



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO
FACULTAD DE DERECHO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

EL TELETRABAJO EN MÉXICO: ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES

**T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
DOCTOR EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
RODOLFO ROMERO FLORES**

**TUTOR PRINCIPAL
DR. ANTONIO ENRIQUE LARIOS DÍAZ
Facultad de Derecho. UNAM**

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR

**Dra. María Leoba Castañeda Rivas
Facultad de Derecho. UNAM
Dr. Ricardo Rojas Arévalo
Facultad de Derecho. UNAM**

Ciudad Universitaria, CD.MX. febrero, 2024



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 y agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México

A la Facultad de Derecho-UNAM

Noble y bondadosa Casa de Estudios que me arropó durante gran parte de mi vida. Su cálida generosidad me la brindó en principio como estudiante; después, la extendió como catedrático en su Facultad de Derecho; y posteriormente su cobijo se amplió permitiendo desempeñarme como Coordinador del Centro de Cómputo de la Facultad de Derecho, responsabilidad ejercida con el mayor ahínco y profesionalismo que merece nuestra Facultad y nuestra Universidad. Muchas gracias a mi venerada UNAM. Muchas gracias querida Facultad de Derecho.

Al Doctor Enrique Larios Díaz

Mi apreciado y admirado Director de Tesis. Prominente laboralista y hombre de grandes responsabilidades que representa dignamente a nuestro país ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida ante el T-MEC. Un gran orgullo y mi eterno agradecimiento por su valioso tiempo y acompañamiento en el desarrollo del presente trabajo doctoral. Sirvan estas líneas para expresarle mi enorme gratitud, cariño, respeto y admiración.

Al Doctor Raúl Contreras Bustamante

Querido Director, pocas veces he tenido la oportunidad de expresarle abiertamente, mi gratitud y aprecio por su confianza y generosidad hacia mi persona y al personal del Centro de Cómputo. Dedico a Usted la presente tesis doctoral para expresarle mi inmensa gratitud por su cobijo durante muchos años y reconocer en su persona a uno de los grandes directores de nuestra Facultad de Derecho. Estoy cierto que su legado como Director perdurará por largo tiempo. Sus acciones y obras fueron de un compromiso total, de ahínco, profesionalismo y firmeza al frente de su gestión. También estoy cierto que, estos ocho largos años de su vida estuvieron consagrados a esta Facultad como Director, estarán en el tiempo gratamente albergados aquí y desde luego siempre serán valorados y reconocidos por nuestra comunidad. Muchas gracias Señor Director Raúl Contreras Bustamante.

A la Doctora María Leoba Castañeda Rivas

Querida Doctora Leoba Castañeda, he intentado encontrar las palabras más acertadas que me permitan expresarle mi más profundo cariño y gratitud. Tal vez, dichas palabras no existen en la gramática de la lengua española y no existen porque expresarían los más recónditos sentimientos que se pueden proferir a una persona más allá de un adjetivo que intenté describir o calificarle y los sentimientos precisamente, más que una afectividad, nacen del alma y de lo más profundo del ser. A usted, le profeso mi más profundos sentimientos de lealtad, cariño y gratitud. *Mater semper certa est. Gratias ad infinitum.*

Dedicado in memoriam al Doctor José Dávalos Morales

Con especial agradecimiento a un destacado abogado laboralista, Director de la Facultad de Derecho-UNAM, universitario sobresaliente y también miembro inicial de mi Comité Tutorial. Un abrazo querido Doctor, un abrazo hasta allá, donde reside la gente prodigiosa y buena como Usted.

Al Doctor Ricardo Rojas Arévalo

Apreciado Doctor Ricardo Rojas Arévalo, hace poco más de una década tuve la fortuna de conocerte y fue el lapso inicial que me permitió empezar a forjar una amistad contigo. Debo comentarte que has sido uno de mis mejores jefes en mi trayectoria laboral y particularmente durante tu responsabilidad al frente de la Secretaría General de la Facultad de Derecho-UNAM. El eje de tan alta responsabilidad asumida en tu persona fue la confianza en el personal y el permitir desplegar nuestras capacidades. Dedico la presente tesis doctoral al gran ser humano que eres, al jefe exigente pero ecuánime y al distinguido universitario que recae en tu persona.

Al Lic. Pedro Alberto Salazar Muciño

Querido Jefe mío. Me brindaste mi primera gran oportunidad laboral y más aún, me ofreciste la ocasión para formarme a tu lado –tal vez había cumplido la mayoría de edad–, pero mi etaria adolescencia no fue el muro para mostrarme tu generosidad y de tu nobleza para abrirme camino a una etapa de inmensa experiencia de vida. Estoy cierto que aprendí y me formé con el mejor, contigo querido Jefe. Dedico especialmente esta tesis a ti como una muestra de mi eterna gratitud y también para reconocer en tú persona, a un gran dirigente sindical y a un gran político, pero especialmente la dedico al hombre bueno y de bien que me abrigó en mi juventud.

A mi amada esposa Martha Imelda

Querida Ime. Muchas gracias por tanto e inmerecido amor que me has brindado a lo largo de más de tres décadas. Muchas gracias por tu solidaridad, empatía y denodado apoyo en todo momento de mi vida. Tendría que transitar por varias vidas para, tan sólo poder, compensar y retribuir tu inmenso cariño y fe depositada. Te dedico muy especialmente la presente tesis doctoral como una muestra de cariño y de mi eterna gratitud a tu noble y generoso ser.

A mi entrañable hija Valeria

La esencia de tú persona siempre ha sido el poder ayudar a los demás. Querida hija, nunca claudiques en esa noble tarea que te asignó el universo. Eres un gran ser humano y estoy sumamente orgulloso de ti y de tus acciones. De manera especial, te dedico la presente tesis doctoral como una muestra de reconocimiento a tu enorme calidad humana y a tu sencillez. Un abrazo querida hija desde lo más profundo de mi ser.

A mi querido hijo Rodolfo Algher

Siempre reconociendo tus esfuerzos y tu tesón para conseguir tus sueños. Nunca dimitas ante nada y ante nadie por más adversa que sea la situación. Tu vida está llena de grandes logros cuyo mérito estriba en tu propia persona. Recuerda siempre que en ocasión de sublimes victorias, tu familia estará a tu lado y ante los distintos tropiezos que nos endilga la vida, también estará siempre tu familia. De igual forma, te dedico el presente trabajo doctoral con el más profundo cariño.

A mi Abuelo Felipe Romero Ortiz

Querido Abuelo. Nadie me explicó tu partida. Tal vez, a tan corta edad no fue relevante para los adultos una explicación sobre tu perenne ausencia. Lo único que entendí y aprendí al día siguiente es que físicamente no te vería más. A partir de ese momento te lloré y te he seguido llorando –a veces reprochando tú ausencia–, y queriendo encontrarte para pedirte un sabio consejo. Te extraño y te extrañaré hasta el último día de mi existencia. Me reconforta saber que algún día nos volveremos a encontrar y tendré la

oportunidad de agradecer todo el cariño que me regalaste. Si algún día desperté tu enojo, te ruego me perdones. Gracias por obsequiarme tu apellido, cada día he buscado colocarlo en el sitio más alto. Algún día escuché que, una persona nunca muere mientras su memoria persista. Querido Abuelo, tu grata memoria persistirá y será honrada. La presente tesis está especialmente dedicada a ti. Es una forma de decirte gracias y de expresar lo orgulloso que estoy de tu persona y de mis raíces. Hace un par de generaciones nos dedicábamos al modesto oficio de la albañilería y hoy estoy por doctorarme.

A la sagrada memoria de mi Abuelita Lina Flores González

Siempre serás mi hilo de vida y el seno materno que me recibió cálidamente durante una parte de mi infancia. Tu cariño, tu paciencia, tu fortaleza de mujer y tu ejemplo de vida me han forjado y espero que también me hayan formado como un hombre de bien. Querida abuelita, te sigo queriendo y honrando hasta la eternidad. Nunca olvidaré tus desinteresadas acciones ante los más desposeídos. Aún teniendo muy poco tú, y a veces nada, siempre compartías y ayudabas. Hoy en esa tierra prodiga que te dio vida y luz, intento hacer lo mismo y glorificar tu sagrado nombre.

A mis queridos padres Doña Celia Romero Núñez y a Don Miguel Cruz Santiago

De tu maternidad forzada a mi persona y de tus cuidados siempre estaré profundamente agradecido. Eres una mujer apreciada, fuerte, incansable, admirable y la columna inquebrantable de la familia Romero. Una mujer siempre dispuesta a escucharme, a brindarme tu hombro en momentos de pesar y tristeza. Eres una gran mujer que más allá de muchos regaños, siempre me abriste tú corazón. Una mujer cuyo sentido de maternidad lo llevaste a límites inimaginables, desbordando cariño y cuidados aún en lo más adverso. Te quiero dedicar esta tesis por todo lo que representas para mí y para tu bella familia. A Don Miguel Cruz Santiago, siempre agradecido por tu paciencia, cariño y atenciones durante mi temprana edad y también en juventud. Nunca olvidare tus cuidados y el tiempo que me regalaste. Referidas acciones sólo las brinda un verdadero padre. Muchas gracias.

A mi querido tío Felipe Romero Núñez y a mi apreciada tía Graciela Lima

Don Felipe Romero Núñez. Muy pocos momentos a tu lado, pero sumamente dichosos. Mi reencuentro contigo me hizo inmensamente feliz y, con posterioridad el cálido recibimiento que brindaste a mi familia, amplió mi gratitud y cariño a tu magnífica persona. Siempre fuiste un hombre intrépido, audaz, valiente, trabajador y el hombre que siempre protegió a su familia. A mi querida tía-madrina, debo reconocer tu gran calidad humana, paciencia, cariño y enorme fortaleza. Te adoro querida tía. Queridos tíos, les dedico la presente tesis doctoral como un merecido reconocimiento a su valía como padres y como personas.

A mi querido tío Raúl Flores Flores

A Don Raúl Flores Flores, mi adorado y preferido tío desde la infancia. Siempre mi cariño y respeto por toda tu bondad, afecto y paciencia dirigida a mí persona. Continuamente aprendí mucho de ti en labores de campo. Debo decirte que estoy profundamente orgulloso de mi origen y de mi gran apego a un pequeño y bendito pedazo de tierra llamado San Bartolomé del Pino, Querétaro. Ahí pasé grandes momentos contigo y me enseñaste a ser fuerte y a entender el valor del trabajo. Querido tío, te dedico la presente investigación doctoral.

A mi querida hermanita Leticia Guadalupe Romero Lima

Tu bondad, cariño y solidaridad son mis activos de vida y que, agradecido valoro a cada momento. Querida hermana, te dedico la presente tesis doctoral enalteciendo tu trayectoria académica y profesional, pero esencialmente reconociendo tu enorme compromiso con los sectores sociales más vulnerables. Además siempre impregnado de tu alegría de vivir. Te quiero mucho hermanita.

A mi querido hermano José David Martínez Peláez

El destino se tornó sumamente circunstancial al conocerte apreciado amigo; sin embargo, la vida también se encargó a lo largo de muchos años de obsequiarme tu amistad –yo señalaría tu hermandad–, inclusive en momentos aciagos y en grandes aventuras compartidas. No omito agradecer siempre tu solidaridad y apoyo. Siempre mi cariño y amistad en esta y en otras tantas vidas querido David.

A mis queridas hijas en extensión Lina Andrea y Daniela Romero Martínez

Queridas Linus y Dany. Siempre y hasta mi último aliento las cuidaré de todos y ante todo. Recuerdo gratamente que apenas habían nacido, desde entonces, ya me habían robado el corazón. Queridas hijas las adoro infinitamente. Mi especial agradecimiento a ustedes por su cariño y mi especial apego a sus personas, lo cual hago extensivo a su señora madre Elizabeth Concepción Martínez Sobrino.

A mi querida familia extendida

Gisela, Karen Ixchel, Luis Tadeo, María Guadalupe, Susana, María del Carmen, Carlos Alberto, Carlos David, Edgar, Antonio (Kenji), Miguel Ángel, José Luis, Carlos y Lúa Valentina. Muchas gracias por su cariño y por su cálido refugio dentro de su familia.

A mis entrañables amigos(as) y compañeros(as) de trabajo

A Rosa María Maya Chávez, Christian Aguilar Díaz, Alejandro Augusto Ramírez Nava, Carlos Villicaña Dávila, Jimena Reyes Gutiérrez, Enrique Díaz Martínez, Emilio García Sánchez, Martha Elizabeth López Mendoza y María Concepción Cárdenas Ostría. Mi gratitud eterna por su leal amistad, solidaridad, empatía y por todos estos años juntos dentro de nuestra amada Universidad. Son un gran equipo de trabajo a los que debo todo.

ÍNDICE

GLOSARIO	8
ABREVIATURAS Y SIGLAS	15
INTRODUCCIÓN	16
Capítulo 1. El concepto de teletrabajo, modalidades, naturaleza jurídica, reglas generales y elementos que lo conforman	
1.1 Concepto de Teletrabajo	19
1.2 Características del Teletrabajo	21
1.3 Modalidades del Teletrabajo	22
1.3.1 Teletrabajo autónomo	22
1.3.2 Teletrabajo suplementario	22
1.3.3 Teletrabajo móvil	23
1.3.4 El denominado “ <i>home office</i> ” y el teletrabajo. Una precisión conceptual	23
1.4 Elementos básicos que componen el teletrabajo	24
1.5 Tecnologías de la Información y Comunicación	25
1.6 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	26
1.7 Economía Digital	35
1.8 Industria 4.0	36
1.9 El teletrabajo y la regulación de los trabajos especiales en la legislación laboral en México	37
1.9.1 La reforma laboral de 1970. Antecedentes de los trabajos especiales	37
1.9.2 La naturaleza jurídica de los trabajos especiales	38
1.9.3 Categorías de trabajadores que realizan actividades especiales	38
1.10 La observancia de las disposiciones legales generales en materia laboral (reglas generales) aplicables al teletrabajo (artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo)	40
1.11 Los trabajadores(as) que son susceptibles de incorporarse a modalidades de teletrabajo	41
Capítulo 2. Enfoques sociales de inclusión laboral, de desarrollo económico regional, de movilidad urbana, de protección al medio ambiente y fortalecimiento de la equidad de género en torno al teletrabajo	
2.1 El teletrabajo como política pública para incentivar el desarrollo económico regional	43
2.2 El teletrabajo como medida de inclusión laboral para favorecer la inclusión y reinserción laboral de las personas con discapacidad	43
2.3 El teletrabajo orientado a promover la actividad laboral de los adultos mayores y personas con enfermedades crónicas	46
2.4 El teletrabajo orientado al fortalecimiento de la equidad de género y el empoderamiento laboral de las mujeres	47
2.5 El teletrabajo como factor para favorecer la movilidad en los grandes centros urbanos	50

