadoras en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las indicaciones de la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos.

Así mismo seguir todas las instrucciones sobre seguridad de la información implementadas por la empresa, el ámbito del trabajo a distancia.

- Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos: los trabajadores deben cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación ordenadas por la empresa, relativas con los equipos o útiles informáticos, bajo los términos que hayan fijado en la negociación colectiva.
- Facultades de control empresarial: la empresa debe admitir medidas que considere oportunas sobre vigilancia y control para comprobar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, adjuntando el uso de los medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración necesaria a su dignidad y tomando en consideración, en tal caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Con base a estas características y a la definición que nos facilita el Real Decreto-ley 28/2020, añado que cuando se habla del teletrabajo únicamente se le agrega a estas características la de que se llevará a cabo por medio del uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación, que son prácticamente como los habíamos llamado con anterioridad las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Adicionalmente a ello, se tomará en consideración el regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo referente de tres meses, con un mínimo de 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato colectivo de trabajo. A su vez cabe destacar lo abordado previamente relativo a considerar qué una que persona lleva a cabo teletrabajo, está debe cumplir al menos un 50% de la jornada laboral, valiéndose para el desarrollo de éste de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). De igual forma una limitación a esto es que en los contratos de trabajo celebrados con menores, así como, los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, únicamente cabe un acuerdo de trabajo a distancia que garantice como mínimo un porcentaje del 50% de la prestación de servicios que se realizan de manera presencial.

4.5. Semejanzas y diferencias de las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y España

Ahora bien, tomando en los ordenamientos legales previamente estudiados sobre el trabajo el teletrabajo vamos a organizar las ideas en concreto más destacadas de esto:

País	Argentina	Chile	Colombia	España
-------------	------------------	--------------	-----------------	---------------

<p>1. Trabajo a domicilio</p>	<p>El trabajo que una persona lleva a cabo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En su domicilio o en otros locales de trabajo del empleador; 2. A cambio de una remuneración ; 3. Con la finalidad de manufacturar un producto o prestar un servicio de acuerdo con las especificaciones del empleador independiente-mente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ellos, a menos que sea persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica . 	<p>Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.</p>	<p>Contrato que consiste en que una empresa contrate a una persona con el objeto que desde su casa y con el apoyo de su familia si es necesario, realice las labores que le fueron encomendadas.</p>	<p>Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.</p>
--------------------------------------	--	---	--	--

2. Teletrabajo	Es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).	Mientras que se le denominará teletrabajo al trabajo a distancia cuando los servicios sean prestados mediante el uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.	Una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de	Es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
3. Marco normativo	No cuenta con un instrumento jurídico específico redactado para el teletrabajo, pero cuenta con un conjunto de leyes que abarcan a la actividad.	Ley N° 21.220 brinda una modificación al Código del Trabajo, incorporando el Capítulo IX en el Título II del Libro I, esa parte con el nombre de “Del Trabajo a	Ley 1221 del año 2008 (Decreto reglamentario 0884 de 2012).	Ley 3/2012, de fecha 6 de julio, acompañada del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, publicado el 23 de septiembre de 2020.
4. Convenio	Es necesario formular un contrato consensuado por ambas partes (trabajador y patrón)	Las partes deberán pactar, ya sea al comienzo o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo.	En la ley únicamente se dice que la vinculación el trabajo es voluntaria, así como esta vinculación deberá ser informada a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y en caso de que no existan estos, al Alcalde Municipal	Sí es necesario un convenio por escrito.
5. Empleo de Tecnologías de la Información y Comunicación	Se debe realizar mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).	Los servicios serán prestados por medio del uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, así como estos servirán para	Si hay dependencia de éstas para el desarrollo de sus tareas.	Sí, es desarrollado por medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación

6. Lugar de trabajo	Puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio	En su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la	Cualquier lugar seleccionado por el trabajador.	Se presta en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por este.
7. Condiciones de trabajo	Sí hay derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, específicas en materia de teletrabajo.	Sí hay derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, específicas en materia de teletrabajo.	Sí hay derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, específicas en materia de teletrabajo.	Sí hay derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, específicas en materia de teletrabajo.

Ahora explicaremos la razón de este cuadro comparativo y los rubros en que está dividido.

1. En principio abundar acerca del trabajo a domicilio en estos países únicamente la definición, ya que puede ser confuso y complejo, saber que es teletrabajo y que es trabajo a domicilio, podemos destacar del cuadro que Argentina tiene una conceptualización que consiste a *grosso modo* en la contratación de una persona para manufacturar un producto con materiales proporcionados por el patrón en su domicilio o cualquier otro lugar diferente a su lugar de trabajo habitual, mientras que por parte de Chile, Colombia y España, se torna de una manera diferente, al no precisar sobre la actividad laboral a desarrollar y únicamente se menciona que se llevará a cabo en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar ajeno a los establecimientos de la empresa.
2. Hablando propiamente de teletrabajo, hay dos puntos importantes a tratar para diferenciarlo del trabajo a distancia, el primero es que a diferencia del trabajo a distancia en la parte de Argentina, no se sintetiza en una sola actividad laboral, sino que se vuelve más amplia esta brecha permitiendo cualquier actividad. En cuanto a Chile, Colombia y España, no hay problema al respecto ya que refiriéndose al teletrabajo no abarca una sola actividad a desarrollar, sino que un abanico amplio de servicios que puede prestar el trabajador y no solamente a manufacturar un producto.

3. Salvo Argentina los demás países estudiados cuentan con instrumentos jurídicos especialmente redactados para el teletrabajo. Aun así en este país se encuentra regulada por un conjunto de leyes que cubren esta actividad y protegen a aquellas personas que se dedican a esta actividad.
4. En Argentina, Chile y España es una obligación realizar un convenio en el que tanto patrón como trabajador pacten acerca de esta modalidad con todas las especificaciones necesarias para llevarlo a cabo de manera correcta, en el caso de Colombia si bien no es obligatorio que sea por escrito, se comenta que la vinculación es voluntaria, por lo tanto, se deduce que debe de haber aceptación por ambas partes para llevarlo a cabo, sea o no por escrito.
5. Otro punto a tratar es el empleo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, que en el teletrabajo es esencial para poder ejecutar sus tareas laborales, aquí no hay diferencia alguna, salvo por el cambio de nombre que en los ordenamientos de España se le llaman medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación que son prácticamente lo mismo. Este rubro complementa el anterior por las actividades a desarrollar, ya que no todas las actividades son teletrabajables. Al hablar en el caso de Argentina, es necesaria una reformulación diferente del concepto acerca de trabajo a distancia para igualarlo con el teletrabajo, mientras que en el caso de Chile, Colombia y España al no unificarse en una sola actividad laboral permite simplemente que a la definición que se tiene de trabajo a distancia se le añada mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación o a través de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación en el caso de España para entenderlo como teletrabajo.
6. Todos los países dejan a elección del trabajador su lugar de trabajo para desarrollar sus actividades laborales. Mientras no sea en la empresa o sucursal de esta.
7. Finalmente, en este rubro hablaremos de aquellos derechos y obligaciones que tienen las partes, que comparten en igualdad de circunstancias o que son similares o que no se encuentran contemplados y que son fundamentales para hablar de un teletrabajo con protección completa para las partes. Realice en base a los diferentes

ordenamientos estudiados un cumulo de todos los derechos y obligaciones que deben tomarse en consideración para la implementación del teletrabajo en una empresa propiamente:

- Cobertura contra riesgos y enfermedades de trabajo.
- Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial.
- Respeto a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- Reversibilidad acordada.
- Recibir capacitación sobre el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para que de esta forma se pueda trabajar por objetivos y resultados.
- Derecho a la desconexión.
- Contar con condiciones de salud y seguridad.
- Tener una jornada de trabajo establecida.
- Percibir el mismo salario que se paga por el mismo servicio laboral.
- Protección en cuanto a regímenes de seguridad social.
- Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de uso de los teletrabajadores.
- Derecho al abono y compensación de gastos.
- Derecho a un horario flexible.
- Derecho a la protección de datos.
- Derechos colectivos.

Todos estos puntos deben tener inspección por parte de las autoridades sobre el cumplimiento de los derechos y obligaciones ya mencionados.

CAPÍTULO V

Teletrabajo en México

5.1. Estudio del Capítulo XII Bis derivado de la Reforma del 11 de enero de 2021 al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo

En repetidas ocasiones hemos hablado sobre la importancia de esta modalidad en tiempos de tecnología y globalización, así como en épocas de necesidad como lo son hoy en día con el inicio de la pandemia por Covid-19 que ha tenido que mantener a los trabajadores lejos de su lugar de trabajo y que, por lo tanto, ha impedido ejecutarlo de manera habitual.

En este rubro nos dedicaremos a estudiar el proyecto aprobado el 9 de diciembre de 2020 referente al teletrabajo, que si bien es un gran avance en materia laboral, únicamente es el inicio de un gran camino para poder llegar a una implementación completa y eficiente en el país.

Como antecedente este mismo año ya había proyectos en el Congreso de la Unión que tenían como fin el teletrabajo, como por citar un ejemplo: el del diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arreondo encaminado a una actualización de la legislación vigente en materia laboral, derivado de un estudio de diversas ciencias, no solamente la legal, para brindar adiciones a la Ley Federal del Trabajo para estar en posibilidades de contar con la figura del teletrabajo regulado (entre dichas adiciones están definir al teletrabajo y sus modalidades, derecho de reversibilidad y especificar todos los derechos que gozan los trabajadores en esta forma de trabajo); por otro lado, el proyecto de la diputada Isabel Margarita Guerra Villarreal sobre añadir dentro de la tabla de enfermedades de la Ley Federal de Trabajo el COVID-19. Como podemos ver, estos proyectos van encaminados al mismo fin que es brindar de mayor protección a los trabajadores en esta época en donde domina el teletrabajo, al mismo tiempo que adicionan algo con lo que no se contaba.

Todos estos estudios desembocaron en la aprobación del proyecto de 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, si bien era una necesidad, refleja un avance en la innovación tecnológica y la globalización que mantiene a todos los países conectados a lo largo del mundo.

De inicio en este proyecto, se define el teletrabajo como la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación de manera habitual. Este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina, incluso en cualquier otro lugar a elección del teletrabajador.

5.2. Principios de la reforma de fecha 11 de enero de 2021 a la Ley Federal del Trabajo

El proyecto sobre teletrabajo fue creado teniendo en base a los siguientes principios:

- I. Confianza: nos dice, que el patrón deberá de confiar en los trabajadores y estos deben de promover esta confianza cumpliendo con los tiempos de entrega y garantizando la eficiencia de su trabajo. Así como, es esencial que exista comunicación entre patrón y trabajador y viceversa, que estas en todo momento se conduzcan con verdad. (Se hace visible algo de lo que ya habíamos observado con anterioridad al realizar el estudio de los diversos ordenamientos legales de los países y el que el trabajo será enfocado a objetivos y resultados y que es fundamental la comunicación constante entre las partes).
- II. Soberanía de tiempo: se deben implementar y repetir horarios de trabajo. Para que los trabajadores puedan tener una buena administración de su tiempo, manteniendo un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral y también promoviendo la desconexión fuera de estos horarios. (Derecho a la desconexión, derecho a un horario flexible y derecho a contar con una jornada de trabajo establecida, previamente estudiados).