2.6 El teletrabajo como medida provisional o permanente ante desastres naturales y como medida para preservar el medio ambiente y reducir la huella ecológica	51
2.7 El teletrabajo como mecanismo de continuidad laboral durante emergencias sanitarias y pandemias	53
2.8 Los teletrabajadores y su percepción como activos laborales de las empresas	55
Capítulo 3. Las diversas formas de regulación jurídica del teletrabajo, los modelos de regulación en Colombia y Argentina, y diversos casos de éxito en centros de trabajo en México ante su implementación	
3.1 Acuerdos marco	57
3.1.1 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	57
3.2 Acuerdos nacionales	59
3.2.1 Acuerdo Nacional Interprofesional en Francia	59
3.3 Recomendaciones sobre la implementación del Teletrabajo en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	62
3.3.1 Manual sobre buenas prácticas en el teletrabajo	62
3.3.2 Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio	64
3.3.3 Resolución sobre el Teletrabajo en los servicios de correos y comunicaciones	65
3.4 Convenios	66
3.5 Legislación general	67
3.6 Legislación especial	68
3.7 Manuales sobre buenas prácticas en el Teletrabajo	83
3.8 Negociación colectiva	84
3.8.1 Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en España	85
3.9 Contratos Individuales y Colectivos de Teletrabajo	89
3.10 Pactos de teletrabajo	98
3.11 Condiciones Generales de Trabajo (trabajadores al servicio del Estado)	99
3.12 Criterios judiciales	100
3.13 Políticas de teletrabajo en centros laborales	113
3.14 El modelo colombiano de regulación jurídica sobre el teletrabajo	114
3.14.1 Ley 1221 de 2008 (publicada en Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008), por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	114
3.14.2 Decreto 0884 de 2012 Reglamento de la Ley 1221 de 2008.	119
3.14.3 Sentencia C-351/13. Demanda de inconstitucionalidad por omisión legislativa en Ley que regula y promueve el teletrabajo	120
3.14.4 Pactos por el Teletrabajo	121
3.14.5 Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (MINTIC)	122
3.15 El modelo argentino de regulación jurídica sobre el Teletrabajo	122

3.16 Casos de éxito en la implementación del Teletrabajo en México	125
3.16.1 Administración Pública Federal Centralizada/Órganos Constitucionales Autónomos	125
3.16.1.1 Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	125
3.16.1.2 Instituto Federal de Telecomunicaciones	127
3.16.2 Sector privado	132
3.16.2.1 Grupo Azucarero México S.A.P.I. (GAMSA)	132
3.16.2.2 Braskem Idesa	134
3.16.3 Teletrabajo y docencia. El caso de éxito de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México	136
Capítulo 4. Las reformas laborales en materia federal de 2012 y 2021 en México y el desarrollo de disposiciones legislativas para implementar el Teletrabajo	
4.1 Iniciativas del Ejecutivo Federal y del Poder Legislativo Federal en materia laboral relacionadas con el Teletrabajo	141
4.2 Aspectos relevantes de la reforma laboral de 2012	156
4.3 El alcance del artículo 311 de la ley Federal del Trabajo a partir de la reforma laboral de 2012.	158
4.4 La reforma laboral de 2021 a la Ley Federal del Trabajo y la adición del Capítulo XII Bis y las disposiciones básicas sobre teletrabajo	160
4.5 Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	163
4.5.1 Guías de referencia	163
4.5.1.1 Condiciones de seguridad y salud en materia de teletrabajo	163
4.5.1.2 Selección de candidatos a teletrabajo	176
4.5.1.3 Recomendaciones de actividades previas al teletrabajo	179
4.5.1.4 Políticas de teletrabajo en centros laborales	180
4.5.1.5 Recomendaciones en materia de mobiliario ergonómico para el teletrabajador	184
4.6 Desafíos para implementar el teletrabajo en México	185
4.6.1 Control y supervisión de las actividades laborales de los teletrabajadores	185
4.6.2 Los costos y productividad en las empresas para implementar el teletrabajo	187
4.6.3 La visión empresarial en torno la implementación del teletrabajo	193
4.6.4 La certificación de habilidades tecnológicas de los teletrabajadores y las entidades de certificación	194
4.6.5 Las diversas etapas para implementar el teletrabajo	195
Capítulo 5. Las cláusulas mínimas sobre las condiciones de trabajo que debe contener un contrato individual y colectivo de trabajo en su modalidad de teletrabajo	
5.1. Cláusulas mínimas que debe contener todo contrato de teletrabajo	199
5.2 Condiciones especiales para la prestación del servicio	201
5.2.1 Entorno o lugar físico desde donde se prestará el servicio	201

5.2.2 Gastos erogados por el trabajador en la prestación del servicio	202
5.2.3 Medios tecnológicos que utilizará el teletrabajador	205
5.2.4 Cláusula de arrepentimiento (reversabilidad) o de reinserción al espacio físico del centro de trabajo	206
5.2.5 Jornada laboral	206
5.2.6 Delimitación de responsabilidades en caso de accidente de trabajo	207
5.2.7 Definición de responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo	208
5.2.8 Procedimiento de entrega de las actividades encomendadas al teletrabajador	209
5.2.9 Medidas de seguridad informática que deberá observar el teletrabajador	209
5.2.10 Avisos de confidencialidad en el manejo de la información por parte del teletrabajador	210
5.2.11 Confidencialidad y protección de los datos y metadatos de la empresa	211
5.2.12 Obligaciones de los teletrabajadores en materia de acceso y tratamiento autorizado en materia de datos personales	212
5.2.13 Gastos de traslado al centro de trabajo físico u oficina satelital	213
5.2.14 Condiciones especiales de salud, seguridad e higiene en el teletrabajo	213
5.2.15 Capacitación y adiestramiento a partir de la implementación de nuevos medios tecnológicos que utilizará el teletrabajador	215
5.2.16 Incentivos y metodología para asignar bonos de productividad a los teletrabajadores	216
5.2.17 Determinación del salario a partir de la modalidad y entregables del teletrabajador	217
5.2.18 Causales de rescisión	218
5.2.19 Supervisión del teletrabajador	219
5.2.20 Supervisión a través de mecanismos tecnológicos (software aplicativo, plataformas, dispositivos tecnológicos)	220
5.2.21 Supervisión extraordinaria a partir de esquemas de videovigilancia	220
5.2.22 Supervisión laboral de los teletrabajadores garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos de carácter personal y principios aplicables	221
5.2.23 Restricciones en cuanto al manejo de programas informáticos	221
5.2.24 Cláusulas de restricción en cuanto a propiedad intelectual	222
5.2.25 La legitimación y revisión integral de los contratos colectivos de trabajo de los trabajadores sujetos a modalidad de Teletrabajo	222
5.2.26 Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo	223
5.2.27 Obligaciones especiales de los patrones con relación al teletrabajo.	224
5.2.28 Reglamentos interiores de trabajo y teletrabajo	225

5.2.29 Obligaciones especiales de los teletrabajadores	225
5.2.30 Medidas ante problemas técnicos derivados de las soluciones tecnológicas aplicadas al teletrabajo	226
5.2.31 Actualización de la tabla de enfermedades prevista en la Ley Federal del Trabajo en la modalidad de Teletrabajo	226
5.2.32 Porcentaje legal previsto en la Ley Federal del Trabajo para ser considerado Teletrabajo y excepciones a la modalidad	227
5.2.33 Derecho a la desconexión laboral digital desde la modalidad de teletrabajo	227
5.2.34 Consideraciones obligatorias en materia de seguridad social para los teletrabajadores	228
5.2.35 Igualdad de condiciones laborales entre trabajadores presenciales y teletrabajadores	228
5.2.36 Perspectiva de género y conciliación entre la vida laboral y personal cuando la modalidad de teletrabajo se realice desde el domicilio del teletrabajador	229
5.2.37 Consideraciones sobre los deberes de inspectores federales en materia de teletrabajo	230
5.2.38 Registro de insumos entregados a los trabajadores para desarrollar actividades de teletrabajo (insumos lógicos, bases de datos)	230
Capítulo 6. Algunas medidas en materia de teletrabajo	
6.1 Algunas propuestas de reformas legislativas en México en materia de teletrabajo	232
6.1.1 Reformas al Capítulo XII Bis relacionado con el Teletrabajo dentro del Título Sexto de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo.	232
6.1.1.1 El teletrabajo frente al nuevo derecho administrativo sindical	239
6.1.2 Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	240
6.1.2.1 Administración pública federal centralizada	240
6.2 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social como instancia gubernamental articuladora de políticas públicas en materia de teletrabajo	242
6.3 Entidades formadoras y certificadoras de competencias digitales en materia de teletrabajo	246
6.3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social / Universidad Nacional Autónoma de México.	246
6.4 Creación de un observatorio laboral sobre implementación del teletrabajo en México	251
CONCLUSIONES	254
PROPUESTAS	256
BIBLIOGRAFÍA	259
LEGISGRAFÍA	262
NORMAS OFICIALES MEXICANAS	262

GUÍAS Y ALGUNAS FUENTES DOCUMENTALES ADICIONALES	263
DICCIONARIOS	263
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	263

GLOSARIO

Comercio electrónico: Todo tipo de información en forma de mensaje de datos utilizada en el contexto de actividades comerciales. *Ley Modelo de la CNUDMI sobre Comercio Electrónico. Artículo 1°.*

Cómputo en la nube: La computación en la nube es un modelo de pago por uso que permite un acceso conveniente y bajo demanda a la red a un conjunto compartido de recursos informáticos configurables y confiables (por ejemplo: redes, servidores, almacenamiento, aplicaciones, servicios) que pueden ser rápidamente provisionado y liberado con un mínimo esfuerzo de gestión del consumidor o proveedor de servicios interacción. El modelo de nube se compone de cinco claves, características, tres modelos de entrega y cuatro modelos de implementación. *NIST. National Institute of Standards and Technology. Instituto Nacional de Estándares y Tecnología.*

Derecho a la desconexión digital laboral: Es el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia., artículo 18, España.*

Economía digital: Surgimiento de un nuevo medio en torno a la comunicación humana, mismo que proyecta un nuevo modelo de economía que se sustenta en la creatividad e inteligencia humana basada en la red. Conforme a este autor, todos los campos de la actividad humana se han modificado sustancialmente a partir de la convergencia tecnológica, pero principalmente incide en el entorno de las actividades empresariales. *Don Tapscott*

Empleador/persona empleadora: Se define como la persona que emplea al trabajador, o que usa sus servicios, eventualmente en virtud de un contrato de trabajo. *Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006. Informe V (1) La relación de trabajo.*

Elektronische heimarbeit/ Teleheimarbeit: Trabajar desde casa. Se trata del trabajo que se realiza en casa a través del ordenador. Existe una conexión en línea con el empleador o la institución cliente, pero también son posibles el trabajo off-line. *Telearbeit dort arbeiten, wo man leben möchte? (Internationaler Bund der Privatangestellten.*

Hotelling: La práctica de ceder espacio en una oficina a un empleado solo por un tiempo limitado. *Cambridge Dictionary*

Industria 4.0. Se refiere a un nuevo modelo de organización en las cadenas de producción donde la interacción entre los actores (proveedor, cliente) influyen

directamente en los procesos de producción gracias a la aplicación de tecnologías de la información y comunicación. En la actualidad, nos encontramos ante una cuarta revolución industrial denominada industria 4.0. *Gabriela Mendizabal Bermúdez. Industria 4.0 trabajo y seguridad social.*

Patrón/patrono: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. *Ley Federal del Trabajo, artículo 10.*

Políticas empresariales: La política empresarial o política organizacional, es el conjunto de principios, normas y valores que rigen el funcionamiento de los procesos y el actuar de los colaboradores de una organización. *Atlas Governance.*

Políticas públicas: Es toda prescripción normativa y estable respecto a los procedimientos aceptados y convenientes o líneas de acción, ante una situación objeto de intervención de un agente. Las políticas pueden ser públicas o privadas, en virtud del agente que las sostiene: ya sea una entidad estatal, es decir; pública y de interés particular o privada. *Jesús A. Serrano Sánchez. La naturaleza ética de las políticas públicas. Neoinstitucionalismo y bien común.*

Principio de igualdad: Este se vincula a las condiciones para habilitar la infraestructura necesaria y bajo las condiciones de formación y operación para las personas que se involucran en la implementación de un proyecto institucional viable en el ámbito del teletrabajo. Bajo este principio, las condiciones iniciales de acceso y de operación deben estar matizadas bajo el principio de igualdad entre las partes involucradas y los retos y beneficios deben estar equilibrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. *Decreto número 1227 de 2022 de la República de Colombia.*

Principio de reversibilidad: consiste en la posibilidad que después de la implementación de un proyecto institucional de teletrabajo en cualquiera de sus fases (compromiso, planeación, evaluación), exista siempre la posibilidad por así convenir a los intereses de las partes involucradas (patrones o empleadores, sector gubernamental y trabajadores) pueda darse marcha atrás al compromiso institucional adoptado en materia de teletrabajo. *Decreto número 1227 de 2022 de la República de Colombia.*

Principio de voluntariedad: Implicaría que ante la implementación de políticas públicas de teletrabajo, subyace primordialmente la decisión concertada entre la parte patronal y la parte trabajadora en torno a un compromiso institucional sujeto a planeación y evaluación que tenga por objetivos determinar la viabilidad de un proyecto de teletrabajo como compromiso institucional y de ser factible adoptar la modalidad de teletrabajo de forma continua, legal obligatoria para las partes contratantes, teniendo como punto de partida la voluntad de las partes. *Decreto número 1227 de 2022 de la República de Colombia.*

Relación de trabajo/relación laboral. La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe

entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. *Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006. Informe V (1)*

Responsabilidad social de la empresa/RSE: Manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades en la sociedad y en la que afirman los principios y valores por las que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. *Organización Internacional del Trabajo. La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE). N° 1 Helpdesk de la OIT.*

Remote work (trabajo remoto): El trabajo remoto es un acuerdo según el cual un empleado tiene programado realizar un trabajo dentro o fuera del área de desplazamiento local de un sitio de trabajo de la agencia y no debe presentarse al lugar de trabajo de la agencia de forma regular y recurrente. El empleado proporciona su propio espacio de trabajo para realizar su trabajo diario y el lugar de trabajo suele ser la residencia del empleado. El tamaño del espacio de trabajo debe ser adecuado para permitir un trabajo efectivo y trabajo eficiente y proporcionar conectividad telefónica e Internet confiable, así como acceso a todos los sistemas y herramientas de la agencia necesarios para realizar el trabajo a distancia. El lugar de trabajo también debe cumplir con los requisitos de seguridad y debe reconocer el cumplimiento de todas las normas y protocolos de seguridad. *Frequently asked questions Telework and remote work. U.S. Department of Agriculture (USDA).*

SARS-CoV2. El virus que causa la COVID-19 es el SARS-CoV-2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome, Coronavirus 2*, por sus siglas en inglés; en español: coronavirus tipo 2 del Síndrome Respiratorio Agudo Grave). Es parte de la familia de coronavirus, que incluyen virus comunes que causan diversas enfermedades, desde resfriados hasta enfermedades más graves (pero menos frecuentes) como el síndrome respiratorio agudo grave (SARS, por sus siglas en inglés) *Instituto de Ingeniería de la Universidad Nacional Autónoma de México. ¿Qué es el virus SARS-CoV-2 y la enfermedad COVID-19. v03 de 21 de enero de 2022.*

Satellite offices (Oficinas satélite/ subsidiarias): Es una oficina que pertenece y está controlada por una organización más grande en otro lugar. *Cambridge Dictionary*

Sociedad de la Información: Hace referencia a un paradigma que está produciendo profundos cambios en nuestro mundo al comienzo de este nuevo milenio. Esta transformación está impulsada principalmente por los nuevos medios disponibles para crear y divulgar información mediante tecnologías digitales. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Los caminos hacia una sociedad de la información en América latina y el Caribe.*

Software. Programas de computadora, instrucciones o procedimientos que se ejecutan para operar y satisfacer las necesidades específicas de un usuario. *Universidad Nacional Autónoma de México. Red de Responsables TIC. Glosario de términos de TIC.*

Software a la medida. Es aquel software que se diseña y desarrolla de acuerdo con los requerimientos específicos y forma de trabajar de una entidad o dependencia. Universidad Nacional Autónoma de México. Red de Responsables TIC. Glosario de términos de TIC.

Software de aplicación: Es el conjunto de los programas informáticos generalmente instalados en el sistema por el usuario, y diseñados para llevar a cabo un objetivo determinado y concreto, de tipo lúdico, instrumental, comunicativo, informativo. "Software de aplicación". Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto de. Disponible en: <https://concepto.de/software-de-aplicacion/>. Última edición: 19 de noviembre de 2023. Consultado: 24 de noviembre de 2023.

Software de supervisión laboral: Es aquel software utilizado para establecer métodos de supervisión y control para verificar que la relación laboral en la modalidad de teletrabajo se realice en los términos pactados entre el patrón y trabajador.

Tecnologías de la Información y Comunicación. Conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. *Ley Federal de Trabajo, artículo 330-A.*

Teletrabajador autónomo: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. *Ley 1221 de 2008, artículo 2, Colombia.*

Teletrabajador informal/en la informalidad: Personas trabajadoras sujetas de facto a la modalidad de teletrabajo pero que carecen de las condiciones laborales mínimas para prestar sus actividades profesionales remunerados de forma remota o a distancia.

Teletrabajador móvil: Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. *Ley 1221 de 2008, artículo 2, Colombia.*

Teletrabajador suplementario: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. *Ley 1221 de 2008, artículo 2, Colombia.*

Teletrabajador(a). 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. *Ley Federal de Trabajo, artículo 330-A.*

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

Trabajador(a): Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. *Ley Federal del Trabajo, artículo 8°.*

Trabajos especiales: Se da el nombre de trabajos especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño. Para el doctor Mario, de la Cueva se conocen hoy como trabajos especiales diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación laboral, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. *Diccionario jurídico mexicano. Santiago Barajas Montes de Oca/Mario de la Cueva*

Telework (teletrabajo): El teletrabajo se refiere a un acuerdo de flexibilidad laboral, aprobado previamente por un supervisor, que permite que un empleado trabaje desde un lugar de trabajo alternativo aprobado que no sea el del empleado o lugar de servicio oficial durante un número aprobado de días en cada período de pago. *Frequently asked questions Telework and remote work. U.S. Department of Agriculture (USDA).*

Telecommuting (teletrabajo): La actividad de trabajar para una empresa, desde casa y comunicándose con una oficina por computadora y teléfono. *Cambridge Dictionary*

Telearbeit: Teletrabajo, que se realiza exclusivamente desde casa y donde el empleado ya no tiene espacio de trabajo al interior de la empresa. El empresario instala un lugar de trabajo para su empleado en casa y corre con los gastos. Si el empleado también tiene un trabajo en la empresa y trabaja alternativamente desde allí y desde casa, se habla de "teletrabajo alterno". Por regla general, este modelo va acompañado del deseo del empresario de ahorrar completamente el espacio de los puestos de trabajo/oficina o de reducirlos mediante el llamado "**desksharing**" (varios empleados comparten un puesto de trabajo en la oficina). *CMS Firma legal*.

Télétravail: El teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que un trabajo que también podría haberse realizado en las instalaciones del empleador lo realiza un empleado fuera de estas instalaciones de forma voluntaria utilizando tecnologías de la información y la comunicación. *Code du travail Section 4 : Télétravail (Article L1222-9)*.

Travail télépendulaire (trabajo a distancia): El teletrabajo es una forma de organización en la que el trabajo se realiza fuera de las instalaciones del empleador de forma regular. **El teletrabajador puede realizar todo su trabajo de esta forma, o alternar periodos de trabajo en el local y periodos de trabajo en su domicilio (trabajo a distancia)**, en otro local (telecentro) o dondequiera que se encuentre (teletrabajo nómada). *Assemblée Nationale du France. Question N°: 9044. Question publiée au JO le: 30/10/2007 page: 6641. Réponse publiée au JO le: 15/07/2008 page: 6149.*

Télécentre. El teletrabajo es una forma de organización en la que el trabajo se realiza fuera de las instalaciones del empleador de forma regular. El teletrabajador puede realizar todo su trabajo de esta forma, o alternar periodos de trabajo en el local y periodos de trabajo en su domicilio (teletrabajo), **en otro local (telecentro)** o dondequiera que se encuentre (teletrabajo nómada). *Assemblée Nationale du France. Question N° : 9044. Question publiée au JO le: 30/10/2007 page: 6641. Réponse publiée au JO le: 15/07/2008 page: 6149.*

Télétravail nomade (teletrabajo nómada). El teletrabajo es una forma de organización en la que el trabajo se realiza fuera de las instalaciones del empleador de forma regular. El teletrabajador puede realizar todo su trabajo de esta forma, o alternar periodos de trabajo en el local y periodos de trabajo en su domicilio (teletrabajo), en otro local (telecentro) **o dondequiera que se encuentre (teletrabajo nómada)**. *Assemblée Nationale du France. Question N°: 9044. Question publiée au JO le: 30/10/2007 page: 6641. Réponse publiée au JO le: 15/07/2008 page: 6149.*

Telelavoro (teletrabajo): Trabajo realizado a distancia gracias al uso de sistemas de comunicación telemática; en particular, el trabajo desde casa se puede lograr

conectándose a una red de comunicaciones que permita la transferencia inmediata de datos (por ejemplo, de un empleado a la sede de la dirección central). Realizado esencialmente mediante el uso de un ordenador conectado a la red de una empresa a través de una línea telefónica u otro tipo de sistema de transferencia de datos, el teletrabajo comenzó a imponerse en los últimos 10-15 años del siglo XX, especialmente en los países más avanzados económicamente y en particularmente en los EE.UU. *Enciclopedia Treccani*.

ABREVIATURAS Y SIGLAS

CE. Comisión Europea

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CONOCER. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (México).

MinTIC: Ministerio de la Tecnología, Información y Comunicaciones (Colombia).

Moodle. *Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment* (Australia).

NIST. *National Institute of Standards and Technology* (Estados Unidos de América)

NOM. Norma Oficial Mexicana

OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OLA. Observatorio Laboral (México)

PROY NOM. Proyecto de Norma Oficial Mexicana.

PyMES. Pequeñas y medianas empresas.

REBA. *Rapid Entire Body Assessment* (UK).

RENEC. Registro Nacional de Estándares de Competencia (México)

ROSA. *Rapid Office Strain Assessment* (Canadá).

RSE. Responsabilidad Social de la Empresa.

RULA. *Rapid Upper Limb Assessment* (UK).

SARS-CoV2: *Severe Acute Respiratory Syndrome, Coronavirus 2*

SNC. Sistema Nacional de Competencias (México).

UE. Unión Europea

IDS. Sistemas de Detección de Intrusos

IPS. Sistemas de Prevención de Intrusos

INTRODUCCIÓN

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), se han vuelto transversales en la Ciencia del Derecho. Particularmente el uso intensivo y extensivo de las TIC, comenzó a modificar las relaciones laborales a finales del siglo XX y principios del siglo XXI. Adicionalmente, la pandemia SAR-COV-2 (COVID 19) y la necesidad de aislamiento social durante esta emergencia sanitaria propició grandes cambios en las relaciones de trabajo orientándose a modalidades y formas de las relaciones de trabajo mucho más flexibles, tecnológicas y novedosas.

En la rama del Derecho Social y específicamente en el ámbito del Derecho Laboral, los entornos altamente tecnológicos en los cuales se desarrollan las actividades laborales obligan a contar con un marco jurídico adecuado para la prestación del trabajo a distancia utilizando nuevas tecnologías de la información y comunicación. En este sentido, las reformas a la legislación federal del trabajo de 2012 y 2021 en México, fueron insuficientes para establecer condiciones de trabajo mínimas para los denominados teletrabajadores(as) y particularmente para quienes realizan actividades de teletrabajo en la administración pública federal.

La presente investigación tiene el objetivo de realizar un análisis jurídico del teletrabajo con rigor e incluir cláusulas mínimas que deban contener todo contrato individual y colectivo de trabajo, incluyendo las Condiciones Generales de Trabajo en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, bajo la modalidad de teletrabajo y una propuesta de reforma legislativa integral a la Ley Federal del Trabajo respecto del Capítulo XII Bis relacionado con el Teletrabajo y adicionalmente una reforma legislativa a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Aunado a lo que precede, destaca la importancia de impulsar políticas públicas para incentivar la adopción de la modalidad de teletrabajo y sus posibles implicaciones sociales positivas en nuestro país.

De igual forma, el presente estudio tiene como finalidad el poder analizar la institución jurídica-laboral del teletrabajo en México y ofrecer un nuevo marco teórico y jurídico sobre esta temática y su impacto directo en el mundo del derecho laboral. Lo anterior, es de suma importancia, ya que a partir de acercarnos a conceptos básicos sobre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el derecho laboral nos permitirán comprender características, modalidades y elementos que conforman el teletrabajo. Así también, se estudiará y demostrará su interrelación con la denominada economía digital y con el concepto emergente de industrias 4.0.

Acorde con lo que precede, se examinará durante la presente investigación sobre los distintos enfoques que le otorgan un valor social agregado a la implementación del teletrabajo. En este sentido, el teletrabajo favorecería y tendría implicaciones sociales positivas como las siguientes:

- a) Incentivar el desarrollo económico regional,
- b) Favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de sectores sociales vulnerables (adultos mayores),
- c) Generar la reinserción laboral de trabajadores con capacidades diferenciadas,
- d) Fortalecer la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres como teletrabajadoras,
- e) Favorecer la movilidad en los grandes centros urbanos,
- f) Activar la economía digital,
- g) Promover como medida provisional emergente o permanente ante desastres naturales o humanitarios,
- h) Impulsar como medida para preservar el medio ambiente y reducir la huella ecológica y
- i) Generar continuidad laboral ante emergencias sanitarias y pandemias.

En este orden de ideas, un riguroso y extenso análisis jurídico de las diversas formas de regulación legal del teletrabajo demostrarán el atraso y la fragilidad de nuestro sistema jurídico-laboral sobre el teletrabajo.

Con base en lo anterior, la evaluación integral y análisis legal del teletrabajo en México y en el mundo, a partir de la actual investigación sobre todo lo referente a su incorporación como política pública y al ejercicio pleno de los derechos laborales de los denominados teletrabajadores, es de gran relevancia, atendiendo a las siguientes razones:

- a) Considerar que, ante la ausencia de un marco jurídico-laboral adecuado e integral sobre el teletrabajo, se emiten guías y manuales sobre buenas prácticas en este rubro que se han instituido en el contexto internacional y que la propia Organización Internacional del Trabajo, ha impulsado.
- b) Destacar que, la negociación colectiva juega un papel preponderante en el impulso del teletrabajo a través de esta forma de contratación y modalidad.
- c) Reconocer que, al incentivar el teletrabajo entre las mujeres, éste se constituiría como una importante y eficaz herramienta para el empoderamiento de género al dotar a las mujeres de una independencia económica que favorecería su desarrollo integral.
- d) Destacar que, actualmente los contratos individuales de teletrabajo adolecen de cláusulas mínimas que tutelen de forma efectiva los derechos de los teletrabajadores y que resulta necesario elevar a rango legal las condiciones especiales básicas sobre su prestación.
- e) Examinar los casos exitosos a nivel internacional que han propiciado el desarrollo extensivo del teletrabajo.
- f) Identificar que, el alcance de la reforma laboral de 2012, fue mínimo e insuficiente para la aplicación de las Tecnologías de la Información y

Comunicación en el ámbito del Derecho del Trabajo. En este sentido, también la reforma de 2021 en materia de teletrabajo fue parcial y sin un correlativo impulso de políticas públicas para implementar el teletrabajo. Sin mencionar que, en el ámbito de los trabajadores al servicio del estado, no se establecieron condiciones generales de quienes realizan teletrabajo. Como resultado la reforma laboral de 2021, fue omisa en torno a este grupo de trabajadores.

g) Explorar que, la implementación del teletrabajo tendría un impacto directo sobre la cultura laboral en México y las diversas reacciones positivas, negativas y de aceptación que originaría en el sector sindical y empresarial.

h) Destacar que, la certificación de habilidades tecnológicas de los trabajadores jugaría un papel muy importante en la implementación efectiva del teletrabajo.

i) Acentuar que, la adquisición y reconocimiento de habilidades digitales de los teletrabajadores propiciaría una mayor estabilidad en el empleo y elevaría conocimientos y estándares de calidad en los servicios prestados a cargo del teletrabajador.

j) Mencionar que, el teletrabajo implicaría un proceso gradual para su incorporación a la cultura laboral y que estaría revestido de diversas etapas para su desarrollo e implementación.

k) Reconocer que, con el teletrabajo se favorecerían las multihabilidades de los trabajadores en el mercado laboral, y

l) Que el avance de la economía digital bajo la noción de industria 4.0 –llamada también cuarta revolución industrial- dependería en gran medida de la implementación del teletrabajo.

Por lo tanto, la actual investigación tiene una utilidad práctica para recuperar, enumerar y analizar los factores, elementos, características y modalidades del teletrabajo para proponer una reforma legislativa integral en este rubro y las consecuentes políticas públicas que lo impulsen. El tema del teletrabajo forma parte de una agenda legislativa pendiente en el seno del Congreso de la Unión, particularmente en el ámbito del derecho laboral burocrático.

Capítulo 1. El concepto de teletrabajo, modalidades, naturaleza jurídica, reglas generales y elementos que lo conforman

1.1 Concepto de Teletrabajo

La evolución tecnológica a partir de la robótica y el desarrollo de la inteligencia artificial, la implementación de formas mucho más flexibles en los entornos laborales, la construcción de nuevos paradigmas en la economía digital a partir de la noción “industrias 4.0”, el surgimiento de una emergencia sanitaria a nivel global a raíz de la pandemia SARS-CoV2 (COVID 19); entre múltiples factores adicionales, han sentado las bases para el desarrollo de nuevas instituciones jurídicas dentro del llamado “derecho del trabajo”; destacando entre ellas el denominado “teletrabajo”. En este sentido, el binomio tecnología-pandemia fueron el catalizador esencial para modificar la agenda legislativa del Congreso de la Unión en nuestro país y legislar en materia de teletrabajo. Sin duda, una reforma legislativa acertada pero incompleta y tal vez desde el punto de vista lógico-jurídico, una reforma legal asistémica carente de completitud y de coherencia respecto al orden jurídico relacionado con el derecho laboral vigente de los trabajadores al servicio del Estado. En suma, una reforma legislativa viable, deseable económicamente y necesaria socialmente, pero asimétrica desde una perspectiva sistémica.