- III. Respeto a la vida personal: deberá haber límites entre el trabajo y la vida personal. Esto se consigue fomentando y respetando el derecho a un horario flexible, así como el trabajador debe ser capaz de realizar sus objetivos y conseguir resultados mientras esta ejecutando su trabajo.
- IV. Voluntariedad: el teletrabajo debe ser voluntario. (El teletrabajo se da mediante la externalización de aprobación tanto del trabajador, como de la empresa. Y es obligatorio formalizarlo por escrito con todos los rubros indicados en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo).
- V. Reversibilidad: el trabajador tiene la seguridad de que su puesto de trabajo presencial se encontrará disponible cuando le sea posible volver al centro de trabajo en donde habitualmente realizaba sus actividades laborales.

Lo que se propone es hacer modificaciones y aportaciones, con motivo de tener una regulación que vea por los diversos temas que al día de hoy se encuentran regulados y que urgen de regularizarse. Lo que se reforma es el artículo 311; y se adiciona un 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 Ley Federal del Trabajo, para estar de la siguiente manera:

5.3. Texto de la reforma

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 quién 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.

CAPÍTULO XII BIS TELETRABAJO

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 empleador, 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 la 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.

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:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, y domicilio de las partes;

Naturaleza y características del trabajo;

Monto del salario y fecha y lugar o forma de pago;

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;

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;

Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

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 éstos contratos a cada uno de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las

fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente ley.

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.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

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;

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;

Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;

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.

Artículo330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador;

Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.

Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.

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.

Artículo330-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.

Artículo330-H.- El empleador 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 segundo 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.

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.

Artículo330-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.

Artículo330- K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

Comprobar que los empleadores 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;

Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo.⁵⁹

5.4. Análisis sobre el proyecto

Ahora, daremos unos breves comentarios sobre cada uno de los artículos aportando todo lo que hemos estado analizando en estudios previos.

Artículo 311.- se elimina, el segundo párrafo del artículo como se había manejado previamente, lo que resulta en eliminar el concepto de que el trabajo a domicilio es aquel que se ejecuta a distancia con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Incurсионando en el Capítulo XII Bis relativo al teletrabajo, observamos lo siguiente:

Artículo 330-A.- define al teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada, consistente en la realización de actividades remuneradas, en lugares diferentes al establecimiento del empleador, mediante el uso esencial de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), estas últimas con el fin de poder establecer contacto y mando entre la persona trabajadora en esta modalidad y el empleador.

Así mismo, se nos define al teletrabajador como aquella persona que prestará un servicio personal y subordinado, en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa y haga uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Las tecnologías de la información y comunicación, para efectos del teletrabajo, serán consideradas como el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como fin ayudar con las tareas y funciones en los centros de trabajo, también a aquellas que son necesarias para la administración y transformación de la información, específicamente los componentes tecnológicos que facilitan la creación, modificación, almacenamiento, protección y recuperación de esa información.

⁵⁹ Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 11 de enero de 2021

Todas estas disposiciones de este capítulo regirán en las relaciones laborales que se lleven a cabo a más de un 40% del tiempo en el domicilio del teletrabajador o en cualquier otro lugar seleccionado por este bajo la modalidad de teletrabajo. Y no será considerado teletrabajo aquel que sea de manera ocasional y esporádica.

Artículo 330-B.- todas las condiciones de trabajo deberán constar por escrito en un contrato, también cada una de las partes tendrá un ejemplar de este. Independiente del contenido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá entre otras cosas las que destacan en nuestra opinión: a) el equipo e insumos, englobando también aquellos relacionados con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al teletrabajador; b) descripción o monto que el patrón debe pagar al teletrabajador en concepto de pago de servicios en el domicilio derivados del teletrabajo; c) mecanismos para el contacto y supervisión entre trabajador y patrón, duración y distribución de horarios (tomando en cuenta los límites en los máximos legales); d) y otras estipulaciones que convengan a las partes.

Artículo 330-C.- la modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo y deberá facilitarle gratuitamente una copia del contrato al teletrabajador.

También deberán entregar los mecanismos que traten sobre comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, con el objeto de garantizar que los teletrabajadores cuenten con el conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

Artículo 330-D.- adicional al precepto, anterior en el caso de que los patrones no tengan un contrato colectivo de trabajo deberán de incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo y plantear los mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que lleven a cabo esta modalidad.

Artículo 330-E.- relativo a las obligaciones especiales que estarán a cargo de los patrones, muchas de ellas similares o iguales a las abordadas en el capítulo anterior.

- Proporcionar, instalar y hacerse cargo del mantenimiento de los equipos esenciales para el teletrabajo;
- Recibir de manera oportuna el trabajo y pagar en forma y fecha los salarios;
- Responsabilizarse de los costos procedentes del teletrabajo;
- Tener un registro sobre los insumos proporcionados a los teletrabajadores;
- Poner en funcionamiento mecanismos que salvaguarden la seguridad de la información y datos utilizados por los teletrabajadores;
- Al término de la jornada laboral, deberán respetar el derecho a la desconexión; y
- Fijar mecanismos para capacitación y asesoría forzosos para garantizar la adaptación, el aprendizaje y el uso conveniente de las tecnologías de la información de los teletrabajadores (principalmente aquellas que varíen de modalidad presencial a teletrabajo).

Artículo 330-F.- Como ya lo comentamos con anterioridad, al haber dos partes involucradas principalmente en las relaciones de trabajo, ahora relacionaremos de las obligaciones del teletrabajador, que son los siguientes:

- Guardar y conservar los equipos, materiales y útiles entregados por el empleador;
- Informar acerca de los costos establecidos para el uso de los servicios de telecomunicaciones, consumo de electricidad y demás costos que provengan del teletrabajo;
- Obedecer y apegarse a las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo fijadas por el empleador;
- Atender y hacer uso de los mecanismos y sistemas operativos para la vigilancia de sus actividades laborales; y
- Aplicar las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados para el desarrollo de sus actividades y observar las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo 330-G.- el cambio de modalidad que va de presencial a teletrabajo, debe ser voluntario y fijado por escrito y cuando se de este cambio de modalidad, las partes contarán con el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial.

Artículo 330-H.- el empleador deberá procurar el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores con el objeto de que gocen de un trabajo digno y de igualdad de trato (en cuanto a las condiciones como son: remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales, etc). También deberá vigilar una perspectiva de género que facilite conciliar la vida personal y la disponibilidad de los teletrabajadores en la jornada laboral.

Artículo 330-I.- todo tipo de tecnología que sea utilizada para la supervisión del teletrabajo, deberá ser proporcional a su objeto, mientras se este garantizando el derecho a la intimidad de los teletrabajadores, así como, el respeto al marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Únicamente podrá hacerse uso de cámaras de video y micrófonos para inspeccionar el teletrabajo de forma extraordinaria, o en los casos de que las funciones desempeñadas por el teletrabajador lo requieran.

Artículo 330- J.- las condiciones especiales sobre seguridad y salud para los trabajos ejecuta al amparo de este Capítulo serán fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana (esta última deberá de tener presente factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos desfavorables para la vida, integridad física o salud de los teletrabajadores).

Artículo 330- K.- los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales de:

- Comprobar que los empleadores cuenten con registro de los insumos suministrados a los teletrabajadores, conforme a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los pagados por la empresa a trabajadores en modalidad presencial con las mismas funciones o similares; y
- Corroborar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales en este Capítulo.

Todo lo relativo a este Capítulo desde nuestro punto de vista es bastante completo y toma en consideración cada uno de los puntos característicos del teletrabajo en otros ordenamientos legales, de igual forma abordan las funciones de los Inspectores del Trabajo, que juegan un punto fundamental en esta nueva modalidad. Debido a que ellos tienen las siguientes funciones:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.⁶⁰

Es esencial contar con un número considerable de Inspectores del Trabajo en México para que todas las funciones inherentes a su encargo se realicen de manera eficiente y no resulte en una carga de trabajo insostenible para ellos.

⁶⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 540

CAPÍTULO VI REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

En este último capítulo abordaremos la regulación del teletrabajo en México, consistente en ordenar dicha figura jurídica dentro del sistema jurídico mexicano y, para poder llegar a una materialización eficiente es fundamental abarcar todos los puntos esenciales. También propondremos, la elaboración en base a lo ya estudiado, de un proyecto de contrato individual del trabajo que, a manera de ejemplo, sirva de base para aquellas empresas que deseen formalizarlo de conformidad con estos nuevos preceptos incorporados. Asimismo, plantearemos las ventajas y desventajas de incorporarlo y aquellos retos a los que se enfrentara la normatividad para poder llevarlo a la práctica de manera eficiente.

6.1. Fases de implementación y formalización del teletrabajo

En el momento en que una empresa se plantea la idea de poner en funcionamiento el teletrabajo, surge la incógnita sobre si ¿realmente un trabajador rendirá y será productivo independientemente del lugar en el que se encuentre? La respuesta a esto es, totalmente. Incluso se adoptaría una nueva cultura empresarial, aun mejor a la que actualmente opera, ya que si bien es cierto en la cultura tradicional se tiene control principalmente de la presencia del trabajador en la empresa o bien en los establecimientos, en la que no se cuenta de manera regular con indicadores de productividad y pasar a un modelo más flexible como lo es el teletrabajo, en donde lo habitual es medir la productividad de cada trabajador a manera de requisito.

Consideramos que es benéfico, debido a que lo que lleva a una empresa a ser exitosa es la productividad de los trabajadores en ella, no el tiempo en que los trabajadores permanezcan en ésta.

Aplicar un modelo de trabajo flexible separando la actividad de un espacio físico y temporal, cuenta con diversos efectos positivos para la organización. No obstante, para

poder llevarlo a cabo de forma efectiva, es recomendable ejecutar una prueba piloto para probarlo, rectificarlo, cambiarlo e incluso eliminando algunas cuestiones; antes de establecerlo en su totalidad.

Lo que se busca con esta prueba inicial, es llegar a una activación con mayores garantías de éxito y obtener, por lo tanto, efectos positivos como:

- Instaurar una correcta gestión con objetivos, que permita una comunicación fluida entre el patrón y el trabajador;
- Impulsar el manejo de herramientas tecnológicas para el trabajo en equipo;
- Mayor capacitación tecnológica en los trabajadores, dando un mejor uso de las nuevas herramientas a su alcance (TIC);
- Creación de un modelo de trabajo que permita el acomodamiento de los trabajadores a esta nueva modalidad, teniendo como base la autogestión, la responsabilidad individual y la libertad; y
- Un nuevo modelo de liderazgo, conforme a la confianza y evaluación de resultados.