Por lo que se refiere a la construcción de la noción conceptual de teletrabajo, conviene subrayar que los diversos enfoques organizacional, legal, social, económico, tecnológico y los elementos, características, modalidades y objetivos que se encuentran adyacentes a la construcción de este concepto determinan en gran medida su aproximación conceptual en cuanto a contenido y alcance como institución jurídica-laboral emergente. Por consiguiente, examinaremos diversas nociones conceptuales. Desde el enfoque actual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el concepto inicial de teletrabajo también se cita indistintamente bajo la figura económica de “trabajo remoto”: Lo anterior, queda de relieve en el cuestionario desarrollado y aplicado por la OCDE, mismo que se denominó *“El recurso al teletrabajo en su empresa antes, durante y después de la crisis del COVID-19”*¹, dirigido a analizar los patrones o modelos de teletrabajo implementados por las empresas durante las diversas etapas de la pandemia. Al respecto la OCDE, lo define como: *“el desarrollo de una actividad laboral mientras se está físicamente en casa o en una segunda residencia”*²

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se advierte que el denominado teletrabajo, puede tener múltiples facetas legales. Lo anterior, así se advierte a partir del *“Manual de buenas prácticas en Teletrabajo”*,

¹ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (Non data). Cuestionario: el recurso al teletrabajo en su empresa antes, durante y después de la crisis del COVID-19, P.1. Recuperado el 22 de marzo de 2023 de https://www.oecd.org/global-forum-productivity/researchandimpact/TUAC_SPAIN.pdf

² *Ibidem*

desarrollado por esta misma organización. Referidas circunstancias jurídicas se pueden establecer a partir de:

- a) su desarrollo como actividad empresarial,
- b) como actividad base en la prestación de servicios o trabajo autónomo,
- c) como contrato de cooperación, y
- d) como contrato descentralizado.³

No obstante, este marco conceptual aportado por la OIT, tiene su origen en considerar al teletrabajo como una actividad de relación de dependencia o relación subordinada respecto del patrón o empleador; sin excluir la noción de teletrabajo autónomo. Hay que mencionar además diversas nociones que se han construido en torno al teletrabajo, como las siguientes: *telework*, *telecommuting*, *hotelling*, *satellite offices*, *telearbeit*, *elektronische heimarbeit*, *télétravail*, *télépendulaire*, *telelavoro*, y teletrabajo.

Por ejemplo, el instrumento regional declarativo denominado “Declaración y lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral”, definen al teletrabajo como: *“la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”*.⁴

Consideremos ahora algunas nociones conceptuales adicionales que recupera la OIT, a partir de diversos instrumentos regionales declarativos, definiciones legales e inclusive acuerdos marco.

En el marco de la Estrategia Europea de Empleo; se emitió desde 2002, el *“Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo”*. Referido acuerdo voluntario sometido inicialmente a una fase consulta a cargo de la Comisión Europea, misma que propuso a las partes signantes de este marco general en el contexto europeo, la siguiente definición de teletrabajo:

“El teletrabajo es 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”.⁵

A partir de esta noción conceptual, el propósito de la estrategia que le dio origen se enfocó esencialmente hacia las siguientes directrices:

- a) negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo,

³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2011), Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

⁴ GÓMEZ Macfarland, Carla Angélica (2020) “El teletrabajo, un estudio comparado” Cuaderno de investigación No. 70, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, p.3

⁵ Unión Europea. (UE) (2005), El teletrabajo. Recuperado el 08 de mayo de 2023, de <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>

- b) Inclusión de acuerdos que propicien trabajo flexible,
- c) Mejorar la productividad y la competitividad de las empresas, y
- d) Lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

Algo similar ocurre conceptualmente con la Ley 1221 de Colombia, la cual establece una definición legal sobre teletrabajo prevista en su artículo segundo, que a a letra señala:

*“Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”*⁶

En México, se define legalmente al teletrabajo como *“una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón”* (Artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo)

En síntesis, *“podemos definir al teletrabajo conceptualmente como una forma organizacional flexible de trabajo que integra la llamada economía digital (incluyendo las industrias 4.0) y que radica esencialmente en el desempeño de una actividad profesional remunerada sin necesariamente la presencia física del trabajador(a) – pero también puede ser alterna o complementaria dicha presencia - en la sede de la empresa o en el lugar designado por el patrón o empleador, realizándose dicha actividad fundamentalmente a distancia o de forma remota, utilizando plataformas o infraestructuras a partir de las Tecnologías de la Información y Comunicación o cualquier otro medio digital.”*

1.2 Características del Teletrabajo

A partir del concepto legal establecido en la legislación laboral mexicana de orden federal, podemos señalar que dentro de las características que reviste el denominado teletrabajo y que lo distinguen de otro tipo de relaciones laborales, se encuentran:

- a) Es una nueva forma organizativa laboral,
- b) Las actividades laborales se realizan de forma alterna o sustitutiva del centro o establecimiento laboral señalados o establecidos por la parte patronal,
- c) La presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo es alternativa, parcial, complementaria o nula (modelos híbridos),

⁶ Congreso de Colombia. Ley 1221 de 2008. Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008. Recuperado el 08 de mayo de 2023, de http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

- d) Existe de forma indispensable la aplicación y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación para el desarrollo de las actividades laborales
- e) La comunicación y supervisión de la relación laboral está supeditada a elementos tecnológicos, logísticos y metodológicos.

Las características específicas enumeradas con anterioridad proyectan una nueva forma de las relaciones laborales a partir del uso de la tecnología que facilita o desconcentra las relaciones de trabajo para la parte patronal y la clase trabajadora.

En consecuencia, estas características del teletrabajo han modificado radicalmente las formas organizativas tradicionales del trabajo bajo la comprensión espacio- tiempo que prevalecieron durante décadas en las relaciones de trabajo. Dicho de otra manera, el binomio “oficina tradicional-horario de labores” fue sustituido por el trinomio “trabajo remoto no presencial-tecnología-entrega de proyectos.”

1.3 Modalidades del Teletrabajo

1.3.1 Teletrabajo autónomo

El proyecto piloto en materia de teletrabajo a tiempo parcial implementado durante 1998 por la Comisión Europea a través de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y de la Dirección General de la Sociedad de la Información⁷, comprendió tres modalidades específicas, siendo las siguientes: el teletrabajo alternativo (desarrollo de actividades entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil (desarrollado durante comisiones oficiales) y el teletrabajo presencial (desde sede alterna en otro edificio de la propia Comisión).

De conformidad con la Ley 1221 de 2008, de Colombia, una forma o modalidad de teletrabajo es definido como autónomo; siendo aquel *“en que utilizan los trabajadores su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.”*

1.3.2 Teletrabajo suplementario

Por otra parte, la legislación colombiana citada con antelación también establece la modalidad de teletrabajo suplementario definiéndolo como: *“aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.”*

⁷ Unión Europea. (UE) (2005), El teletrabajo. Recuperado el 16 de mayo de 2023, de <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>

1.3.3 Teletrabajo móvil

En concordancia con esta legislación colombiana de 2008, también existe el teletrabajo móvil, definiéndose legalmente como: *“aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.*

1.3.4. El denominado *“home office”* y el teletrabajo. Una precisión conceptual.

Podríamos comenzar señalando que algunas modalidades de teletrabajo se vinculan directamente a la noción de *“home office”*; pero no todo *“home office”*, es necesariamente teletrabajo, particularmente teletrabajo autónomo. Para explicar de manera más clara, la elección del trabajador del lugar (domicilio) donde desarrollará sus actividades laborales convenido de forma voluntaria con el patrón o empleador puede constituir una modalidad de teletrabajo pero no necesariamente un trabajador que labora de forma remota desde su casa y realiza *“home office”* es considerado un teletrabajador; toda vez que hay elementos, características, modalidades y obligaciones especiales a que se encuentra sujeto el propio teletrabajador.

Por otra parte, en una clasificación más simplificada se cataloga al teletrabajo desde una perspectiva de relación laboral subordinada y remunerada (teletrabajo remunerado por la parte patronal); sin excluir la noción de teletrabajo independiente (*freelance*).

A diferencia de la legislación colombiana y de algunas legislaciones nacionales en materia de teletrabajo, la legislación federal laboral en México, establece que la modalidad para ser legalmente considerado como teletrabajo, se basa en un porcentaje legal. El artículo 330-A, quinto párrafo de la Ley Federal del Trabajo, señala que 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,* será considerado teletrabajo. De donde se infiere que más del cuarenta por ciento del tiempo de prestación de la relación laboral subordinada fuera del centro laboral, es considerado legalmente como teletrabajo. A lo anterior, como una excepción a la regla si un trabajador(a) realiza de forma extraordinaria, ocasional o esporádica no constituye teletrabajo.

A pesar de esta excepción a esta regla general prevista en la legislación federal laboral mexicana en materia de teletrabajo, en México y en algunos países del orbe, la mayor parte de los trabajadores(as) nos constituimos durante la pandemia originada por el SARS-COV2 (COVID19), en una especie de teletrabajadores en la informalidad; es decir, desplegamos actividades laborales remuneradas desde nuestro domicilio utilizando plataformas e infraestructuras tecnológicas en la ausencia de un régimen jurídico especial de trabajo. Los factores de excepcionalidad o de ocasionalidad, se convirtieron en condiciones laborales sin un referente jurídico-laboral vigente que duraron más de un año bajo la premisa de

emergencia sanitaria de “aislamiento social.” Lo cierto es, que los **teletrabajadores informales** y la economía digital evitaron que colapsara la economía global y se perdieran más fuentes de empleo.

1.4 Elementos básicos que componen el teletrabajo

En relación a los elementos básicos que integran el teletrabajo y que lo proyectan como una alternativa viable y flexible en las relaciones laborales actuales y de futuro podemos señalar en principio: la reducción en los costos de producción, el aumento de la productividad, la aplicación de la tecnología en la producción, supervisión y control en el centro de trabajo y de forma deslocalizada, la alta flexibilidad en las relaciones de trabajo, la creación de una nueva cultura laboral, la innovación en las bases conceptuales y metodológicas dentro de los centros laborales y la supresión o ausencia física de los operarios en los centros laborales.

Por otra parte, los requerimientos adicionales a considerar para implementar el teletrabajo, pueden ser de diversa índole. Sin embargo, el libro blanco sobre el teletrabajo en Colombia, sistematiza en tres los requerimientos a considerar, siendo los siguientes: organizacionales, tecnológicos y jurídicos.⁸

a) Requerimientos organizacionales. Se dirigen a evaluar el impacto que tendrá en el centro laboral la implementación del teletrabajo; así como la gestión organizacional ante una nueva modalidad laboral, la capacitación de personal involucrado en el proyecto, la sensibilización del proyecto y los beneficios que implica la adopción del teletrabajo y sus retos y los distintos compromisos institucionales a cargo de la parte patronal y la parte trabajadora.

b) Requerimientos tecnológicos. Se constituyen de manera previa y en la etapa de evaluación para considerar el software aplicativo, las infraestructuras, las plataformas informáticas, el acceso a banco de datos, la seguridad de la información y los flujos de información para desarrollar las actividades laborales mediante la modalidad de teletrabajo. De igual forma, se proyectan la aplicación concertada de ciertos programas de cómputo para la supervisión y control de la relación laboral, lo cual podría incluir de manera extraordinaria cámaras de videovigilancia.

c) Requerimientos de orden jurídico. Se establecen a partir del marco jurídico legal y reglamentario vigente en materia de teletrabajo para ser observado en el centro laboral que asuma el compromiso institucional de hacer viable un proyecto de teletrabajo y replicarlo en las condiciones generales de trabajo, contratos individuales de trabajo, contratos colectivos de trabajo y en los reglamentos interiores de trabajo. Lo anterior, también considera las relaciones laborales con las organizaciones sindicales que tengan la representatividad o el registro del

⁸ Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) (*Non data*). LIBRO BLANCO. El ABC del teletrabajo en Colombia. Recuperado el 17 de mayo de 2023, de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

contrato colectivo en el centro de trabajo que decidan adoptar la modalidad de teletrabajo.

Es relevante encontrar en el marco jurídico colombiano, que se dispone de una serie de principios generales aplicables al teletrabajo, enumerados desde el Decreto número 1227 de 2022; mismo que destaca los principios de voluntariedad, igualdad y reversabilidad.

El principio de voluntariedad implicaría que ante la implementación de políticas públicas de teletrabajo, subyace primordialmente la decisión concertada entre la parte patronal y la parte trabajadora en torno a un compromiso institucional sujeto a planeación y evaluación que tenga por objetivos determinar la viabilidad de un proyecto de teletrabajo como compromiso institucional y de ser factible adoptar la modalidad de teletrabajo de forma continua, legal obligatoria para las partes contratantes, teniendo como punto de partida la voluntad de las partes.

Por lo que se refiere al principio de igualdad, este se vincula a las condiciones para habilitar la infraestructura necesaria y bajo las condiciones de formación y operación para las personas que se involucran en la implementación de un proyecto institucional viable en el ámbito del teletrabajo. Bajo este principio, las condiciones iniciales de acceso y de operación deben estar matizadas bajo el principio de igualdad entre las partes involucradas y los retos y beneficios deben estar equilibrados entre la parte patronal y la parte trabajadora.

Por otra parte, el principio de reversabilidad consiste en la posibilidad que después de la implementación de un proyecto institucional de teletrabajo en cualquiera de sus fases (compromiso, planeación, evaluación), exista siempre la posibilidad por así convenir a los intereses de las partes involucradas (patrones o empleadores, sector gubernamental y trabajadores) pueda darse marcha atrás al compromiso institucional adoptado en materia de teletrabajo. A pesar de que se impulse como política pública la adopción del teletrabajo, siempre la voluntad de las partes debe prevalecer si existen riesgos o desventajas ante la implementación de la modalidad del teletrabajo y las partes compromisorias así lo advierten.

1.5 Tecnologías de la Información y Comunicación

Desde la construcción del paradigma “Sociedad de la Información”, *“las TIC se definen como sistemas tecnológicos mediante los que se recibe, manipula y procesa información, y que facilitan la comunicación entre dos o más interlocutores.”*⁹

En esta aproximación conceptual a las TIC, conviene subrayar que la propia Ley Federal Trabajo vigente en el Capítulo XII BIS, contempla una definición legal de tecnologías de la información y comunicación, la cual en su parte conducente

⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2003). Los caminos hacia una sociedad de la información en Américas Latina y el Caribe. P.12

dispone como: *el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.*

Es conveniente resaltar que la anterior definición legal contempla procesos, sistemas tecnológicos, infraestructura, redes, digitalización, flujos de información y diversos procesos de convergencia tecnológica.

No me referiré exclusivamente a la noción conceptual legal que deba ser abordada para efectos del teletrabajo. Es necesario también destacar los perfiles, competencias o habilidades que deben desarrollar los teletrabajadores y determinar perfiles o aptitudes con las que debe contar un trabajador para estar condiciones de ser contratado bajo la modalidad de teletrabajo. Un teletrabajador(a) debe contar con competencias digitales específicas para ejercer una actividad de forma remota utilizando plataformas tecnológicas, software aplicativo, acceso a cómputo en la nube, administración y consulta de bases de datos, seguridad de la información y confidencialidad en el manejo y uso de la información, incluyendo información de carácter personal.

Por consiguiente, en esta modalidad los teletrabajadores(as) se constituyen simultáneamente en una especie de trabajadores(as) y operadores tecnológicos con competencias digitales específicas que no solo conlleva al manejo de la tecnología sino al dominio y aplicación de las mismas para realizar sus actividades de forma profesional, eficiente y altamente productiva.