Los expertos sugieren que para aquellas empresas que desean llevar a cabo una transición que quieran trabajar con un modelo flexible como lo es el de teletrabajo, desde cero, es recomendable realizar un plan piloto en el que se tendrá que realizar las siguientes acciones:

- Fijar un programa de flexibilidad trazando el modelo, concretando los criterios, así como, puntualizando los perfiles profesionales afectados y aquellos recursos necesarios;
- Adaptar el programa tomando en cuenta el impacto tecnológico en los procesos de trabajo y las consecuencias en la cultura de la empresa;
- Tomar en consideración los impactos que surjan durante el proceso derivados de la implementación;
- Tener presente que se trata de una prueba por lo que se recomienda que sea voluntario para las personas que se quiera involucrar. La predisposición de los trabajadores es esencial.

6.1.1. Diseño piloto

Se debe iniciar tomando en consideración en el diseño de este plan piloto de trabajo flexible, las personas que participaran en él, los criterios a alcanzar y el modelo que se ha de procurar.

La mayoría de los perfiles pueden trabajar adaptándolo de manera flexible a cada puesto de trabajo, sin embargo hay que tener presente que no todos los trabajos son susceptibles para ser ejecutados a distancia, así como también no todos los trabajadores tendrán éxito o mejoraran su calidad de vida tanto personal como profesional si optarán por el cambio hacia el teletrabajo.

Hoy en día se estaría hablando sobre la necesidad de diagnosticar si las personas cuentan con un perfil de teletrabajador, con unas particularidades que harían más factible que una persona alcance los objetivos planteados en esta modalidad.

Así como, tener cualidades específicas o una especialidad profesional sólida, porque teletrabajar requiere competencias precisas. En la búsqueda por obtener un teletrabajo eficiente presume enunciar y clasificar aquellos requisitos coordinados esencialmente con la capacidad de la persona para acoplarse a las nuevas formas de trabajar que son principalmente basadas en el manejo de redes digitales.

En la tabla siguiente se puede apreciar la variación de habilidades del trabajador presencial y el teletrabajador.⁶¹

Modelo presencial clásico	Modelo de teletrabajo
Habilidad para operar en un entorno en mayor o menor grado definido y estable.	Habilidad para operar en un entorno siempre cambiante y no siempre definido.
Conocimiento de sistemas particulares orientados hacia la realización de tareas.	Capacidad de comprender sistemas y procesos de trabajo y realización de tareas diversas.
Capacidad para tratar con procesos de trabajo claros y concretos.	Capacidad para tratar con procesos de trabajo múltiples y diferentes.

⁶¹ Viorreta, Carme, et. al., Guía de buenas prácticas. Formación de teletrabajadores y servicios de apoyo del Telecentro Cepadite, Madrid, 2000, página 12. www.telecentros.info/pdfs/guiabuensaspracticasepadite.pdf Consultada el 30 de diciembre del 2020 a las 13 horas con 11 minutos

Habilidad para trabajar en un entorno de trabajo “tutelado” (control externo).	Habilidad para asumir responsabilidades y decisiones en un entorno de trabajo “autogestionado” (control interno).
Priman las tres P: Puntualidad, Permanencia y Presencia.	Lo importante es la calidad del resultado y el cumplimiento de los plazos.
Trabajo individual o en equipo en un entorno presencial.	Trabajo a distancia, individual con necesidad de coordinación en equipos distribuidos.
Necesidad de uso de las TICs, a veces sólo como “valor añadido”.	Uso de TICs como herramienta ineludible e imprescindible.
Habilidades de interacción “cara-a-cara”.	Habilidades de interacción mediante TIC.
Habilidad para operar en horizontes limitados horaria y geográficamente.	Habilidad para operar en horizontes en expansión geográfica y horaria.
Actualización ocasional en centros de formación. Aprendizaje informal en el puesto de trabajo.	Frecuentes actualización y renovación de competencias. Auto estudio y formación abierta y distancia.
Competencia enseñada.	Competencia autodidáctica.
Vida laboral y privada diferenciada.	Capacidad de delimitar vida laboral y privada.

Con base a lo anterior, se entiende que el perfil del teletrabajador es un cúmulo de características personales que, acompañado de competencias profesionales y de condiciones convenientes, tendrán como resultado que este proceso de cambio en cuanto a actitudes y hábitos de trabajo se modernice y evolucione a esta nueva modalidad.

Para la elección de los trabajadores hay que tomar en cuenta la voluntariedad, antigüedad, habilidades y manejo de las tecnologías de la información y comunicación, así como corroborar un compromiso con la empresa y responsabilidad al momento de realizar la prueba. De igual manera, mientras mayor sea el número de personas incluidas en la prueba, se podrán observar más circunstancias. (Esto no está relacionado con el tamaño de la empresa, sino con los diferentes datos que tengamos para esto).

El plan piloto debe ser destinado para aquellas áreas en las que haya mayor número de incógnitas.

Posteriormente, corroborar que la empresa cuente con los medios tecnológicos y requerimientos esenciales (por ejemplo: cumplimientos legales, de seguridad, etcétera), para poder desarrollar el piloto de manera eficiente.

Por último, la planeación sobre la manera en que se va a documentar el proceso teniendo en consideración que el objeto de esta prueba es la subsiguiente implantación en la empresa como un nuevo modelo de gestión de ésta.

6.1.2. Preparación del piloto

Continuará en la ejecución de todas las medidas necesarias para el desarrollo de la prueba, selección de las personas, requisitos esenciales, plan de acción, la medición y resolución de indicadores de evaluación, etc. Conforme a lo que se quiera buscar con esta prueba y de acuerdo al tamaño de la organización.

Lo que se puede hacer es elegir a unas cuantas personas de un área o departamento para estar en posibilidad de verificar como se desarrolla esta modalidad y observar también los impactos en su productividad y el trabajo en esa área en específico.

Determinada la selección, deberá comunicarse y validarla con todos los agentes de la empresa y explicarles de la manera más clara y concisa posible el modelo a probar y los rubros que se tomaran en cuenta para este estudio.

A su vez, se identificará e informará sobre los indicadores a medir y estudiar en el tiempo en que se lleve a cabo la prueba con ayuda de un cronograma en el que se deben garantizar factores como: resolver dudas y cuestiones, proveer de recursos técnicos fundamentales con el fin de que le sea facilitado a cada trabajador y que puedan de esta manera trabajar de forma deslocalizada. Para esto la empresa ofrecerá a los trabajadores participantes formación sobre el cambio y sobre tecnología necesaria. Principalmente en la formación relativa a los responsables de equipos y dirección sobre la nueva forma de gestionar equipos, con el fin de que la transición sea exitosa.

Estos responsables deberán tomar en cuenta factores para la gestión de equipos a distancia como pueden ser: impulsar la comunicación, compartir información, pero esencialmente administrar por objetivos para la ejecución del seguimiento de trabajo.

6.1.3. Monitorización

En esta etapa, se va a analizar si se está cumpliendo con los objetivos que se habían especificado, el nivel de satisfacción laboral, nivel de productividad, con el fin de poder realizar correcciones para adaptarlo a las situaciones concretas de la empresa y para las personas que laboran en esta; deduciendo si el modelo es viable o no para la administración en conjunto.

6.1.4. Resultados

Con toda la información obtenida se estará en posibilidades de extraer conclusiones y se analizan las desviaciones observadas en el primer plan. Se busca llegar con todos estos datos al fin último de este piloto que es implantar un modelo de teletrabajo que sea flexible para toda la organización.

En este contexto, cabe mencionar la necesidad de regular la figura del teletrabajo, la cual surge como una necesidad y no una opción más favorable para las empresas buscando un modelo más flexible que diera mejores resultados y en la medida de salir a flote de este apuro, las empresas en su totalidad sin poder contar con el tiempo y planeación tuvieron que implementarlo a partir del surgimiento de la Contingencia Sanitaria por la Pandemia del Covid-19 en México, esto en empresas cuyo objeto social es teletrabajable pero en las que no, simplemente no se pudo hacer más al respecto.

6.2. Contrato de teletrabajo

En este orden de ideas pasaremos a presentar los requisitos que debe contener un contrato individual de teletrabajo cuyas cláusulas pueden ser modificadas conforme a las necesidades y objetivos específicos que tenga cada empresa. Una vez analizados los tópicos relacionados con las fases comentadas con anterioridad, estaríamos preparados para formalizar esta nueva modalidad de trabajo y conforme a los estándares de la Ley Federal del Trabajo que mejor forma que si es por escrito.

El contenido general de un contrato de teletrabajo es:

1. Datos generales de la empresa o patrón persona física y del teletrabajador.
2. Mencionar que se celebra voluntariamente por ambas partes.
3. Si el contrato se estuviera celebrando con un trabajador que se cambió de modalidad presencial a teletrabajo, el tiempo de reversibilidad.
4. Fijar la duración de la relación del contrato. Así como añadir en su caso una cláusula para sujetarse a un periodo de prueba o de capacitación inicial, contemplados en los artículos 39-A y 39-C de la Ley Federal del Trabajo.
5. Precisar el servicio a prestarse. Señalando que el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada, consistente en la realización de actividades remuneradas, en lugares diferentes al establecimiento del empleador, mediante el uso esencial de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), estas últimas con el fin de poder establecer contacto y mando entre la persona trabajadora en esta modalidad y el empleador.
6. Especificar la obligación del teletrabajador a entregar de forma electrónica y cumpliendo todos los protocolos de seguridad establecidos a tal efecto, los resultados producidos de aquellas tareas asignadas por la empresa, en días y horas señaladas de manera expresa.
7. Condiciones relativas al tiempo y espacio en que se llevará a cabo el trabajo designado.
8. Señalar días y horas en que el teletrabajador desarrollará las actividades encargadas con el fin de limitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral.
9. Hacer mención de los medios tecnológicos esenciales, accesorios y programas de software requeridos para realizar el trabajo encomendado, puntualizando la propiedad de estos.
10. En caso de que la empresa proporcionara los equipos y programas informáticos, debe plantearse la responsabilidad del teletrabajador sobre el uso, guarda y custodia de éstos, así como fijar un procedimiento para la devolución en buen estado, salvo el

desgaste natural de estos, por parte del teletrabajador al término del contrato de teletrabajo.

11. Restricciones sobre el empleo del correo electrónico corporativo, haciendo mención de que el teletrabajador lo debe usar de manera responsable, prohibiendo recolectar o distribuir material ilegal por medio de este, así como no podrá darle un uso distinto al que se había determinado por el contrato de teletrabajo.
12. De acuerdo con las actividades inherentes a la empresa el teletrabajador recopilará y manejará una serie de datos, información, estadísticas, fórmulas matemáticas, físicas, químicas y de otra naturaleza, así como patentes, marcas derechos de autor y programas informáticos propiedad de la empresa y, por lo tanto, deberá seguir todos los protocolos de seguridad planteados por dicha empresa con el objeto de reforzar la confidencialidad, secretos e integridad de datos a los que tenga acceso. Asimismo, el trabajador tiene la obligación de no divulgarlos a otras empresas o personas físicas, salvo autorización expresa por empresa, tampoco podrá conservarlas para sí, porque de lo contrario, será responsable por daños y perjuicios que llegue a causarle a la empresa.
13. Todos los derechos de propiedad intelectual o industrial originados por el contrato de teletrabajo, serán propiedad de la empresa, en consecuencia, el teletrabajador no podrá usarlas, reproducirlas, comercializarlas, comunicarlas de manera pública o cambiar sus funciones, por lo que, en caso opuesto será responsable por daños y perjuicios que llegue a ocasionar a la empresa.
14. El teletrabajador se responsabiliza de guardar la mayor reserva y confidencialidad acerca de las actividades laborales que desempeñe. Para tales efectos, la información confidencial será aquella información propiedad de la empresa y que sea producida por el teletrabajador a través del contrato de teletrabajo.
15. En el período de duración del contrato de teletrabajo, el teletrabajador no podrá prestar sus servicios a empresas diferentes que tengan como objeto social actividades iguales o similares a las que se llevan a cabo en la empresa contratante.

16. El teletrabajador debe respetar las medidas de seguridad informática, por ejemplo: encriptar la información que envíe a la empresa cada que se finalice una de las tareas encomendadas, guardar copia de seguridad de la información propiedad de la empresa, entre otras, todo ello dependiendo de las funciones que desempeñe el teletrabajador y de las actividades que desarrolle la empresa.
17. El acceso a los distintos entornos y sistemas informáticos de la empresa que el teletrabajador realice, lo hará bajo su control y responsabilidad conforme a los procedimientos fijados por la empresa, mismos que se encontrarán determinados en el Reglamento Interior de Trabajo.
18. La empresa puede tener control y supervisar solamente la actividad del teletrabajador concerniente con el teletrabajo conferido, empleando medios telemáticos, informáticos y electrónicos que sean oportunos, sin entrometerse en su vida privada.
19. Si por motivos de trabajo la presencia física de personal de empresa fuera necesaria, deberá haber de por medio notificación previa.
20. La obligación del teletrabajador a efectuar reuniones o por medio de videoconferencias con el personal directivo de la empresa en el lugar de trabajo de este mismo, sin que tales reuniones sean consideradas como violación a la privacidad.
21. De acuerdo a lo reconocido a nivel internacional y nacional, el patrón no podrá bajo ninguna circunstancia espiar las actividades personales del teletrabajador, ya que de lo contrario será acreedor a las sanciones correspondientes.
22. En el caso de haber conflictos entre la empresa y el teletrabajador se estaría bajo las siguientes hipótesis: si el teletrabajador y la empresa radican en México, quien conocerá acerca de tal conflicto será la Junta de Conciliación y Arbitraje o juzgado laboral en su caso, conforme a la Ley Federal del Trabajo; si el conflicto es entre una parte extranjera y una mexicana, se resolverá de acuerdo con lo establecido en el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo. (Tomando en cuenta los cambios que llegasen a suscitarse con la Reforma del 2 de mayo de 2019).

23. Si el teletrabajador fue contratado para laborar en la modalidad de teletrabajo, no podrá exigir el ejercer teletrabajo en las instalaciones de la empresa, al menos que las partes mediante común acuerdo modifiquen esta cláusula y bajo este supuesto dejará de ser teletrabajador para obtener el estatus de trabajador presencial.
24. Si con antelación hay un contrato individual de trabajo y reglamento interior de trabajo y las partes mediante común acuerdo eligen la modalidad de teletrabajo, el contrato de teletrabajo deberá abarcar aquellos elementos puntualizados. Atendiendo a este caso en concreto, se deberá hacer mención de una cláusula de reversibilidad la cual consistirá en que el teletrabajador podrá regresar a llevar a cabo el trabajo de manera presencial como venía normalmente laborando en la empresa, junto con la respectiva transformación del contrato de trabajo.
25. El teletrabajador tendrá el mismo trato y derechos que tienen los trabajadores presenciales en la empresa, así como, todos los derechos fundamentales establecidos en el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
26. La forma y monto del salario que percibirán los teletrabajadores, será mayor en un 10% al que reciben los trabajadores presenciales en la empresa y que lleven a cabo las mismas actividades, con el fin de que el excedente sea para pagar la parte proporcional a los gastos operativos. En caso, de encontrarse en el extranjero será equivalente a la moneda de curso legal en el país, puntualizando si en este quedan o no incluidas las erogaciones realizadas por el teletrabajador, por ejemplo: obtención de documentos o información, etc. previa justificación de los mismos. El pago de salario del teletrabajador se deberá ejecutar el día 15 y 30 de cada mes en la cuenta bancaria que proporcione o en la que la empresa aperture con motivo de éste.
27. Independientemente del salario, el teletrabajador percibirá una cantidad adicional por concepto de pago de internet y energía eléctrica que no formará parte del salario.
28. Aludir que el teletrabajador tiene derecho a recibir todas las prestaciones laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y aquellas procedentes en términos establecidos. También el ejercer sus derechos de asociación profesional.

29. Citar los derechos del teletrabajador a recibir las prestaciones de seguridad social referidas en la Ley de del Seguro Social, Ley del INFONAVIT y demás a través de la afiliación y pago de cuotas respectivas a cargo del patrón.
30. El teletrabajador tiene la obligación de realizar sus actividades laborales en un espacio seguro y libre de riesgos, por esta causa la empresa otorga su autorización al personal de la empresa correspondiente practicar visitas de manera periódica para constatar que las instalaciones de internet y eléctricas, junto con el software, hardware y todas las medidas ergonómicas existentes, sean las correctas para el adecuado rendimiento de su trabajo y exista una acertada prevención de salud, seguridad física y mental. Asimismo, deberá efectuar las condiciones especiales relativas a la prevención de riesgos laborales fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo.

A manera de ejemplo exponemos un contrato individual de trabajo en el que materializamos los requisitos argumentamos con anterioridad, haciendo la precisión que las cláusulas variaran conforme a los objetivos que tenga cada empresa.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TELETRABAJO

Contrato Individual de Trabajo que se celebra entre la empresa LEX S.A. representada en este acto por el ciudadano Arturo Pérez Gómez, en su calidad de Director General y el ciudadano Pedro Álvarez Hernández, a quienes posteriormente se les denominará como la empresa y el trabajador, respectivamente a razón de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

La empresa LEX S.A. es una sociedad anónima constituida al amparo de las leyes mercantiles mexicanas cuya acta constitutiva se encuentra debidamente inscrita en el registro Público del Comercio de la Ciudad de México, con el número 6056, a hojas 429 del tomo 645 del libro 7o., tal como se considera en la misma y con domicilio fiscal en la calle Madrid número 20 en la colonia Templo de esta ciudad, siendo Director General de la misma el ciudadano Arturo Pérez Gómez, quien acredita su carácter en los términos que se desprenden del acta mencionada y con el poder notarial para pleitos y cobranzas que le ha sido expedido para tal efecto. Por su parte el ciudadano Pedro Álvarez Hernández, se declara ser mexicano casado, mayor de edad, de ocupación encargado de ventas y con domicilio en la calle Bolivia número 647 en la colonia Oriente en esta ciudad.

CLAUSULAS

PRIMERA: OBJETO Y FUNDAMENTO LEGAL. El objeto del presente Contrato Individual de Teletrabajo es regular la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

SEGUNDA: ANTECEDENTES. Actualmente el ciudadano Pedro Álvarez Hernández tiene una relación laboral ordinaria con LEX S.A. desde el 4 de marzo de 2013 desempeñando el puesto de encargado de ventas.

TERCERA: CONDICIONES DE TRABAJO. Por convenir a sus intereses, ambas partes convienen cambiar a la modalidad de teletrabajo, de manera temporal por el periodo de un año, en lugar de prestación de trabajo presencial y se sujetará a las siguientes condiciones:

1. La ejecución de la labor se llevará a cabo en la casa habitación del teletrabajador, ubicada en la calle Bolivia número 647 en la colonia Oriente en la Ciudad de México, teniendo la obligación de presentarse en la oficina habitual del centro de trabajo en horario normal, los días que por razón del empleo que desempeñará sea necesario contar con su presencia.
2. La labor a desarrollar será la misma que realiza en el centro de trabajo, es decir, administrar las ventas junto con sus entregas con los clientes y enviar un informe sobre los estados de cuenta a la empresa a más tardar el día viernes de cada semana antes del término de su jornada laboral habitual.
3. Por la naturaleza de sus actividades, se encontrará sujeto a la misma jornada diaria que ha venido manejando estos años en la empresa, consistente de las 8:00 horas hasta las 15:00 horas. Con el fin de establecer comunicación necesaria para los efectos del servicio entre la empresa y el trabajador, sin que ello implique control del tiempo laborado o del cumplimiento de la labor encomendada. En caso de que el trabajador rebase las horas normales de trabajo, tendrá derecho al pago de horas extras.

CUARTA: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES. Los derechos y obligaciones para ambas partes serán los mismos que tienen en su contrato de servicios original, regido por las normas de la Ley Federal del Trabajo. A manera de que tanto la empresa como el teletrabajador mantengan las condiciones que especificaron en ese acuerdo, en el caso de surgir alguna imposibilidad de preservar alguna o algunas condiciones convenidas, deberá plantearlo a la otra parte de manera inmediata para hacer efectivo el derecho de revisión.

QUINTA: MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO. Se permite a la empresa calificar el cumplimiento de metas en base a la productividad en cantidad y calidad por medio de la mediación o control materializado en informes quincenales que el trabajador presentará al Director General los días 15 y 30 de cada mes, en formato Excel acompañado de toda la información necesaria para argumentar dichas metas.

SEXTA: ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL TELETRABAJADOR. Todas las actividades a realizar por el teletrabajador en el marco del presente contrato fueron establecidas de común acuerdo y dando principal importancia a los objetivos y necesidades de la empresa, ajustándose en todo momento al perfil de trabajo del puesto que ostenta las cuales se describen a continuación:

- Formular contratos de suministro solicitados por la empresa para los clientes de esta misma.

- Administrar las entregas entre los transportistas y los clientes, para poder ejecutarlas de manera efectiva.
- Dar informes finales sobre las operaciones completadas entre la empresa y el cliente.
- Informar sobre circunstancias imprevistas entre las operaciones.
- Llevar información relativa al contenido de los almacenes.

SEPTIMA: LUGAR EN DONDE SE EJECUTARÁN LAS LABORES ASIGNADAS: las actividades se desarrollarán en el domicilio del teletrabajador ubicado en la calle Bolivia número 647 en la colonia Oriente en la Ciudad de México, comprometiéndose a lo siguiente:

- A. Destinar un área exclusiva acondicionada y con herramientas adecuadas para que el teletrabajador, lleve a cabo las labores asignadas, cumpliendo todos los requisitos sobre salud ocupacional y ambiente sano.
- B. Permitir al personal de LEX S.A. que se encuentre debidamente capacitado para ingresar en su domicilio cada mes para revisar que las condiciones en que desarrolla sus actividades laborales sean las adecuadas.