1.6 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

En el marco de las posibles ventajas y desventajas que representa la implementación de la modalidad de teletrabajo, estas se pueden agrupar en los siguientes apartados:

a) Logísticos

A partir de la crisis sanitaria a nivel global originada por el SARS-COV2 (COVID19), el rápido crecimiento del comercio electrónico, el aumento del transporte de mercancías a nivel mundial y la modificación en las cadenas de suministros (principalmente de alimentación), han dado pauta a procesos de reconversión tecnológica dentro de las empresas y por ende en los centros de trabajo. Es así como, la instrumentación de un proyecto de teletrabajo requiere en principio del replanteamiento de distintas cuestiones logísticas a modificar al interior de la empresa para hacer compatible, la innovación o reconversión tecnológica, la modificación de sus procesos logísticos y la regulación óptima de sus relaciones de trabajo sujetas a modalidades de trabajo remoto con el uso de tecnología.

b) Económicos

En el tema de lo económico, el teletrabajo puede revestir dos efectos económicos preponderantes para determinar su viabilidad dentro de un centro de trabajo. Por una parte, adquirir tecnología no es precisamente una inversión mínima para la parte patronal. La tecnología tiene un costo elevado en su inversión inicial, actualización de la misma y el pago de algunas licencias de software aplicativo de forma periódica proyectan un costo económico inicial que puede tener impacto para la parte patronal o institución. Por otra parte, a mediano y largo plazo se amortizan los costos de inversión inicial, lo cual resulta atractivo por que al final hay una disminución en los costos fijos de producción y eventualmente algunos de esos costos se trasladan a los teletrabajadores y este último, también puede amortizarlos o reducirlos con las llamadas cuotas compensatorias para el pago del consumo de datos y de energía eléctrica. Es importante mencionar que implementando modalidades de trabajo en los centros laborales pueden reducirse de manera significativa algunos costos como: consumo de agua, consumo de electricidad, cuotas de conectividad y consumo de datos, gastos de papel, reducción casi a cero de los costos de impresión, papelería, servicios de cafetería, comedores industriales; entre otros. Esas circunstancias de reducción en costos de producción o prestación de servicios pueden resultar sumamente atractivas y convenientes especialmente para la parte patronal.

De la misma forma, los patrones o empleadores, al carecer de recursos económicos para inversión tecnológica en teletrabajo, simultáneamente se abre la posibilidad de contratar servicios de cómputo en la nube bajo el concepto de *IaaS (Infrastructure as Service)*, misma que permite reducir los costos de inversión tecnológica y cubre las necesidades de servicio a cargo de los empleadores, resolviendo en gran medida sus adversidades económicas.

c) Organizacionales

La reingeniería en el cambio organizacional de un centro de trabajo, está presente al momento de proyectar el teletrabajo. Lo anterior, implica mayor compromiso y sensibilización en las partes involucradas. Un segundo aspecto es la flexibilidad en el control y supervisión de las relaciones laborales. Un tercer aspecto fundamental es el principio de confianza dentro de la organización o fuente de empleo. Un cuarto aspecto es la mejora continua en los procesos de producción a partir de tecnología y, por ende, migrar de algunas simulaciones de actividades dentro de jornadas laborales rígidas a una serie de jornadas flexibles híbridas bajo entrega de resultados. En suma, el teletrabajo debe propiciar un cambio en la cultura organizacional.

Adicionalmente, el teletrabajo dentro de las organizaciones permite un control y seguimiento preciso de las actividades encomendadas a los trabajadores prácticamente en tiempo real sobre sus tareas programadas.

d) Jurídicos

La posibilidad de contar con marco jurídico aplicable al teletrabajo garantiza para los trabajadores la certeza de que, al reconocerse desde una ley especial, general

o federal, se establezcan condiciones mínimas de trabajo al que deban estar sujetos esta categoría de trabajadores especiales dada la naturaleza de las actividades que desarrollan. Por ejemplo, las obligaciones en materia de seguridad social, el surgimiento de enfermedades profesionales y eventuales riesgos de trabajo son una parte importante sobre las que debe haber claridad y seguridad jurídica en las condiciones de trabajo aplicables a los denominados teletrabajadores. De igual manera, los empleadores deben tener la seguridad jurídica del tipo de relación que están contratando y bajo que modalidad están sujetos y las obligaciones especiales derivadas que deban asumir. Finalmente, su relación con las organizaciones sindicales que previo acuerdo voluntario migren a esta modalidad de las relaciones laborales, misma que se aborda en el siguiente apartado.

e) Sindicales

La adopción del teletrabajo debe garantizar de forma mínima para los trabajadores el acceso a esquemas de representación sindical y para las organizaciones sindicales la garantía de membresía de sus agremiados con la inherente responsabilidad de legitimar todas sus condiciones de carácter laboral. Al señalar que el teletrabajo constituye una forma flexible de la relación laboral; lo cierto es, que en aras de dicha flexibilidad o ejercida esta última de forma abusiva no se afecten prestaciones y condiciones laborales para la parte trabajadora pero que tampoco se afecten aspectos logísticos, jurídicos y organizacionales para la parte empleadora.

f) Ecológicos

Es innegable que la implementación del teletrabajo reduce la huella ecológica y el impacto al medio ambiente por razones de contaminación. Esto es claro con relaciones a los teletrabajadores que laborando de forma remota mediante plataformas tecnológicas prescinden en el día a día de utilizar vehículos automotores, reducen el consumo de gas LP, entre otros factores que inciden directamente en los índices de contaminación atmosférica. En el caso específico mexicano, el teletrabajo puede coadyuvar al mejoramiento del Índice Metropolitano de la Calidad del Aire (IMECA) y sus efectos sobre la salud de los habitantes de los grandes centros urbanos.

g) Tecnológicos/informáticos

La tecnología al interior de un centro laboral tiene múltiples ventajas y también múltiples adversidades. En gran medida, la tecnología facilita y sistematiza muchas de las actividades laborales y reduce los riesgos a que se exponen los operarios. La misma tecnología en contraposición a través de la robótica y la inteligencia artificial abre la posibilidad de suprimir fuentes de empleo en donde el ser humano no tiene ninguna posibilidad real de competir frente a una máquina. El resultado de estas implicaciones negativas al incorporar tecnología es el desempleo.

Hay que mencionar, además, que la tecnología requiere de operadores tecnológicos, los llamados operadores de la Sociedad de la Información, mismos

en los que recae la responsabilidad de aplicar y manejar la tecnología para generar bienestar económico. Más aún, los procesos educativos y de formación profesional, inclusive aquellos procesos educativos de formación para el trabajo deben tener como premisa básica, la identificación, aplicación, manejo y desarrollo de la tecnología en ambientes laborales, elemento básico en entornos de teletrabajo.

h) Capacitación y recursos humanos

El teletrabajo propicia para los trabajadores multihabilidades y competencias digitales específicas. En materia de recursos humanos, la formación laboral continua de sus empleados u operarios impactan en el mejoramiento de servicios o la producción de bienes. Podemos decir, que los teletrabajadores se pueden convertir en un activo laboral muy importante para una organización o institución desde la perspectiva que las multihabilidades que desarrolla le permiten sortear algunos recortes de la planta laboral, despidos masivos y estar en condiciones de integrarse inmediatamente a otro puesto de trabajo y adicionalmente sus habilidades digitales le permiten sobrevivir laboralmente o adaptarse con facilidad a entornos laborales altamente tecnológicos.

i) Evaluación y rendimiento laboral

La fórmula jornada laboral y desarrollo de actividades dentro de la misma, a partir del teletrabajo se orienta a: flexibilidad horaria *versus* entrega de resultados o desarrollo de tareas específicas. Para simplificar esta nueva fórmula la evaluación y rendimiento laboral tienen un giro drástico, al establecer que un lapso de tiempo durante el cual se prestan servicios o actividades profesionales remuneradas no constituyen una condición *sine qua non* que permitan evaluar productividad y rendimiento laboral de los operarios. Acerca de los mecanismos para evaluar el rendimiento laboral, el teletrabajo plantea nuevos mecanismos o metodologías para evaluar el trabajo a distancia y establecer índices de productividad distintos al trabajo presencial y tradicional.

j) Salud/ riesgos de trabajo (accidentes y enfermedades de trabajo)

Un reto en materia de teletrabajo es la evaluación de posibles enfermedades de trabajo que se puedan generar cuando un trabajador migra a la modalidad de teletrabajo. Nuestra Ley Federal del Trabajo, prevé en su artículo 475 que: *enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios*. Por lo tanto, referidos estados patológicos hacia el operario derivados de sus actividades, serán motivo de una actualización continua a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre la tabla de enfermedades profesionales de quienes desempeñen actividades de teletrabajo. Lo anterior, de conformidad con el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo. Desde nuestra óptica, algunas de las posibles enfermedades de trabajo a que estarían expuestos o podrían desarrollar los teletrabajadores serían:

- j1) oftalmopatías profesionales (disminución de agudeza visual derivada de sobreexposición lumínica por el uso frecuente de monitores o pantallas de dispositivos informáticos),
- j2) síndrome por el uso de dispositivos digitales y fatiga ocular (dolor de cabeza, visión doble, visión borrosa),
- j3) oftalmía y formación de cataratas,
- j4) retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos,
- j5) inflamación del túnel carpiano,
- j6) deformaciones a partir de posturas forzadas en cuello y columna vertebral,
- j7) enfermedades endógenas (calambres por repetición de movimientos).

k) Alimenticios

Una de las principales ventajas que ofrece el teletrabajo y de quienes promueven esta modalidad, es precisamente que al trabajar remotamente el operario utilizando tecnología desde su domicilio representaría un enorme ahorro en gastos de traslado al centro laboral y de forma paralela al trabajar desde su hogar o domicilio puede suprimir adicionalmente gastos de alimentación. Como consecuencia existiría una mejora en la economía del teletrabajador al suprimir dos gastos esenciales que eroga al trasladarse al centro laboral de forma física (transporte y alimentación). En vista de que el teletrabajador suprimiría gastos de alimentación y está la realizaría desde su domicilio también traería beneficios de salud al empleado. Más aun, alimentarse desde su domicilio evitaría enfermedades tales como: gastroenteritis viral, fiebre tifoidea, hepatitis tipo A y tipo E; entre otras.

l) Familiares

Otra ventaja adicional descrita como resultado del teletrabajo lo es el fortalecimiento de las relaciones familiares. En la postmodernidad, el esfuerzo laboral para generar condiciones o niveles de bienestar óptimos para la familia, obliga a los padres y madres a tener una actividad laboral extendida en las jornadas laborales físicas desde los centros de trabajo. El objetivo de trabajar más y por ende mayor remuneración con el costo de jornadas laborales extensas, trae consigo menos presencia en el entorno familiar y un nivel menor de atención de los menores de edad y adolescentes que integran un núcleo familiar. Al respecto, una opción viable y factible para reorganizar tiempos laborales y familiares, lo sería el teletrabajo para suprimir horas de traslado al centro laboral y mayor tiempo de presencia en el núcleo de familia. La flexibilidad del teletrabajo, aunado a la confianza entre las partes de esta modalidad de la relación laboral, más el replanteamiento de actividades laborales y mayores espacios de tiempo del que pueda gozar el teletrabajador producirían el fortalecimiento del núcleo familiar y la mejora sustancial de la supervisión parental.

No obstante, las implicaciones positivas para generar un nuevo ambiente familiar y mejorar los lazos entre sus integrantes; así como instrumentar una supervisión parental que propicien el libre desarrollo de la personalidad de los menores de

edad, el reto que subyace es lograr precisamente el equilibrio entre las relaciones y las actividades laborales que se realizan desde el entorno familiar.

m) Crecimiento profesional

Sobre el crecimiento profesional de los teletrabajadores, una implicación positiva de utilizar tecnología y laborar de manera remota es que nuestra disponibilidad en cuanto tiempo ofrece condiciones más propicias para la formación continua de los teletrabajadores y por ende, también permitiría acceder a mejores niveles educativos, lo cual es importante para tener una movilidad o una dinámica educativa que permita dentro de la empresa, institución u organización integrarse a mejores puestos de empleo y tener una mejora en sus percepciones salariales.

n) Certificación de competencias

Con respecto a la certificación de competencias, basta recordar que una las atribuciones que tiene actualmente el Servicio Nacional de Empleo, es precisamente registrar las constancias de habilidades laborales y la certificación de dichas competencias laborales (artículo 537, fracciones IV y VII de la Ley Federal del Trabajo). Teniendo en cuenta que existe la necesidad de registrar y certificar habilidades laborales y en el contexto laboral mexicano lo realiza una autoridad laboral con sus inherentes atribuciones, es de primera importancia reconocer que los teletrabajadores poseen o desarrollan habilidades de orden digital. Más allá de una competencia laboral básica o de índole técnico, los llamados teletrabajadores han desarrollado o inclusive se han capacitado para que dichas competencias digitales diversas sean reconocidas y, por ende, registradas y certificadas.

En vista de la necesidad de certificar y registrar competencias digitales que habiliten a un teletrabajador, habrá que proponer la integración de un nuevo catálogo de estándares de competencia en materia de teletrabajo ante el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). Por consiguiente, las instituciones formadoras y certificadoras de estas competencias tendrían que incorporarse al RENECE, para verificar, conocimientos, habilidades, competencias (incluyendo competencias socioemocionales) y destrezas de quienes pretendan constituirse o aspiren a convertirse en teletrabajadores.

En el contexto del caso colombiano, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el Ministerio del Trabajo, son las entidades gubernamentales que están a cargo de la certificación de competencias sobre teletrabajo. El marco legal aplicable es la Ley 1341 de 2009, el Decreto 1064 de 2020, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del MinTIC; entre otras disposiciones reglamentarias.

o) Compromiso social

En relación a los programas y compromisos sociales que involucra el teletrabajo, se encuentran primordialmente la protección de grupos o sectores sociales

vulnerables como: adultos mayores, discapacitados y mujeres. Más allá del *Welfare State*, la implementación de políticas sociales en México, tendrían que estar enfocadas en la adopción e impulso de programas dirigidos a fomentar el teletrabajo.

p) Supervisión y control laboral

Los mayores retos que reviste el teletrabajo radican en los esquemas de supervisión ordinarios y extraordinarios aplicables a esta modalidad laboral. Si bien es cierto, la confianza es el punto de partida entre operarios y empleadores, resultan necesarios métodos de supervisión y control para verificar que la relación laboral en la modalidad de teletrabajo se realice en los términos pactados, inclusive la entrega de resultados a cargo de los teletrabajadores. En el caso de la legislación federal laboral en México, la supervisión de quienes están sujetos a una modalidad de teletrabajo puede realizarse con cámaras de videovigilancia de manera excepcional.

Por otro lado, la supervisión laboral de trabajo remoto sujeto a la modalidad de teletrabajo está sujeta a software aplicativo, mismo que podemos clasificar de la siguiente manera:

- p1) Software aplicativo para la administración o gestión de proyectos,
- p2) Software aplicativo para enlaces de reuniones remotas virtuales o videoconferencias,
- p3) Software aplicativo para comunicación interna institucional,
- p4) Software aplicativo para medir productividad y administración del tiempo laboral,
- p5) Software aplicativo para la asignación de tareas y gestión del personal,
- p6) Software aplicativo para negociación y administración de instrumentos jurídicos, y
- p7) Software aplicativo para firma de documentos.

Cabe destacar que los mecanismos de supervisión y control laboral pactados entre las partes en materia de teletrabajo, deben ser establecidos por escrito en las condiciones de trabajo. Lo anterior, con fundamento en lo prescrito en el artículo 330-B, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

El hecho de utilizar estos mecanismos y el diverso software aplicativo de referencia encuentran su fundamento legal conforme lo establece el artículo 330-F, fracción IV de nuestra legislación federal en materia laboral, mismo que establece lo siguiente:

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a la III...

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

V...

Como resultado de lo anterior, habrá que observar lo dispuesto en el artículo 330-I de la Ley Federal del Trabajo, señalando que los mecanismos de supervisión y control laboral en materia de teletrabajo deben atender el principio de proporcionalidad y que como resultado de su no vulneración se garantice el derecho a la intimidad del teletrabajador y la protección de su información de índole personal. No obstante, de manera extraordinaria, se puede utilizar videovigilancia y micrófonos para supervisar la relación laboral de teletrabajo, cuando la naturaleza del trabajo desempeñado así lo amerite, pero solo como una supervisión de carácter excepcional.

q) Seguridad

En este último apartado se diversifica ampliamente el concepto de seguridad bajo distintos ámbitos, como lo son:

q1) Seguridad en el trabajo

Las previsiones internas generales para garantizar la seguridad en un centro laboral o institución tienen su punto de partida en el Reglamento Interior de Trabajo. En efecto, el artículo 423, fracción XI de la Ley Federal de Trabajo, señala la necesidad de establecer normas con el objetivo de lograr mayor seguridad y regularidad en las actividades laborales. En perspectiva del Doctor Enrique Larios Díaz, la seguridad y salud en el trabajo debe, implicar la conjunción de esfuerzos orientados a *generar una cultura de la prevención de los accidentes y preservación de la salud dentro de los ambientes laborales y las personas trabajadoras*.¹⁰

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

Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condicion de seguridad y salud en el trabajo

q2) Seguridad social

El tema de la seguridad social de los teletrabajadores, es un tópico relevante sobre el cual se debe garantizar que con independencia de la naturaleza del trabajo especial y la modalidad a que los trabajadores se encuentren sujetos,

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

¹⁰ LARIOS, Díaz Enrique Antonio. Seminario Permanente de Salud en el Trabajo. Actuemos juntos por la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado el 9 de junio de 2023, de, <https://gaceta.facmed.unam.mx/index.php/2022/05/11/actuemos-juntos-por-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

I. a la V...

VII. *Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y*

VIII. ...

q3) Seguridad de datos personales

Las obligaciones especiales que recaen en la parte trabajadora y en la parte patronal en el ámbito de la protección de datos de carácter personal, encuentran su correlativo fundamento legal en nuestra Ley Federal del Trabajo, de forma específica en el siguiente articulado:

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes

I. a la IV...

*V. Atender las políticas y **mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades**, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento [Énfasis añadido].*

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

I. a la IV...

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

VI. a la VIII... [Énfasis añadido].

En razón de lo que precede, el deber de garantizar los datos de carácter personal tiene como consecuencia no solamente la aplicación y observancia irrestricta del marco legal previsto en este rubro desde la Ley Federal del Trabajo. Además habrá que observar si los datos personales se encuentran en posesión de particulares o de sujetos obligados y por consiguiente, existe el deber patronal y del trabajador sujetos a modalidad de teletrabajo de aplicar también las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Protección de Datos de Carácter Personal en Posesión de Particulares y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, cuyo objetivo es garantizar el derecho a la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de los ciudadanos. Como se desprende de lo anterior, la obligación en materia de recolección, tratamiento, uso conforme al fin, portabilidad, transferencia y posesión de datos personales a cargo del binomio empleador-trabajador tiene una importancia de primer orden a partir de la aplicación de disposiciones laborales específicas en este rubro, sino también la aplicación de disposiciones federales y generales en materia de protección de datos personales y más aún, el deber de observar el marco constitucional en materia de protección de datos personales previsto en el artículo 6º, Apartado A, fracciones II y III y el artículo 16, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En conclusión, los teletrabajadores y los empleadores sujetos a esta modalidad, no solamente tiene el especial deber de dar cumplimiento a normas jurídicas

laborales específicas en materia de protección de datos personales, sino que también cumplen con disposiciones generales y federales sobre este rubro y por si resultará insuficiente, también deben observar los principios generales aplicables a la protección de datos personales como lo son: de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad.

q4) Seguridad de la información

A partir de las reflexiones del Profesor Jeimy J. Cano M, se destaca que la función y propósito de la seguridad de la información en un centro laboral o institución se desarrolla a partir de *“establecer mecanismos, estrategias y acciones que nos permitan hacer realidad las metas operativas de la seguridad de la información, representadas en prevención de ataques, control del spam, revisión y control de antivirus, aseguramiento de firewalls, entre otras temáticas...”*¹¹ Para simplificar este punto, la seguridad de la información generada, almacenada, transmitida o compartida en una modalidad de teletrabajo constituyen una esencial obligación a cargo de la parte patronal. En este orden de ideas, el artículo 330-E, fracción V de nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente:

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

I. a la IV...

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

VI. a la VIII...

La disposición legal precedente también puede complementarse con la aplicación de los siguientes estándares internacionales en el rubro de seguridad de la información:

ISO 27001. Gestión de la seguridad de la información.

ISO 27002. Seguridad de la información, ciberseguridad y protección de la privacidad. Controles de seguridad de la información.

ISO 22301. Lista de verificación de continuidad de negocio.

1.7 Economía Digital

Según Don Tapscott, en su libro *“la economía digital: las nuevas oportunidades y peligros en un mundo empresarial y personal interconectado en red,”*¹² señala que existe el surgimiento de un nuevo medio en torno a la comunicación humana, mismo que proyecta un nuevo modelo de economía que se sustenta en la creatividad e inteligencia humana basada en la red. Conforme a este autor, todos los campos de la actividad humana se han modificado sustancialmente a partir de la convergencia tecnológica, pero principalmente incide en el entorno de las

¹¹ CANO Martínez, Jeimy José. Ed. Alfaomega Colombiana (2013) Inseguridad de la información: una visión estratégica. P.13.

¹² TAPSCOTT, Don. Ed. McGraw-Hill (1997) La economía digital: las nuevas oportunidades y peligros en un mundo empresarial y personal interconectado en red. P.8

actividades empresariales. En razón de lo que precede, Tapscott aporta su noción de economía digital y los riesgos y bondades que ofrece el nuevo trinomio economía-empresa-tecnología.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la relevancia de la economía digital,¹³ se circunscribe a la necesidad de impulsar políticas públicas en materia de tecnologías de la información y comunicación (digitalización, banda ancha, infraestructuras de red) *para sentar las bases de un nuevo modelo de economía que permita un cambio estructural en la región que esté basada en la inclusión e igualdad social.*

Ambas nociones conceptuales refieren al proceso de convergencia tecnológica y el cambio de dinámica y modelos organizacionales al interior de las empresas que inciden de facto en el desarrollo de la economía. Sin embargo, la economía y la forma de producir, adquirir o vender productos, bienes y servicios se despliega a través del comercio electrónico, lo cual genera un sector de la economía desde lo digital. Adicionalmente, a ese nuevo sector de la economía, se agrega una nueva modalidad en las fuentes de empleo que tienen ahora una alta flexibilidad y tecnoddependencia. En síntesis, el teletrabajo es un factor esencial que integra el desarrollo de la llamada economía digital, no sólo por la aplicación de tecnología y de los procesos de convergencia tecnológica, sino también debido a la importancia de innovar, modificar y sentar las bases conceptuales y estructurales de nuevos entornos laborales donde existirán retos y beneficios para la parte patronal y la clase trabajadora.

En este rubro, no resulta de menor importancia la exposición de motivos relacionada con la reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, aprobada en México en 2019 y que entró en vigencia partir de junio de 2020. Esta reforma en materia tributaria aplicó diversas tasas impositivas a las actividades de comercio electrónico relacionadas con ingresos por la enajenación de bienes o la prestación de servicios a través de Internet, mediante plataformas tecnológicas o digitales, aplicaciones informáticas o bien aquellas relacionadas con el comercio electrónico tales como: Amazon, eBay, Uber, Mercado libre, Airbnb, entre otras. Es destacable señalar que referida reforma tributaria pone de relieve la importancia y el crecimiento de la economía digital en nuestro país, su necesidad de regulación tributaria y su aportación al contexto económico nacional.

1.8 Industria 4.0

El paradigma Industria 4.0, ha planteado a partir de la *Hannover Messe*, en Alemania, desde 2011, la posibilidad de convergencia de la digitalización y la producción industrial. De manera sucesiva e ininterrumpida desde hace más de una década esta feria alemana en su concepción original de espacio comercial, ha sentado adicionalmente las bases conceptuales y modelos de negocios que la

¹³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013) Economía digital para el cambio estructural y la igualdad. P.3-4

tecnología permite generar en procesos de reconversión industrial. Así, la robótica, el internet de las cosas, la inteligencia artificial, la domótica, el *Big data*, las fabricas inteligentes, la movilidad inteligente, las energías del futuro, la red 5G, se han vuelto el catalizador y base conceptual de la noción “Industrias 4.0”. A partir de esta noción, los procesos industriales ligados a la tecnología fundamentalmente a partir de la robótica y la inteligencia artificial, existe la percepción generalizada de que nos encontramos en el estadio de una “cuarta revolución industrial”. El resultado de este vínculo entre industria, tecnología y digitalización, ha detonado la idea de “mayor trabajo intelectual y menos trabajo manual”¹⁴ usando preponderantemente la tecnología. En este orden de ideas, el teletrabajo ha constituido desde la perspectiva “industrias 4.0”, un importante componente dentro de las nuevas técnicas y formas de producción industrial, hasta la base de nuevos modelos de negocios que prescindan de trabajadores físicos o que busquen contratarlos de forma remota o no presencial utilizando TIC bajo formas de contratación laboral mucho más flexibles.

Lo anterior, no exige que frente a estas nuevas bases conceptuales como formas de producción tecnológico-industriales, nuevos modelos de negocios y nuevas formas de contratación en torno a las relaciones laborales puedan generar una amplia supresión de fuentes de empleo consideradas tradicionales y desate eventuales conflictos sociales. Basta recordar en la historia, el surgimiento del *ludismo* frente a la primera revolución industrial.

1.9 El teletrabajo y la regulación de los trabajos especiales en la legislación laboral en México

1.9.1 La reforma laboral de 1970. Antecedentes de los trabajos especiales

La reforma laboral de 1970 en México, promulgada durante el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, el 1° de mayo de 1970, requirió de una década para su elaboración.¹⁵ Según advierten las autoras Lacavex- Sosa en su obra *“La reforma laboral en México,”* El proceso para elaborar este conjunto de normas jurídicas en materia de derecho del trabajo comenzó en 1960, *bajo las instrucciones del Presidente Adolfo López Mateos, integrando una Primera Comisión que redactó el anteproyecto de lo que sería denominado posteriormente Nueva Ley Federal del Trabajo. Dicha Comisión fue integrada por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, junto con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del también entonces Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el doctor Mario de la Cueva. Señalan estas autoras que durante casi dos años se reunieron para consolidar un primer anteproyecto de Ley. Con posterioridad, siendo Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz se integró una Segunda Comisión (se describe que fue integrada por los mismos funcionarios y*

¹⁴ DW Deutsche Welle, Industria 4.0: "Menos trabajo manual, más trabajo intelectual". Sven Ahnert. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <https://www.dw.com/es/industria-40-menos-trabajo-manual-m%C3%A1s-trabajo-intelectual/a-44928797>

¹⁵ LACAVEX, Berumen María Aurora *et alius*. La reforma laboral en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. P.699

especialistas en derecho del trabajo e integrando a Alfonso López Aparicio). Una vez consolidado el proyecto por esta comisión, el titular del ejecutivo federal, decidió enviar el anteproyecto a los sectores interesados para que formularán su opinión y emitieran observaciones.¹⁶

Todo esto parece confirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue un proceso largo y complejo y que dio continuidad a un proyecto legislativo laboral iniciado por el Presidente Adolfo López Mateos y que contó con las aportaciones intelectuales de destacados juristas. Pero que, además contó en cierta medida con la participación de organizaciones de trabajadores (CTM, CROC, CROM) y de patrones destacando la COPARMEX. Habría que decir también que esta Ley laboral de 1970, consideró la actualización de diversos rubros respecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a partir del nuevo contexto económico mundial y de los grandes procesos de transformación que se iniciaron en aquella época. Es así como se amplía e introduce un capítulo sobre los trabajos especiales en esta legislación. Es necesario precisar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya regulaba algunos tipos de servicios como especiales, destacando entre ellos, *los domésticos, en el mar y vías navegables, ferrocarrileros, del campo, de las pequeñas industrias, de la familiar y del trabajo a domicilio, así como los aprendices.*¹⁷

1.9.2 La naturaleza jurídica de los trabajos especiales

En palabras de la investigadora Patricia Kurczyn Villalobos, los trabajos especiales suelen ser considerados “*trabajos atípicos*”, *acotando que, si lo son, pero no debería nombrarseles de esa manera y ante una posible indefinición doctrinal se les llama trabajos especiales, aludiendo a una categoría diferente a los que se designa y refiere como especiales, distantes y enmarcados desde una percepción de trabajos no estándares*¹⁸ o diversos a las categorías tradicionales.

En síntesis, los trabajos especiales son actividades que de acuerdo con su naturaleza tienen un alto grado de especialización y por consecuencia, se catalogan y regulan mediante un tratamiento jurídico-laboral pormenorizado.

1.9.3 Categorías de trabajadores que realizan actividades especiales

De conformidad al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo mínimas a que deben estar sujetos los trabajadores de acuerdo a la naturaleza específica de las actividades laborales que desarrollan y encuentran su sustento legal en este título de nuestra legislación federal en materia de trabajo. Las normas integradas a referido título tienen un carácter especial en función de su destinatario. En otras palabras, no se aplican a todos los trabajadores

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ KURCZYN, Villalobos Patricia. Trabajos especiales. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. P.321

¹⁸ *Ibidem*.

generales sino a trabajadores que por la peculiar forma en que prestan sus actividades frente al empleador requieren un tratamiento jurídico-laboral pormenorizado. En síntesis, se regulan situaciones especiales a partir de las actividades laborales de los trabajadores y cuya naturaleza de las actividades tienen un carácter *sui generis*. Dentro de la categoría de trabajadores que realizan estos trabajos especiales se encuentran:

- a) Trabajadores de confianza,
- b) Trabajadores de los buques,
- c) Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas,
- d) Trabajadores ferrocarrileros,
- e) Trabajadores de autotransportes,
- f) Trabajadores que realicen maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal,
- g) Trabajadores del campo,
- h) Trabajadores agentes de comercio y semejantes,
- i) Trabajadores del deporte profesional,
- j) Trabajadores actores y músicos,
- k) Trabajadores a domicilio,
- l) **Teletrabajadores,**
- m) Trabajadores del hogar,
- n) Trabajadores mineros,
- o) Trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos,
- p) Trabajadores médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y,
- q) Trabajadores en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

Por ejemplo, los trabajadores al servicio de autotransportes de pasajeros dada la naturaleza de sus actividades especiales que desarrollan, su jornada laboral y fijación del salario son muy distintas a las de los trabajadores generales. Un chofer de autotransportes de pasajeros puede fijarse su salario de la siguiente manera:

- Por día,
- Por viaje (incluyendo monto de compensación proporcional por retardo o prolongación del viaje no imputable al operador),
- Por circuito o kilómetros recorridos,
- Prima o porcentaje sobre los ingresos de la unidad de autotransporte
- Por combinación de dos o más de estas modalidades

En vista de lo anterior, un operador del autotransporte de pasajeros puede tener un salario fijado de la siguiente forma:

Una cantidad de su salario por factor de kilómetro recorrido (monto de costo directo. Por ejemplo, \$ 4.25 por kilómetro recorrido) + otra cantidad por monto o porcentaje de los ingresos obtenidos por la unidad de autotransporte (paquetería y venta de boletos de pasajeros) = salario de operador de autotransporte de pasajeros

Es interesante que para fijar el salario por factor de kilometro recorrido, las empresas de autotransporte fijan ese momento a partir de considerar sus costos, los cuales pueden ser: costos directos (remuneración del operador, combustible, neumáticos, etcétera), y costos indirectos¹⁹ que pueden ser variables y fijos (estacionamiento, pago de casetas, etcétera).