OCTAVA: CONEXIÓN DIGITAL. Relativo al equipo informático y la conexión electrónica (hardware y software) se administrará de la siguiente manera:

1. Mientras LEX S.A. no cuente con los recursos económicos suficientes para proporcionarle los equipos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales, el trabajador pondrá de su propio peculio los equipos, línea de internet y de teléfono, si así fuera necesario para poder realizar su trabajo, por un periodo breve en tanto que la empresa otorga el material de trabajo. Reembolsándole al trabajador todos los gastos derivados del uso de equipo de su propiedad, calculado conforme a todos estos gastos de manera proporcional.
2. LEX S.A. dará soporte técnico únicamente para las herramientas de trabajo de software y sistema operativo necesario para desarrollar el teletrabajo convenido. Excluyendo otro tipo de solicitud de instalación, configuración o solución de problemas relativos a software que no sean necesarios para el trabajo o aquellos sobre los cuales la empresa no posea licenciamiento.
3. No se facilitará soporte sobre problemas derivados del mal uso de los recursos informáticos, descargas, música, videos, fotos o cualquier otro elemento ajeno a las funciones propias del teletrabajador que causen, lo siguiente:
 - Saturación del disco duro.
 - Detrimento en el rendimiento de la PC.
 - Fallas en las herramientas de trabajo.
 - Pérdida de información sobre la empresa.
 - Inutilidad del equipo.
4. No habrá lugar a soporte técnico sobre computadoras que no sean funcionales o no sean propiedad de la empresa para el desarrollo de sus actividades laborales.
5. El personal técnico de LEX S.A podrá llevar a cabo visitas con el objeto de obtener inventarios sobre hardware y software de los equipos en uso por el teletrabajador para realizar las actividades de la empresa, de igual forma, si deriva de dicha función el personal técnico se percata de anomalía, se le

notificará al teletrabajador y hasta donde persista dicho problema no se le brindará más soporte al equipo de cómputo.

DECIMA: GASTOS OPERATIVOS: el teletrabajador asumirá los gastos de electricidad, internet, alimentación y transporte derivados de las actividades que desarrolle para ejecutar el trabajo convenido.

DECIMA PRIMERA: ESTUDIOS SOCIO FAMILIARES. Se desarrollarán visitas al lugar en donde el trabajador desempeña sus actividades laborales, con el objeto de corroborar el cumplimiento de las condiciones básicas planteadas en este contrato, así como la ejecución del trabajo encomendado, así como la valoración de las condiciones psico-sociolaborales.

DECIMA SEGUNDA: VIGENCIA. El presente contrato comenzará a regir a partir del día once de enero del año dos mil veintiuno y el término será el día diez de enero de dos mil veintidós, mismo que podrá prorrogarse, si así lo convienen las partes.

DECIMA TERCERA: CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO. Este contrato llegará a su término en los siguientes casos:

1. Cumplimiento del plazo convenido, salvo convenio entre las partes para prorrogarlo, en cuyo caso establecerían si varían alguna o algunas de las cláusulas convenidas originalmente.
2. Tanto LEX S.A. como el teletrabajador podrán dar por terminado este contrato, cuando se pierda el objeto para el que fue convenido o sobrevenga otra causa ajena que irremediamente le ponga término, o por mutuo consentimiento.
3. Cuando LEX S.A. lo estime necesario por cuestiones de conveniencia institucional, mismas que deberán de ser justificadas y el trabajador deberá reintegrarse al centro de trabajo.
4. El teletrabajador podrá comunicar por escrito y con el tiempo adecuado para no causar trastornos administrativos y operativos, su deseo por volver a incorporarse a sus labores de manera presencial con LEX S.A.

Estando de acuerdo ambas partes en el contenido del presente contrato individual de trabajo, se firma el mismo el once de enero de dos mil veintiuno.

El teletrabajador

El representante patronal

El presente contrato fue realizado únicamente a manera de ejemplo con el propósito de ver materializados todos y cada uno de los derechos y obligaciones en un contrato individual de trabajo y ver la factibilidad de incorporar o no de manera definitiva esta nueva modalidad. De igual manera, el ejemplo del presente contrato puede ser tomado como base para la formulación de otros contratos en los que deberá considerarse las

necesidades y funciones de cada empresa, para redactarlo conforme a sus objetivos y metas.

Asimismo, recordar que derivado de la contingencia sanitaria por la pandemia por Covid-19 que afecta a todo el mundo, muchas empresas no contaron con la temporalidad para implementarlo e incluso muchas de ellas se vieron en la necesidad de cerrar, en virtud de que su objeto social y sus actividades no son susceptibles de llevarse a cabo por medio del teletrabajo, lo que representa un duro golpe a la economía mundial.

A continuación procederemos a explicar ventajas y desventajas que traería el incluir la modalidad del teletrabajo en una empresa.

6.3. Ventajas

- Un modelo más flexible para los trabajadores;
- Se trabaja por objetivos y resultados que permiten calcular la productividad de cada trabajador;
- Promueve el empleo; y
- Permite que situaciones adversas las empresas puedan seguir manteniendo sus actividades de manera remota;

6.4. Desventajas

- No todos los trabajos son teletrabajables;
- Es fundamental contar con equipo dependiendo del tamaño y número de trabajadores de la empresa que a veces las empresas no cuentan para abastecer a todos;
- Es necesario contar con teletrabajadores que empleen el uso de tecnologías de la información y comunicación.
- Si bien es un modelo más efectivo en cuanto a productividad es más oneroso por los costos operativos.

6.5. Retos al implementar el teletrabajo en México

Al contar con un número menor al mínimo es muy difícil que se lleven a cabo todas estas inspecciones, y realmente es un problema preocupante, ya que al querer implementar el teletrabajo y que no se cuenten con todas estas especificaciones estaríamos en presencia de una franca violación a los derechos de los trabajadores principalmente.

Al respecto cuando nosotros nos referimos al concepto de inspección como función, utilizaremos el mismo significado que da la Organización Internacional del Trabajo que es “velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la ley laboral, buscando equidad”⁶², en el estudio a profundidad elaborado por Alex Covarrubias Valdenebro, que se titula: “La inspección del trabajo en México: El largo camino hacia un modelo laboral basado en el Imperio de la Ley”, se expone que si ha aumentado el número de inspectores (pasando de un inspector por cada 160,000 trabajadores), es un número muy alejado de lo que debería ser, siendo cuatro veces menor que los que son recomendados por la OIT para poder llegar a una fiscalización efectiva. Nos explica que hoy en día la cifras son de 450 inspectores en una población trabajadora de 36.4 millones, a lo que proporción sería a 80,000 trabajadores por inspector, siendo estos resultados insuficientes al ser la mitad de lo que aconseja la OIT.

Como lo hemos mencionado es necesario mejorar este apartado, para que todas estas leyes se respeten, ejemplo de ello es que al realizar una reunión virtual con la OIT comentaron que se llevaron a cabo 21,000 inspecciones y “el resultado fue que 9 de cada 10 empresas cumplían con las normas, esto es destacable, y de ese 10% que no cumplió, el 90% (de ese 10%) cumplió una vez inspeccionado y solamente fue necesario mandar a Cofepris o a Ministerio Público un porcentaje pequeño, y sólo hubo que cerrar el 0.6% de las empresas inspeccionadas, un porcentaje minúsculo, lo que significa que el

⁶² Covarrubias Valdenebro, Alex. *La inspección laboral en México. Propuestas para un modelo basado en el imperio de la Ley*. México 2020, página 3

compromiso como sociedad expresado a través de empresarios y trabajadores para el cumplimiento de la norma fue mayúsculo.”⁶³

Los números son bastante preocupantes, pero de los que sin duda alguna se pueden mejorar dándole prioridad en la atención a este problema.

Este sería el tópico principal, añadiendo que es fundamental contar con perfiles de trabajadores con manejo de las TIC que puede o no ser benéfico para la oferta y demanda de trabajo en el país.

Otro desafío a enfrentar son los datos sobre disponibilidad de conexión a Internet en el país, “según datos de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares de 2019, el 70.1% de la población de seis años o más en México es usuaria de Internet.”⁶⁴

Asimismo, solamente 20.1 millones de hogares en el país cuentan con conexión a Internet, lo que supone un porcentaje del 56.4% del total nacional, según a las Estadísticas con propósito de la conmemoración del día del Internet realizadas por el INEGI.

Finalmente, como ya lo he mencionado antes un factor importante fue el poco tiempo en el que se dieron las circunstancias derivadas de la pandemia por el virus COVID-19 que impidió que varias empresas pudieran planear el cambio para teletrabajar de manera eficaz con todos los pasos recomendados para obtener resultados prometedores.

⁶³ Del Pilar Martínez, M. (15 de diciembre de 2020). Inspectores laborales en México son insuficientes para cumplir con nuevos compromisos. *El Economista*

⁶⁴ INEGI. (14 de mayo de 2020). *Estadísticas a propósito del día mundial del Internet*. Página 1. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/eap_internet20.pdf. Consultado el día 12 de febrero de 2021 a las 15 horas

CAPÍTULO VII PERSPECTIVAS

Finalizando señalaré que la regularización del teletrabajo en México representa un gran avance, empero, nos encontramos en presencia de los primeros pasos de esta modalidad. Aún nos queda mucho camino por recorrer para poder llegar a una correcta implementación del teletrabajo en México y explicaré desde diferentes rubros las perspectivas sobre el teletrabajo en nuestro país.

7.1. Perspectiva laboral

Nos encontramos en presencia de un avance en materia del Derecho Laboral en el cual las personas laboralmente activas de nuestro país pueden desarrollar las funciones propias de su actividad laboral a distancia, sin ser precisamente trabajo a distancia, debido a que son cosas totalmente diferentes. También, el poder permitir que todas las actividades laborales que se llevan a cabo en el país continúen sin causarle algún perjuicio a las empresas, desde luego ayuda mucho, tal es el caso: de hoy en día con la Contingencia Sanitaria que derivada de la Pandemia por el COVID-19, permea mundialmente, en la que los trabajadores han tenido que optar por el teletrabajo por necesidad en tiempos de crisis.

Conforme a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) antes de la pandemia, una pequeña parte de la fuerza laboral ocasionalmente trabajaba desde casa y en la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo ya sea de manera regular u ocasional variaba del 30 por ciento o más en países como son: Dinamarca, Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia.

Mientras que por el lado del continente Americano y Asiático, conforme a los estudios hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde casa o cualquier otro lugar, un 16 por ciento en Japón y únicamente un 1,6 por ciento en Argentina.

Datos que reflejan el poco y en algunos casos el desuso de esta modalidad, sin embargo entre enero y marzo de 2020, a medida de que los contagios por COVID-19 se extendían alrededor del mundo, los países ordenaron a los empleadores el cierre de sus operaciones y, de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, dándoles muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Instrucciones que se plantearon como soluciones temporales y que en este tiempo ha estado más presente.