Lo anterior, justifica de forma clara el por qué esta categoría de trabajadores realiza una serie de actividades de peculiar naturaleza y la lógica de fijarle una serie de condiciones mínimas laborales distintas debido a ello.

1.10 La observancia de las disposiciones legales generales en materia laboral (reglas generales) aplicables al teletrabajo (artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo)

Con independencia de la previsión legal establecida en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo relacionada con los denominados trabajos especiales. Esta prevención legal incorporada por el legislador federal en el artículo 181 a referida ley, ha tenido como propósito integrar una norma supletoria que contemple la aplicación de las normas generales en materia del trabajo cuando exista alguna omisión en las normas aplicables a los trabajos especiales siempre y cuando estas normas generales no resulten contrarias a las previsiones legales específicas relacionadas con la naturaleza de los propios trabajos especiales.

En materia de técnica legislativa, el artículo 181 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es una norma supletoria que como su nombre lo indica es suplementaria a las disposiciones señaladas en el propio Título Sexto de la citada legislación de orden federal en materia laboral. A esta técnica utilizada por el legislador se le llama supletoriedad. *Cabe mencionar que cuando una norma es supletoria, no significa que se deban aplicar todas sus disposiciones de modo absoluto, sino aquéllas que estén acordes con la naturaleza de la norma complementada.*²⁰

Para mayor precisión, el artículo en comento señala a la letra lo siguiente:

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Un aspecto a destacar de esta norma supletoria prevista en la Ley Federal del Trabajo es que, conforme a los manuales de técnica legislativa, estas suelen ser incorporadas en los tres primeros artículos de alguna ley. En el caso que nos ocupa esta supletoriedad está considerada en el artículo 181.

¹⁹ Fuente: Fuente: Sandra Alvear V. y Patricia Rodríguez C. Estimación del Costo por Kilómetro y de los Márgenes de una Empresa de Transporte de Carga, Industria Agrícola, Región del Maule, Chile. MBA. Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Empresariales. 2006. Recuperado el 21 de mayo de 2023, de: <https://blog.sitrack.com/estructura-de-costos-de-una-empresa-de-transporte-de-carga>

²⁰ VEGA, Hernández Alberto. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2017). El ABC de la técnica legislativa en México para la elaboración de leyes y reglamentos. P.144

1.11 Los trabajadores(as) que son susceptibles de incorporarse a modalidades de teletrabajo

Conviene subrayar que no todo trabajador por el hecho de utilizar una computadora y trabajar de forma remota utilizando tecnología de manera esporádica u ocasional, se constituye en teletrabajador y, por ende, está sujeto a las disposiciones del Título Sexto, Capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, habría que considerar varios factores como los siguientes: acordar de forma voluntaria la modalidad de teletrabajo, no existe la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, la asistencia de forma física puede ser alternada o complementaria de acuerdo al porcentaje de sus actividades realizadas de forma remota (más del 40 por ciento de sus actividades), la aplicación de tecnología o plataformas tecnológicas, la flexibilidad en sus relaciones de trabajo, las obligaciones especiales a que se encuentra sujeto, las cuotas de compensación por el consumo de datos y de energía eléctrica, entre otros.

Consideremos ahora que tipos de trabajadores son susceptibles de incorporarse a una modalidad de teletrabajo. De manera general, la mayor parte de los teletrabajadores realizan o desarrollan labores de tipo intelectual y no necesariamente realizan trabajo físico o manual. Para efectos de nuestra Ley Federal del Trabajo, no hay distinción alguna, por trabajo se entiende toda actividad humana intelectual o material con independencia de la formación profesional o técnica que requiera la actividad laboral a realizar. Así, por ejemplo, el artículo 8° de la citada ley prescribe lo siguiente:

Artículo 8°. - Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Más aun, conforme al artículo 330-H de la propia Ley Federal del Trabajo, se considera que debe haber igualdad de trato en todas las condiciones de trabajo respecto de los teletrabajadores frente a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Como se afirma en líneas previas, no debe haber distinción entre trabajo intelectual y trabajo físico o manual. Ahora bien, debe haber igualdad de trato a cargo de la parte patronal respecto de los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo y los trabajadores que asisten presencialmente a la sede de la empresa o institución. En este orden de ideas, se garantiza también la no vulneración del principio de igualdad de salarios entre teletrabajadores *versus* trabajadores presenciales. Sin embargo, habría que analizar si el teletrabajador que realiza la misma actividad que el trabajador presencial posee mayores conocimientos, habilidades y destrezas y por consecuencia, tiene mayores competencias

secundarias y de orden tecnológico. Avanzando en nuestro razonamiento, sería injusto para el teletrabajador gozar de la misma percepción salarial atendiendo al principio de igualdad de salarios.

Exploremos un poco la idea de que tipo de actividades o trabajadores podrían estar sujetos a una modalidad de trabajo, mismos que podrían ser los siguientes:

- a) Programadores o desarrolladores de programas de cómputo o aplicaciones informáticas,
- b) Desarrolladores de sitios web
- c) Diseñadores gráficos
- d) Administradores de bases de datos
- e) Administradores de redes sociales
- f) Compiladores de información
- g) Abogados(as)
- h) Contadores (as)
- i) Docentes y asistentes educativos
- j) Creadores de contenidos digitales (*youtubers* e *influencers*)
- k) Editores de texto, audio, video e imágenes
- l) Traductores de idiomas
- m) Administradores de redes inalámbricas y alámbricas
- n) Ingenieros especializados en seguridad informática
- o) Operadores telefónicos (trabajadores de *call centers* y *liveops*)
- p) Embajadores de marca en Internet y redes sociales
- q) Agentes de comercio vía Internet
- r) Agentes de seguros
- s) Administradores de nubes informáticas
- t) Trabajadores vinculados a la atención de clientes
- u) Trabajadores del sector salud (*BroadPath*)
- v) Médicos que ejercen telemedicina
- w) Transcriptores de audio y video a texto
- x) Trabajadores especialistas en redacción en medios digitales (*copywriters*)
- y) Analistas de datos
- z) Trabajadores en el área de tecnología financiera (venta de activos virtuales, pagos por Internet)
- z1) Desarrolladores de *chatbox* (aplicaciones o software para asistentes digitales)
- z2) Desarrolladores de IA

Capítulo 2. Enfoques sociales de inclusión laboral, de desarrollo económico regional, de movilidad urbana, de protección al medio ambiente y fortalecimiento de la equidad de género en torno al teletrabajo

2.1 El teletrabajo como política pública para incentivar el desarrollo económico regional

Múltiples experiencias de teletrabajo a nivel regional impulsadas en algunos países se han traducido en políticas públicas específicas orientadas a fortalecer el desarrollo económico de una localidad o de una región. Siempre, ha existido el reto de propiciar condiciones iniciales de acceso a niveles de bienestar económico de la población, particularmente de aquellas clases sociales menos favorecidas y que se encuentran en condiciones de marginalidad, pobreza e inclusive pobreza extrema.

En México, estas políticas para fortalecer el desarrollo económico regional tienen una larga data. La experiencia más reciente, la encontramos en la creación de la Ley Federal de Zonas Económicas Especiales, mismas que determinaron áreas prioritarias en nuestro país para impulsar un desarrollo económico sostenible. No obstante, los programas sociales asistenciales federales y locales son también un referente importante que busca en cierta forma compensar la asimetría del desarrollo económico nacional.

En México, durante algunas administraciones de gobierno, se impulsó la creación de una Red Nacional de Centros Comunitarios Digitales para acortar la brecha digital y acercar tecnología, infraestructura y conectividad a partir del derecho humano de acceso a Internet. En este orden de ideas, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU), desde hace más de dos décadas han impulsado proyectos de Telecentros Comunitarios Polivalentes (TCA)²¹, los cuales buscan acercar a población en condiciones de marginación pobreza o aislamiento geográfico diversos elementos de tecnología, comunicaciones, infraestructura, conectividad, educación en la modalidad a distancia, telemedicina y teletrabajo. El objetivo de este proyecto a cargo de este organismo especializado dentro del modelo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se dirige esencialmente a posicionar y darle acceso a esta población en desventaja social para incorporarse a entornos productivos y de economía digital.

2.2 El teletrabajo como medida de inclusión laboral para favorecer la inclusión y reinserción laboral de las personas con discapacidad

La Organización Internacional del Trabajo, ha sido el organismo que ha impulsado en gran medida, la igualdad de oportunidades en el empleo no solo con el objetivo

²¹ Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU) (non data) Telecentros Comunitarios Polivalentes. Conexión para todos, de Tombuctú a Kabul. Recuperado el 19 de mayo de 2023 de, <https://www.itu.int/itu-news/issue/2002/05/rationale-es.html>

de revalorar o evaluar algún tipo de habilidades laborales de los trabajadores que hayan sufrido algún tipo de accidente laboral buscando su reinserción en el centro de trabajo a partir de sus habilidades residuales, sino también con el objetivo de incorporar a personas con algún grado de discapacidad como medida inclusiva, progresiva y de derechos humanos dirigida a este sector vulnerable de la sociedad. En este sentido, la “Declaración de Filadelfia” (1944), estableció que: *“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades...”*²²

En la actualidad, los efectos económicos producidos por la pandemia SARS-CoV-2 (COVID 19), aunado al escaso o nulo crecimiento del Producto Interno Bruto en diversos países, la probabilidad de una recesión económica en los Estados Unidos de América desde el último trimestre de 2022 y los primeros trimestres de 2023, más el conflicto bélico entre la Federación Rusa y Ucrania, han sido factores político-económicos determinantes para producir nuevas fuentes de empleo o al menos intentar mantener estables los empleos existentes. Lo anterior, con relación a las personas con discapacidad dificultan aún más la posibilidad de conseguir una oportunidad de trabajo para este sector de la sociedad. En este punto hay que mencionar, además la “Declaración de los Derechos de los Impedidos” mediante la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 3447 (XXX), de 9 de diciembre de 1975. De acuerdo con esta resolución, se proyecta que toda persona con discapacidad tiene derecho a:

- a) Obtener y conservar un empleo, y
- b) Ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa.

Más aún, la “Resolución de la OIT sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos e impedidos” (60ª reunión), exhortó desde aquella época a las instancias de gobierno y organizaciones de patrones o empleadores a promover oportunidades de empleo adecuadas para las personas discapacitadas.²³ Precisamente, el numeral 7 de la citada resolución (3447), estableció en su oportunidad lo siguiente:

“7. El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales”.

Con el propósito de establecer la importancia de incorporar a las personas con algún grado de discapacidad a la vida laboral mediante la modalidad de teletrabajo, son relevantes las cifras que a continuación se muestran sobre la población en México que se encuentran en sector social vulnerable. De

²² Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Anexo a la Constitución de la OIT.

²³ En este ámbito, es también importante mencionar la Resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC) sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados, 6 de mayo de 1975.

conformidad con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México existen 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad. Lo anterior, representa 4.9 % del total de la población. En porcentaje, respecto de esas cifras, 53 % son mujeres y 47 % son del género masculino.²⁴

Las cifras anteriores ponen de relieve un porcentaje considerable de la población mexicana que sufre o tiene algún grado de discapacidad. Para resolver el nivel de atención y fomento al empleo de este sector poblacional vulnerable y para diseñar políticas públicas o acciones sociales positivas incluyentes que incentiven la contratación de personas con discapacidad necesitamos indubitablemente conocer de manera objetiva el tamaño de la problemática que necesitamos resolver. Dicho brevemente, las cifras y estadísticas son un insumo básico para diseñar políticas públicas viables y objetivas a partir de la magnitud del problema que se pretende resolver. Sin embargo, hay que considerar algunas directrices adicionales para generar empleos que integren con plenitud a las personas discapacitadas desde el plano económico, social y familiar. Dentro de estas directrices básicas podemos señalar:²⁵

- a) El fomento del empleo de los discapacitados debe ser considerado una cuestión de derechos humanos,
- b) La generación de fuentes de empleo de las personas discapacitadas buscan hacer valer el principio de la no discriminación,
- c) La integración laboral de los discapacitados se orienta a hacer efectivo el principio de igualdad,
- d) El fomento al empleo del sector social con discapacidad se dirige a incentivar políticas o programas sociales incluyentes,
- e) La inclusión laboral de los discapacitados fomenta acciones positivas o afirmativas,
- f) El empleo de personas con discapacidad permite adoptar medidas oportunas sobre la movilidad y tránsito de personas de este sector ante barreras arquitectónicas o de infraestructura urbana, y
- f) La creación de fuentes de empleo para discapacitados son un factor que puede coadyuvar a la movilidad social de este sector social vulnerable.

A causa de la necesidad de impulsar, promover y crear fuentes de empleo estables y bien remuneradas a partir de las habilidades residuales de las personas con algún grado de discapacidad surgen las tecnologías de la información y comunicación como un factor al alcance de los patrones o empleadores para propiciar la inclusión o reinserción laboral de los discapacitados.

La convergencia de las tecnologías de la información y comunicación a partir de la informática, los sistemas informáticos, las redes, los procesos de digitalización, la infraestructura física y lógica de redes y servicios computacionales, las

²⁴ Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices/Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2007.

telecomunicaciones, el hardware, el software, los programas multimedia, los servicios de almacenamiento de información; hacen posible en diversas categorías de empleos o trabajos remunerados que no resulte necesaria la presencia física de los trabajadores en el centro laboral o en el lugar donde prestan sus servicios bajo remuneración. Para los trabajadores con algún problema de discapacidad esencialmente motora o bien con problemas de movilidad por su propia situación convierten de forma altamente viable para los trabajadores discapacitados su contratación a través de la modalidad del teletrabajo. De modo similar, para los patrones o empleadores surge la posibilidad o alternativa de contratar trabajadores con algún grado discapacidad a partir del uso extendido e intensivo de las tecnologías de la información y comunicación. Lo mismo ocurre, con el sector gubernamental, mismo que abre la posibilidad de incentivar y formular acciones positivas incluyentes mediante políticas públicas que incrementen y fomenten la modalidad del teletrabajo como una alternativa para brindar oportunidades reales de empleo a este sector poblacional vulnerable.