Asimismo, como resultado de las ordenes de confinamiento decretadas por los gobiernos, casi 4 de cada 10 empleados en Europa empezaron a teletrabajar. Y el aumento más exponencial de esta modalidad tuvo lugar en aquellos países más afectados por el virus y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia. Por ejemplo:

En Finlandia, cerca del 60 por ciento de los empleados pasaron a trabajar desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50 por ciento, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40 por ciento de los empleados teletrabajaban. En esos países, menos trabajadores vieron una reducción en su tiempo de trabajo. En promedio, en Europa, el 24 por ciento de los empleados que nunca habían trabajado desde casa comenzó a teletrabajar, en comparación con el 56 por ciento de los empleados que lo habían hecho ocasionalmente.⁶⁵

Por otro lado, en México. Conforme a los resultados “del informe “Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores” elaborado por la Universidad Internacional de Valencia, en el que se afirma que actualmente 2.5% de la población laboral activa en México trabaja en la modalidad de teletrabajo”⁶⁶. Datos que reflejan que no estábamos preparados para esta transición del trabajo llevado de manera presencial en la empresa o algún establecimiento del patrón a uno a por vía remota en cualquier lugar elegido por el trabajador mediante el uso de las TIC.

También exponer que la OIT señala que:

⁶⁵ OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Página 3. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf Consultado el día 14 de febrero de 2021 a las 17 horas

⁶⁶ <https://sg.com.mx/buzz/teletrabajo-m-xico-m-s-que-una-tendencia> Consultada el día 14 de febrero de 2021 a las 20:00 horas

Hay varios factores que determinan si un trabajo puede realizarse potencialmente a distancia. La cantidad de trabajos que se pueden realizar a distancia determina la parte de la fuerza laboral que puede trabajar desde casa durante una pandemia y así reducir la transmisión del virus en la comunidad. En dos artículos recientes (Hatayama et al., 2020; OIT 2020h) se examinaron las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico: se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Las conclusiones indican que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros y los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo.

Esto tiene relevancia teniendo en cuenta que, no contamos con pleno empleo en el país y que somos un país subdesarrollado en el que la mayoría de personas desafortunadamente no cuentan con un trabajo, como el que exponen anteriormente y únicamente un pequeño porcentaje de la población puede subsistir sin la necesidad de asistir a sus centros de trabajo.

Otro factor a tomar en cuenta fue el poco tiempo en el que la pandemia se extendió, impidiendo que se llevara a cabo una planeación y una correcta puesta en práctica correcta de estas medidas tanto para patrones como para trabajadores.

Finalmente, la OIT hace un recuento de aquellos aspectos a considerarse en la transición del trabajo en la oficina y el teletrabajo, así como, aquellas medidas que pueden adoptar los patrones:

- Revisar las necesidades de tecnología y los recursos de los empleados que trabajan desde casa, así como su nivel de habilidades para acceder a la tecnología y trabajar con ella.
- Revisarla política sobre si se permitirá a los trabajadores utilizar sus propios dispositivos para conectarse a los servidores del trabajo y acceder a los datos, o si en su lugar recibirán equipos de TIC proporcionados por sus empleadores.
- Incluir en la política de teletrabajo las modalidades de reembolso para apoyar financieramente a los trabajadores a fin de que dispongan del equipo, la Internet, la banda ancha y las herramientas de comunicación adecuados en el marco de los objetivos de la organización.
- Considerar la posibilidad de reembolsar el costo real de las herramientas y el equipo utilizados para el teletrabajo debido a la pandemia, para permitir que los trabajadores se lleven el equipo de oficina a casa, u ofreciendo un pago único para que los trabajadores compren el equipo necesario para su trabajo en casa.
- Ofrecer oportunidades de capacitación a los trabajadores sobre los diferentes instrumentos que deberán utilizar, autoevaluación y las pruebas externas sobre la capacidad y el nivel de competencias.
- Asegurarse de que los trabajadores sepan cómo acceder al personal de apoyo técnico del equipo en caso de que necesiten asistencia; especialmente en el caso de las PYMES, que

- tienen una capacidad informática interna limitada. Por ejemplo, pedir a empleados con mayores conocimientos en tecnología que ayuden a sus colegas que tengan más dificultades.
- Las empresas también pueden considerar la forma en que se entregará el equipo necesario en el domicilio del trabajador (por medio de un servicio de mensajería o que los trabajadores puedan recogerlo ellos mismos).⁶⁷

El teletrabajo no es únicamente para tiempos especiales, por ejemplo: una pandemia como la que actualmente estamos viviendo. Es una nueva modalidad que día a día va a ir tomando más y más fuerza, como resultado del surgimiento de la nueva era tecnológica en la que nos encontramos y que está conectando y cada vez abarca más rincones del planeta. En la cual no necesariamente debemos estar de manera presencial en algún lugar para desempeñar un trabajo, como ya lo mencioné anteriormente el contar con TIC permite llevar a cabo innumerables tareas, así como, descarta otras en las que necesariamente tienes que encontrarte de manera presencial para poder desempeñarlas. El modelo de teletrabajo cada vez va a ir tomando más fuerza y relevancia para en el mundo laboral, nos encontramos al inicio de la implementación de este modelo en el que pocas empresas lo han adoptado.

7.2. Perspectiva económica

Todo lo relacionado con la materia laboral es de suma importancia para la economía, no solo de México, sino a nivel mundial. Los países desarrollados al contar con índices prometedores de empleo (denominando al empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona, en otras palabras, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica) en un país con índices de desempleo bajos, se puede hablar de pleno empleo (concepto económico que hace referencia la situación en la cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva que desean trabajar, tienen trabajo). Esto constituye uno de los principales indicadores con el que miden el desarrollo de un país.

⁶⁷ OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Página 10. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf Consultado el día 14 de febrero de 2021 a las 17:00 horas

Si bien, es cierto que en los países no tan desarrollados abunda el desempleo. Ello implica que las personas capacitadas deban realizar trabajos de menor cualificación, o trabajar menos horas que las que necesitan o desean. A lo que el nuevo modelo de la cultura empresarial derivada del teletrabajo contribuye, ya que se trabaja por objetivos y resultados que permiten calcular la productividad de cada trabajador, que nos lleva a plantearnos lo que realmente hace que una empresa sea exitosa es la productividad de los trabajadores, no el tiempo que esas personas pasan en esta.

Al abrir fuentes de trabajo en las que población laboralmente activa del país pueda trabajarse incrementaría el empleo, por lo tanto, disminuiría el desempleo, lo que es benéfico para todo país.

Ahora bien, el manejo de la pandemia en un país con bajo PIB como lo es México, en donde abunda el desempleo, y que aunado a que las circunstancias económicas no son las mejores, también un panorama en el que especialistas advierten una recesión económica mundial que afectará a muchos países. Lo correcto sería en tiempos difíciles como son una pandemia y con sustento a los ciclos económicos de cada país, los gobiernos optarían por políticas económicas certeras con el fin de darle ayuda económica a las familias y aparte a las empresas con el fin de evitar que cierren, esto a manera de no fomentar el desempleo que se ha vuelto un problema mayor en países como lo es México.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se pronunció al respecto:

El brote del COVID-19 plantea un desafío importante y sin precedentes para las economías y las sociedades. La economía mundial se enfrenta a su mayor peligro desde la crisis financiera. La máxima prioridad es contener la epidemia y proteger a las personas. El primer paso es reforzar los sistemas de salud y la investigación médica para garantizar una atención adecuada a todos los infectados por el virus; no obstante, los gobiernos también deben encontrar soluciones rápidas y eficaces para hacer frente al impacto económico y social de la enfermedad y de los efectos de las medidas de contención adoptadas para limitar la propagación del virus sobre los trabajadores y las empresas.⁶⁸

⁶⁸ OCDE. (2020, Marzo 20). *Apoyar a las personas y las empresas para combatir el Covid-19*. Consultado en: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135181-uwg5gpl71w&title=Apoyar-a-las-personas-y-las-empresas-para-combatir-el-COVID-19-opciones-para-una-respuesta-inmediata-en-materia-de-empleo-y-pol%C3%ADtica-social Consultado el día 9 de febrero de 2021

El cierre de empresas es un fenómeno que constituye un problema grave y que éste empeore por presentarse tiempos difíciles, al traducirse en la quiebra de una empresa es igual a pérdida de empleos (pérdida de fuentes de sustento para las familias), algo que representa un fuerte impacto a la economía de los países.

Al dar opciones a las empresas para continuar laborando, por ejemplo el teletrabajo, como una manera de salvaguardar empleos y por lo tanto siendo productivas se incentiva la continuidad de éstas, que sin lugar a dudas es mejor a miles de despidos que afectarían en gran medida la economía y crecimiento de un país en el ámbito económico.

Reiterando el nuevo abanico de alternativas que se presentan al regular el teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo, no únicamente en la pandemia que permite el teletrabajo, para incentivar el empleo en el país y abrir más oportunidades laborales para la población de México que se reflejará en un crecimiento económico a determinado plazo.

7.3. Perspectiva de salud

Desde el día 28 de febrero del año 2020 México, así como la mayoría de los países atravesaron momentos difíciles en los que el distanciamiento social fue necesario para preservar la salud, ello trajo como consecuencia el cierre de varios centros de trabajo. Algo que impulsó otras formas de desarrollar las actividades diarias por medio de distintos medios entre ellos el empleo de tecnología, a manera de ejemplo: “muchos países están tomando medidas para limitar la interacción física. El enfoque inicial se centró en las interacciones interpersonales en el lugar de trabajo y el transporte público diario, debido a que estos a menudo congregan a un gran número de personas y de esta manera, incrementan el riesgo de contraer y propagar el COVID-19.”⁶⁹

Por lo que, esta modalidad de teletrabajo es una opción fundamental para preservar la salud de los trabajadores y no causar un detrimento para las personas en su vida laboral.

⁶⁹ *Idem*

Cabe destacar que el resultado de trabajar durante la pandemia por COVID-19 es diferente a teletrabajar en condiciones normales, porque los trabajadores laboran desde el hogar en periodos prolongados en circunstancias externas difíciles.

Esta situación ha provocado niveles de ansiedad más altos que los habituales en los teletrabajadores, debido a las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la crisis.

Según la encuesta de Eurofound, iniciada el 9 de abril de 2020, el 18 por ciento de los encuestados de la UE dijo que se habían sentido muy tensos la mayor parte del tiempo durante las dos últimas semanas, en contraste con solo el 11 por ciento en la encuesta de 2016 (Eurofound, 2020b).

El estrés y la preocupación resultantes de la pandemia de COVID-19 han afectado la salud mental de casi la mitad de los adultos de Estados Unidos, según reveló una encuesta de la Kaiser Family Foundation. Más de dos tercios de los trabajadores estadounidenses dicen que esta pandemia ha dado lugar al momento más estresante de su carrera, según una encuesta realizada por el proveedor de servicios de salud mental Ginger, y el 88 por ciento dijo haber estado moderada o extremadamente estresado durante las cuatro a seis semanas anteriores (Mullen, 2020).⁷⁰

En el caso de América Latina los resultados no son mejores, específicamente en México el presupuesto destinado para la salud mental en 2017 fue de 2 mil 586 millones de pesos o poco más de 1 dólar per cápita. Lo que significa que la media en América Latina es de 5 dólares y en Estados Unidos 40 dólares.

En el marco de la pandemia por parte de los legisladores de México se propuso reformar el artículo 17 fracción V de la Ley General de Salud, con el objeto de facultar al Consejo de Salubridad General para elaborar el Plan Nacional de Protección de la Salud Mental de las personas, por la preocupación de salud mental de las personas en general.

Vale la pena recordar como un antecedente la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la cual tiene como objeto plantear elementos con la finalidad de reconocer, distinguir y prevenir factores de riesgo psicosociales e impulsar en los centros de trabajo del territorio nacional un ambiente organizable propicio.

La norma es favorable desde muchos aspectos, uno de ellos son las medidas de prevención y acciones de control para riesgos psicosociales en los que incluso se habla sobre la violencia laboral, temas fundamentales para poder alcanzar una cultura en la

⁷⁰ OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf el día 14 de febrero de 2021 a las 13:08 minutos

que se promoció el trabajo digno con lo cual se mejorarían las condiciones de trabajo, esto bajo la consideración de las obligaciones fijadas por esta norma para patrones y trabajadores, de igual forma recomendaciones encaminadas a conseguir las metas antes mencionadas.

Dichas recomendaciones importantes para temas como lo son el teletrabajo en tiempos en donde las situaciones no son las mejores y esto hablando desde un punto de vista económico, social, laboral, sobre salud, etcétera.

7.4. Perspectiva política

Retomando las anteriores perspectivas, expongo algunas medidas políticas para disminuir la exposición de los trabajadores al COVID-19 en el lugar de trabajo, son entre otras:

- Relajar las regulaciones existentes o introducir nuevas opciones para el teletrabajo.
- Proporcionar ayuda financiera y no financiera a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) para ayudarlas a desarrollar rápidamente la capacidad del teletrabajo y rutinas eficaces de teletrabajo.
- Alentar a las organizaciones de empleadores a informar a sus miembros de los beneficios del teletrabajo y a ofrecer asistencia.
- Colaborar con empresas tecnológicas para proporcionar a las PYMEs y a los autónomos un acceso libre y rápido a las herramientas de comunicación y uso compartido.
- Proporcionar o alentar a los sindicatos y empleadores a negociar directrices para reducir la exposición de los trabajadores en aquellos lugares de trabajo donde el teletrabajo no es posible.⁷¹

Además de alternativas para incentivar la ayuda económica de los trabajadores enfermos y sus familias, por ejemplo:

- Extender la cobertura de la licencia remunerada por enfermedad a los trabajadores no estandarizados, incluidos los trabajadores independientes.
- Ampliar la duración de la licencia remunerada por enfermedad o renunciar a los períodos de espera y alinearlos con la cuarentena y las recomendaciones médicas.
- Adaptar los requisitos de presentación de informes para acceder a la licencia remunerada por enfermedad, por ejemplo, sin necesidad de certificación médica.

Lamentablemente en el caso de México, los resultados de las políticas semejantes a las implementadas en otros países, no han sido cómo se esperaban, ya que miles de

⁷¹ OCDE. (2020, Marzo 20). *Apoyar a las personas y las empresas para combatir el Covid-19*. Consultado en: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135181-uwg5gpl71w&title=Apoyar-a-las-personas-y-las-empresas-para-combatir-el-COVID-19-opciones-para-una-respuesta-inmediata-en-materia-de-empleo-y-pol%C3%ADtica-social Consultado el día 10 de febrero de 2021 a las 10 horas con 23 minutos

microempresas han cerrado a causa de la pandemia en todo el país y millones de empleos perdidos. Lo anterior derivado de la respuesta negativa a cargo del gobierno sobre la solicitud de ayudas económicas por parte de la población en general, porque independientemente del lado en que te encuentres como patrón o trabajador se necesita producir dinero para satisfacer tus necesidades básicas y al no contar con actividades, terminarán optando por cerrar de manera permanente lo que reflejara un sin número de despidos masivos.

Lo anterior no es atacable a los patrones, debido a que como los trabajadores no la han pasado en las mejores condiciones económicas, recordando que, si no cuentan con productividad por parte de sus trabajadores en sus empresas, no habrá ganancias por la empresa por sí sola y estos simplemente llegarán a un punto en donde la carga de sueldos y demás prestaciones serán imposibles de continuar pagando.

Aunado a lo anterior, México cuenta con el más alto índice de mortalidad en América Latina al día de hoy 9 de febrero de 2021, traducido en una tasa de muertes per cápita número 15 más alta del mundo.

7.5. Perspectiva jurídica

Este aspecto es de gran relevancia, aún cuando ya exista regularización al respecto en nuestros ordenamientos jurídicos como lo es la Ley Federal del Trabajo y en la cual se encuentran regulados el cúmulo de derechos y obligaciones de las que deben gozar de manera formal todos los trabajadores. Los empleadores deben puntualizar las condiciones de empleo durante el teletrabajo, incluidas las cuestiones relativas a salarios, prestaciones, etc.

En esencia las condiciones de empleo deberían de ser iguales a cuando los empleados trabajan en las instalaciones del patrón.

También deberá ser objeto de debate la inspección del entorno laboral de los teletrabajadores, con el objeto de garantizar su seguridad mediante la identificación de aquellos factores de riesgo que podrían contribuir a enfermedades o lesiones.

Lo verdaderamente importante en esencia, es que todas estas se lleven a cabo de manera adecuada y al pie de la letra como ya he mencionado la regularización del teletrabajo en México es únicamente el inicio para poder decir que esta modalidad ya se encuentra establecida de manera adecuada en el país y con esto poder contar con panoramas sobre los cuales laborar. Dado que nos encontramos en un proceso de renovación de la estructura de la justicia laboral en el país con la Reforma Laboral del 1º de mayo de 2019.

7.6. Perspectiva social

Por parte de la sociedad en general, como ya lo mencionamos anteriormente no estamos en los mejores panoramas de índole económico, de salud, laboral, etc. No obstante contamos con un avance importante para cuidar los intereses tanto de empleadores como de trabajadores en la que el cúmulo de leyes que solamente se escuchaban en noticias internacionales ahora se encuentran en el país para beneficio de todos.

De igual manera, recordando que solo es el inicio y que falta afinar y observar si estas legislaciones cumplieron con los estándares que tenían al inicio.

Por parte de la población económicamente activa, están ante una posibilidad para mantener con sus actividades laborales, claro no en una situación normal al encontramos aún en una pandemia alrededor del mundo y que nos ha afectado y aun cuando termine nos seguirá afectando.

Aquí es importante destacar, tratándose de circunstancias normales el teletrabajo podría suponer una desventaja para las mujeres porque generalmente tienen que encargarse del cuidado de los niños, las tareas domésticas y el empleo remunerado. Sin embargo, el teletrabajo llevado a cabo de manera exitosa con todas las condiciones óptimas podría ayudarlas a conseguir un mejor equilibrio entre la vida familiar y el teletrabajo.

Para ilustrarlo la OIT, ejemplifica que mediante un estudio llegaron a la conclusión de que las mujeres que teletrabajan desde casa parecían obtener una conciliación entre la vida personal y la vida laboral, levemente mejor a la de los hombres. Esta conciliación

está sujeta a factores como son: el marco jurídico o normativo planteado, la división del trabajo en función del género que predomina, la organización, las políticas y finalmente prácticas de sus patrones.

En el caso de los jóvenes es una opción para continuar con nuestras actividades laborales o incluso obtener un trabajo por medio de la opción de teletrabajo y posteriormente cuando las circunstancias lo permitan ir incorporándonos poco a poco a la normalidad de manera presencial.

CONCLUSIONES

A. Al no ubicarnos en tiempos ordinarios como los que actualmente vive el mundo, las empresas han tenido que cambiar la manera en la que laboran. Esto con motivo de las múltiples restricciones implementadas por los gobiernos para evitar la propagación del virus COVID-19 en los centros de trabajo y entre la sociedad en general.

Dichas medidas han servido como punto de partida para diferentes formas de llevar a cabo labores por parte de las empresas, la más importante de ellas es el teletrabajo. Una modalidad fácil de implementar en aquellos trabajos que lo permiten y que año con año va a ir tomando más fuerza, ya sea, por la condiciones del país, por ventajas al modelo de trabajo de la empresa, por la disminución de costos operativos de los establecimientos de trabajo, avances de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, etcétera.

Si bien es cierto, que en estos últimos meses las empresas no tuvieron la decisión de adoptar o no el teletrabajo a causa de la pandemia, fue una medida obligatoria la incorporación de esta modalidad a su empresa con el fin de continuar con sus labores pese a la situación extraordinaria, hablando de otros tiempos y circunstancias más normales se podría hablar de una ponderación en ventajas y desventajas sobre incorporar el teletrabajo de manera definitiva a su plan de negocios o también decidir no incorporarlo.

En resumen, simple y sencillamente el teletrabajo llegó para quedarse en las empresas.

B. Un avance importante en la legislación laboral tuvo fecha el pasado 11 de enero de 2021 en el que se reformaron artículos de la Ley Federal del Trabajo, en la que aparte de legislar una forma de trabajo nunca antes incorporada en el país.

Se plantearon elementos importantes y mejoraron preceptos anteriores para hoy en día poder estar hablando de algo benéfico desde muchos puntos de vista, específicamente el laboral en el que se legisló y reformó sobre temas esenciales para los trabajadores y patrones, esto tomando como referencia otras legislaciones del mundo.

Además de marcar un precedente para que en un futuro si se desea mejorar dichos preceptos se realice en menor tiempo que lo que costo para poder llegar a una regulación en materia de teletrabajo en nuestro país.

En cuanto a futuros acontecimientos o nuevas situaciones adversas en las que el trabajo de manera presencial no sea conveniente, se contará con todas estas prácticas incluidas en nuestros ordenamientos legales y por consiguiente les traerán protección a los trabajadores.

C. Por otro lado, contando con una modalidad efectiva haciendo frente a la grave situación que viven las empresas al día de hoy y contando con una legislación respecto de esas nuevas prácticas, es fundamental el hablar sobre el hacer realidad dichas normas jurídicas recientemente implementadas.

En capítulos anteriores mencione que es indispensable para poder llegar a una correcta ejecución del teletrabajo en México es poder hacer validos los enunciados desprendidos de las normas jurídicas, por ejemplo: en el caso de quien debe de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento del equipo necesario para que el teletrabajador lleve a cabo el teletrabajo es el patrón, como: sillas ergonómicas, equipo de computo, etcétera. O bien una contraprestación a cambio de que el teletrabajador ponga estos medios por su cuenta.

El precepto es muy preciso y claro en la obligación que debe de realizar el patrón, sin embargo, el simple hecho de que la norma se encuentre en la Ley Federal del Trabajo no es garantía de que se cumplirá, por lo que es preciso contar con un número adecuado de inspectores del trabajo en el país tal y como lo recomienda la Organización Internacional del Trabajo. Con el objeto de orientar y asesorar tanto a trabajadores como a patrones sobre las obligaciones y derechos establecidos en la legislación laboral. De igual forma, realizar visitas de inspección en las que se verifican diversas particularidades relacionadas con lo ya antes mencionado.

Inicialmente contar con la legislación es un gran paso, pero como ya lo mencione con anterioridad es forzoso la materialización de esos preceptos y qué mejor que con el apoyo de los inspectores del trabajo.

Recordemos que la reforma laboral del 1 de mayo de 2019 tiene entre sus muchos objetivos una justicia laboral efectiva, el aumento de los inspectores del trabajo no lo relaciono únicamente como un beneficio al teletrabajo, sino como un aprovechamiento para tanto trabajadores como para patrones, el primero porque tiene la certeza de que sus derechos están siendo cuidados y el segundo porque al llevar a cabo todo de manera ordenada sus obligaciones y respetando los derechos de los trabajadores encontrados en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores contando con todos los medios para ejecutar sus actividades laborales únicamente tendrán que ejecutarlas y ambos no tendrán inconvenientes en un futuro.

Siguiendo la línea de este rubro, un punto del cual es importante hablar es el del Tratado entre Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) que inicio su vigencia el 1° de julio de 2020.

Un Tratado de gran relevancia para nuestro país, al ser de nueva cuenta una relación provechosa desde muchos sentidos con nuestros países vecinos, en dicho documento se tocan temas laborales esenciales en los que se encuentran entre otros temas: la libertad de asociación, la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, las condiciones razonables de trabajo, etcétera.

Este aumento sería fundamental para el país, por la razón, de que son de vital importancia en la tarea de cumplimiento de las normas laborales, no solamente las comprendidas en la Ley Federal del Trabajo, también las reconocidas internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las incorporadas en el T-MEC en su capítulo 23 y anexo 23-A.

D. Un punto a destacar en el que hice principal énfasis fue el tema de la economía nacional en el que el panorama es bastante alarmante al contar tiempo atrás de la pandemia con índices de desempleo preocupantes y en términos estadísticos conforme a los emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a tenido una contracción significativa en el año 2020, de acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) indican que el porcentaje de esta es de 8,5%.

Acompañado de esto señalan un crecimiento para 2021 de un 3,5% para el país, esto tomando en cuenta el control de la pandemia, el arribo de vacunas y reanudación de la actividad económica con esto se espera que el PIB mexicano deba ir recuperando la eficacia perdida en años pasados.

Lo cierto es que al mes de abril del año 2021, el gobierno mexicano no ha tomado medidas suficientes contra la pandemia para alzar la economía, si bien es cierto, que otorgo créditos, a los que yo no englobo en la definición de “ayudas”, porque fácilmente se puede acudir a un banco y solicitarlo por cuenta propia.

Sugeriría optar por una política fiscal expansiva, ya que esta es la adecuada en los casos de crisis económicas y desempleo. Dándole principal atención a las empresas y familias mediante subsidios equivalentes a una ayuda económica, para que las familias de escasos recursos tengan un sustento en estos tiempos difíciles y a las empresas para que no cierren y tengan como resultado un aumento considerable en desempleo.

También una política monetaria expansiva sería coherente, porque esta se traduce a una disminución en la tasa de interés y un aumento en la oferta monetaria, como ya lo cite anteriormente sin necesidad de acudir al gobierno.

Este tipo de políticas como lo advierte la OCDE en su artículo de nombre COVID-19 en América Latina y el Caribe: consecuencias socioeconómicas y prioridades de política, tienen un papel esencial en la amortiguación de los efectos económicos y sociales negativos de la pandemia y seguirán siendo esenciales después de está para la recuperación de todos los países.

Finalmente promover la creación de empleos como lo dice la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, párrafo primero, mediante políticas de pleno empleo con el fin de que el estado cree las condiciones propicias para que la población económicamente activa tenga oportunidades de trabajo. Una estrategia podría ser a través de la incentivación para la inversión privada con la ayuda de incentivos fiscales.

E. Finalmente, se considera pertinente hacer énfasis a la importancia del internet a nivel global. Gracias a esta herramienta se ha podido acceder a un desarrollo

económico, global, cultural, etc. en la actualidad derivado al distanciamiento social. Verbigracia: fue de las pocas opciones para mantener a flote el desarrollo económico, ya que una persona a través de una plataforma electrónica puede acceder a un bien o servicio, pagando en ese mismo momento mediante bancas electrónicas, generando ganancias a empresas. Por lo que gracias al internet y las TIC se accedió a un medio de subsistencia para las empresas.

Sin embargo, hay que recordar que en México, el internet esta incluido como uno de los derechos consagrados en nuestra Carta Magna, aún existen hogares o incluso zonas del país que carecen de este medio.

Es fundamental por parte del gobierno tomar medidas necesarias para ampliar la cobertura del internet, porque de lo contrario nos enfrentaríamos a muchos obstáculos, entre ellos el derecho a la educación, es bien sabido que en el último año miles de estudiantes no han podido acceder a este derecho e incluso se han atrasado con sus estudios o incluso han desertado.

Fuentes de consulta

Bibliografía

- Barrera Graf, Jorge. *Instituciones de Derecho Mercantil*. Octava reimpresión. México. Editorial Porrúa, 2010.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. *Las obligaciones del derecho del trabajo*. México, Cárdenas Editores y Distribuidores, 1978.
- Burgoa, Ignacio. *El juicio de amparo*, Trigésima octava edición, México, Editorial Porrúa, 2001.
- Cabanellas, Guillermo. *Derecho laboral*. 4 Tomos, Buenos Aires, Argentina, Edición el Gráfico Editores, 1949.
- Cañas Montañes, Tania. *Cómo implantar el teletrabajo con éxito*. España, Editorial Elearning S.L., 2021.
- Cavasos, Baltasar. *Derecho del trabajo*. México, Editorial Ius, 1972.
- Cázares García, Gustavo. *Derecho de la seguridad social*. México, Editorial Porrúa, 2018.
- Dávalos Morales, José. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. Décima edición, México, Editorial Porrúa, 2016.
- Dávalos Morales, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Vigésima cuarta edición, México, Editorial Porrúa, 2018.
- De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Vigésimo segunda edición, México, Editorial Porrúa, 2019.
- De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, Décima edición, México, Editorial Porrúa, 1967.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, 1972, Décimo sexta edición, México, 1999, actualizada por Marquet, Porfirio.
- García Flores, Jacinto. *El teletrabajo en México*. México, Editorial ISEF, 2014.
- García Máynez, Eduardo. *Introducción al estudio del Derecho*, cuadragésima octava edición, México, Editorial Porrúa, 1996.

- Gallart, Floch. *Derecho español del trabajo*. Barcelona, 1936.
- G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen Aguilar. *Derecho del trabajo*. Ediciones 1974. Madrid España traducción español.
- Hernáinz Marquez, Miguel. *Derecho del Trabajo*. 2 Tomos, Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, 1972.
- Hernández Tovar, Vicente. *Curso de derecho del trabajo*. 2 Tomos, Caracas, Venezuela, Editorial Vargas S.A. Universidad de Carabobo, 1971.
- Kaskel, Walter y Dersch, Hermann. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, 1961.
- Kaye J. Dionisio. *Relaciones individuales y colectivas del trabajo*. México, Editorial Themis, 1990.
- Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. 2 Tomos, Editorial Porrúa, México, 1983.
- Pardío Vargas, Alfonso. *Derecho del trabajo*. México, Segunda edición, Editorial Porrúa, 2021.
- Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del trabajo*. México, 1970.
- Trueba Urbina, Alberto. *Tratado de legislación social*. México, Librería Herrero Editorial, 1954.

Mesografía

- <https://dle.rae.es/trabajo%20?m=form>, (fecha de consulta el día 28 de octubre del año 2020).
- ¿Qué es el teletrabajo?, www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es, página consultada el día 25 de noviembre de 2020
- Ministerio de Producción y Trabajo. *Teletrabajo decente en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, 2019. En www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro consultado el día 25 de noviembre del año 2020 a las 22 horas con 17 minutos

- ¿qué es el teletrabajo?, en www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75151.html Página consultada el 1 de diciembre de 2020
- <https://sg.com.mx/buzz/teletrabajo-m-xico-m-s-que-una-tendencia> Consultada el día 14 de febrero de 2021 a las 20 horas
- <https://www.tuc.org.uk>

Diccionarios

- Instituto de investigaciones jurídicas. *Diccionario jurídico mexicano*. 4 Tomos, Sexta edición, México, Editorial Porrúa, 1993.

Legislación y jurisprudencia

- Acuerdo de Marco Europeo sobre Teletrabajo, 16 de julio de 2002
- Código Civil Federal, México, 26 de mayo, 14 de julio, 3 y 31 de agosto de 1928
- Código del Trabajo, Chile, 16 de enero de 2003
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 5 de febrero de 1917
- Ley Federal del Trabajo, México, 1º de abril de 1970
- Ley 1221 de 2008, Colombia, 16 de julio de 2008
- Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, España, 23 de septiembre de 2020
- Tesis: XVIII.1o., Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Décima Época, Tomo I, julio 2016, página 2131. Reg. Dig. 2012144

Hemerografía

- Belloch Orti, Consuelo. *Las Tecnologías de la Información y Comunicación (T.I.C.)*, Unidad de Tecnología Educativa, Universidad de Valencia, España. www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf. Página consultada el 9 de noviembre del año 2020

- Covarrubias Valdenebro, Alex. *La inspección laboral en México. Propuestas para un modelo basado en el imperio de la Ley*. México 2020
- Del Pilar Martínez, M. (15 de diciembre de 2020). Inspectores laborales en México son insuficientes para cumplir con nuevos compromisos. *El Economista*
- Feinberg, Richard y otros. *Sostenibilidad y Call Centers en América Latina*. Santiago, Chile. Forum empresa, red de RSE de las Américas, 2011. www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1317740641_sustentabilidad-callcenters-esp.pdf Consultado el día 20 de noviembre del año 2020
- Fernández Massi, Mariana. *Dimensiones de la Precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina*. Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/download/43675/45846> Consultado el día 11 de noviembre del año 2020
- OCDE. (2020, Marzo 20). *Apoyar a las personas y las empresas para combatir el Covid-19*. Consultado en: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135181-uwg5gpl71w&title=Apoyar-a-las-personas-y-las-empresas-para-combatir-el-COVID-19-opciones-para-una-respuesta-inmediata-en-materia-de-empleo-y-pol%C3%ADtica-social Consultado el día 9 de febrero de 2021
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf Consultado el día 14 de febrero de 2021
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf Consultado el día 14 de febrero de 2021
- Viorreta, Carme, et. al., *Guía de buenas prácticas. Formación de teletrabajadores y servicios de apoyo del Telecentro Cepadite*, Madrid, 2000, página 12.

www.telecentros.info/pdfs/guiabuensaspracticasepadite.pdf, Consultada el 30 de diciembre del 2020