2.3 El teletrabajo orientado a promover la actividad laboral de los adultos mayores y personas con enfermedades crónicas

A propósito de la continuidad laboral de los adultos mayores y su posibilidad de extender su vida laboral tanto como sea posible debido a múltiples circunstancias como: situación económica en desventaja, abandono familiar y la ausencia de ingresos, carencia de un sistema pensiones, o bien, simplemente el deseo de continuar aportando un ingreso económico al entorno familiar, proyectan la necesidad de este sector laboral vulnerable de seguir con una actividad laboral remunerable y continua.

Los programas y compromisos sociales en menor medida han explorado o evaluado la posibilidad de recurrir a la modalidad de teletrabajo para que de forma inclusiva se promueva e incentive la contratación de adultos mayores. Desde nuestro enfoque, ante los problemas de movilidad de los adultos mayores, la evaluación de sus habilidades residuales que determinan el tipo de actividad laboral que pueden realizar, así como la previa evaluación de sus competencias digitales básicas, podemos señalar que el teletrabajo puede constituir una opción real e inclusiva de incorporar a este sector social vulnerable, el cual tiene pocas o nulas oportunidades de empleo.

Al respecto, las cifras oficiales en México sobre la ocupación laboral de los adultos mayores destacan que conforme a la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN)*, para el segundo trimestre de 2022, se estimó que en México residían 17 958 707 personas de 60 años y más (adultas mayores). Lo anterior, representa 14 % de la población total del país.

La referida encuesta nacional también destaca que la mayoría de los adultos mayores ocupados de 60 años y más, emprenden actividades laborales por cuenta propia (49 %), a esta cifra le siguen los trabajadores subordinados y remunerados con un 38 %.

Sin embargo, conforme a dicha encuesta, *en México, 70 % de las personas adultas mayores ocupadas trabaja de manera informal.*²⁶

Para dar una idea más precisa estadísticamente sobre la condición de actividad laboral de los adultos mayores. En particular, la encuesta nacional señala que: *durante el segundo trimestre de 2022, se estimó que 33 de cada 100 personas de 60 años y más son Población Económicamente Activa (PEA) y 67 de cada 100 son Población No Económicamente Activa (PNEA). A partir de la Población Económicamente Activa (PEA), la tendencia muestra una disminución conforme avanza la edad; esto es, se pasa de 43 % para el grupo de 60 a 69 años a 9 % entre quienes tienen 80 años y más. Por lo que respecta, según el sexo, los hombres económicamente activos superan a las mujeres en todos los grupos de edad. Destaca el grupo de 80 y más: en este grupo, casi 4 de cada 100 mujeres forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). En los hombres, el porcentaje corresponde al 17 por ciento.*²⁷

2.4 El teletrabajo orientado al fortalecimiento de la equidad de género y el empoderamiento laboral de las mujeres

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), *“la igualdad de género figura en lugar prominente entre los principios de derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. La igualdad y la no discriminación son principios esenciales de la Carta de las Naciones Unidas”.*²⁸ A pesar de estos principios esenciales y valores fundamentales, se advierten una variedad y complejidad en las formas en que se discrimina a las mujeres, destacando su situación socioeconómica y la falta de oportunidades laborales. De una forma aspiracional y de compromiso social deberían implementarse políticas sociales en México dirigidas a capacitar y formar a las mujeres que decidan incorporarse a una modalidad de teletrabajo. Las condiciones iniciales de acceso de las mujeres a los puestos de empleo se encuentran en desventaja respecto del género masculino, los niveles de percepción salarial y las oportunidades de escalar laboralmente también son reducidas para ellas y el acoso laboral hacia las mujeres, hacen necesario desplegar políticas públicas que fortalezcan la equidad de género. Cabe señalar que al promover o incentivar políticas sociales de empleo (teletrabajo) dirigidas a las mujeres, se lograría que al contar con un empleo remoto utilizando plataformas

²⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Comunicado de prensa número 568/22 de 30 de septiembre de 2022. Recuperado el 19 de mayo de 2023 de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.pdf. P.1

²⁷ *Ídem*

²⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), Acerca de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las personas del colectivo LGBTI. Recuperado el 31 de marzo de 2023, de [https://www.ohchr.org/es/women?gclid=CjwKCAjw5pShBhB_EiwAvmnNV6f_ywWHFI4RzalOMd9jsrxwu0BlccgGwXHRi2iHiKgZTHPd4F-AQBoCUtMQAvD_BwE](https://www.ohchr.org/es/women?gclid=CjwKCAjw5pShBhB_EiwAvmnNV6f_ywWHFI4RzalOMd9jsrxwu0BlccgGwXHRi2iHiKgZTHPd4F-AQBoCUtMQAvD_BwEhttps://www.ohchr.org/es/women?gclid=CjwKCAjw5pShBhB_EiwAvmnNV6f_ywWHFI4RzalOMd9jsrxwu0BlccgGwXHRi2iHiKgZTHPd4F-AQBoCUtMQAvD_BwE)

tecnológicas desde su domicilio, las mujeres hagan compatibles sus actividades académicas o de formación profesional y actividades de orden familiar con sus relaciones de trabajo. Lo anterior, no quiere decir que el género masculino se le exime de responsabilidades de orden familiar y que también deban cumplir. Sin embargo, la mujer al contar con un empleo remunerado basado en la modalidad de teletrabajo perfilaría su independencia económica respecto del varón y simultáneamente se conseguiría el empoderamiento laboral y económico de las propias mujeres.

Sobre el particular, resulta relevante lo dispuesto en el artículo 330-H de la Ley Federal del Trabajo, a partir de la reforma legal publicada el 11 de enero de 2021, en materia de teletrabajo, mismo que prescribe:

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

A partir del precepto legal citado resulta una obligación a cargo de la parte patronal de buscar el equilibrio de las relaciones laborales de las personas que se incorporen a modalidades de teletrabajo. Pero también, se desprende que se deberían buscar mejores oportunidades laborales y remuneración a partir de una perspectiva de género. Según ONU-MUJERES, la perspectiva de género se define como: “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.”²⁹

Conforme a cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se advierte que: *la participación económica de la mujer se identifica a través de la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población No Económicamente Activa (PNEA). Según los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, nueva edición), para el tercer trimestre de 2021, en México había 51.7 millones de*

²⁹ ONU-MUJERES, Incorporación de la perspectiva de género. (Non data). Recuperado el 21 de mayo de 2023, de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

mujeres de 15 años o más de edad. De este total, 44% formaron parte de la PEA (22.8 millones) y 56% (28.9 millones) estuvieron en la PNEA.³⁰

Añade la estadística que: de las mujeres que integraron la PEA, 21.8 millones (96%) reportaron estar ocupadas durante la semana de referencia de la encuesta. De esta población, 56% desarrolló alguna ocupación informal y 44% una ocupación formal. Respecto a las actividades que realizaron, 55 de cada 100 mujeres se ocuparon en actividades de comercio, industria manufacturera y servicios sociales.³¹

Consideremos ahora, para destacar los niveles de adversidad que las mujeres enfrentan en cuanto a acceso y estabilidad en el empleo, se advierte conforme a cifras del propio INEGI que: *durante la pandemia por la COVID-19, el punto más alto de la desocupación femenina se dio en el tercer trimestre de 2020: alcanzó un nivel de 4.8 por ciento. Para el cuarto trimestre de 2022, la tasa fue de 3.1 por ciento.*³²

Finalmente, conforme a datos proporcionados por el INEGI, mismos que revelan la falta de equidad en las condiciones salariales de las mujeres y que se desprenden de la *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022*,³³ dentro del apartado de ingresos de grupos específicos, la encuesta arrojó los siguientes datos relevantes para el tema que abordamos:

1. *“El ingreso promedio trimestral monetario por persona fue de 24 414 pesos. **Para los hombres, este monto fue de 29 285 pesos; para las mujeres, de 19 081. Las cifras representan una brecha de 10 204 pesos al trimestre entre ambos sexos.** [Énfasis añadido]*

2. *Para las mujeres, el mayor ingreso promedio trimestral monetario fue entre quienes tenían una hija o hijo con un monto de 22 504 pesos. Por otra parte, el menor ingreso lo percibieron las mujeres con cuatro hijas o hijos, o más y fue de 13 583 pesos.*

³⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2022). Comunicado de prensa número 143/22 de fecha 3 de marzo de 2022. Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer. Recuperado el 21 de mayo de 2023, de, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf

³¹ *Ibidem.*

³² Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2022). Comunicado de prensa número 149/23 de fecha 7 de marzo de 2023. Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer. Datos nacionales. Recuperado el 21 de mayo de 2023, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf

³³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2022). Comunicado de prensa número 420/23 de fecha 26 de julio de 2023. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022. Recuperado el 03 de agosto de 2023, de <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8320>

2.5 El teletrabajo como factor para favorecer la movilidad en los grandes centros urbanos

La solución al problema de movilidad en las grandes ciudades ha constituido un enorme desafío en el ejercicio de gobierno. El reto particularmente es adoptar las medidas idóneas en las grandes ciudades para resolver esta problemática multifactorial. En México, se ha emitido un documento rector para este tema, mismo que se cita como *Movilidad 4s para México Saludable, Segura, Sustentable y Solidaria. Plan de Movilidad para una nueva normalidad*. Sin embargo, a lo largo del tiempo en las grandes urbes se han tomado algunas medidas orientadas a:

- el replanteamiento y modificación de planes y programas de desarrollo urbano,
- la instrumentación de políticas de ordenamiento territorial
- la elaboración de diagnósticos normativos en materia de movilidad (por ejemplo: Proceso Nacional de Armonización Normativa en Materia de Movilidad)
- la implementación de políticas de diseño vial
- la adopción de nuevos mecanismos de movilidad en las ciudades (uso de bicicletas, patines, patinetas, etcétera)
- la elaboración de proyectos de normas oficiales sobre señalización urbana
- la instrumentación de programas sobre vivienda urbana
- la implementación de las llamadas ciudades inteligentes y sustentables

No obstante, poco se ha evaluado la posibilidad de que el teletrabajo como modalidad laboral favorezca los procesos de movilidad en los grandes centros urbanos. Según cifras de la Organización de las Naciones Unidas, los trabajadores que desarrollaron teletrabajo en América Latina fueron del orden de 23 millones de personas que laboraron de forma remota desde su domicilio durante la pandemia de COVID-19,³⁴ a partir de las medidas de confinamiento. De acuerdo a estas cifras, *entre el 20 y 30% de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando, lo hicieron desde sus domicilios. Antes de la pandemia, esa cifra era inferior al 3%.*³⁵

Para comprender mejor el impacto de adoptar la modalidad de teletrabajo en las empresas las cifras que aporta la firma KPMG MÉXICO, destacan que: *3% de las empresas planean mantener un esquema de teletrabajo después de la pandemia, y 40% considera que entre 26% y 50% de su plantilla se mantendrá en tal modalidad una vez que esta concluya. De este último porcentaje, 91% considera que los colaboradores se mantendrán trabajando a distancia dos o más días a la semana.*

Por lo que concierne a la perspectiva de la parte trabajadora, las cifras de KPMG MÉXICO, señalan: *¿Qué opina la fuerza laboral? 91% adoptaría este esquema después de la pandemia, si estuviera disponible, trabajando más de 40% del*

³⁴ Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021). Noticias ONU. Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19, Recuperado el 21 de mayo de 2023, de <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

³⁵ *Ibidem*.

tiempo a distancia, un porcentaje mucho mayor al 63% de las empresas que planean conservarlo.

Y añaden sus cifras lo siguiente: No obstante, parecería que la productividad y la comunicación se han mantenido o incluso mejorado: 85% de las empresas consideran que el teletrabajo ha conservado o elevado la productividad; porcentaje que en cuanto a la opinión del talento se incrementa a 93%. Asimismo, la modalidad a distancia ha impactado positivamente la interacción habilitada por la tecnología, como afirman 82% de los colaboradores, que consideran que la comunicación en el equipo de trabajo se ha mantenido o ha mejorado.

Las cifras citadas con antelación demuestran en gran medida que la adopción del teletrabajo en las empresas llegó para consolidarse durante y después de la pandemia. En suma, gran parte de las actividades laborales pueden migrar a esquemas de teletrabajo y por consiguiente mejorar en un nivel sin precedentes la movilidad en los grandes centros urbanos. Para nadie, resulta algo extraordinario que, durante la pandemia y las medidas de confinamiento, más la realización de actividades de teletrabajo (la mayor parte de ellas de manera informal) propiciaron una eficiente movilidad en las grandes ciudades.

2.6 El teletrabajo como medida provisional o permanente ante desastres naturales y como medida para preservar el medio ambiente y reducir la huella ecológica

La contaminación atmosférica y el cambio climático provocado por nuestra “huella de carbono” a partir de la emisión de los gases de efecto invernadero producto de las actividades humanas, han generado una excesiva acumulación de gases en la atmosfera y el resultado, ha sido el sobrecalentamiento del planeta. En el caso de nuestra huella de carbono personal, la Organización No Gubernamental *The Nature Conservancy*, citada por la empresa Iberdrola, *estima que cada habitante del planeta genera una media de casi cuatro toneladas anuales de CO2, mientras que en países como Estados Unidos esta cantidad se cuadruplica por persona y año. En este orden de ideas, conforme a The Nature Conservancy, la huella de carbono personal debe reducirse a menos de dos toneladas anuales para 2050.*³⁶

Es importante destacar que el *Acuerdo de París* sobre cambio climático y las medidas que deben adoptar los países que han ratificado este importante instrumento jurídico vinculante cuyo objetivo estriba en responder de forma global a la amenaza del cambio climático. Cabe destacar que este convenio fue ratificado por el Senado Mexicano el día 14 de septiembre de 2016, y en él, se establecen metas y acciones específicas de manera quinquenal que deben implementar y cumplir los países ratificantes para la reducción de las emisiones globales de contaminantes. Sobre el particular, es importante destacar que las denominadas

³⁶ IBERDROLA, (*Non data*) ¿Qué es la huella de carbono y por qué es vital reducirla para frenar el cambio climático?, Recuperado el 21 de mayo de 2023, de <https://www.iberdrola.com/sostenibilidad/huella-de-carbono>

Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (CDN), son obligatorias para el Estado mexicano. En este punto, precisamente destaca la necesidad de cumplir las metas derivadas de este convenio jurídico vinculante para reducir emisiones de gases de efecto invernadero. Con tal propósito, la implementación de modalidades de teletrabajo y el impulso de políticas públicas orientadas a la adopción del teletrabajo, bien podrían ser medidas y acciones efectivas a cargo de estado mexicano para cumplir con los propósitos del *Acuerdo de París*, e inclusive también cumplir con los objetivos de la *Agenda para el Desarrollo Sostenible* (2030).

En cuanto al teletrabajo como medida emergente ante desastres naturales, conviene subrayar que nuestro país por su situación geográfica, nos encontramos en un territorio situado en placas tectónicas bajo tensión y en fallas que producen constantemente eventos sísmológicos. Aunado a lo anterior, el territorio nacional está situado en el Eje Volcánico Transversal³⁷ (Eje Neovolcánico) y que se refleja en una cordillera volcánica de cumbres y volcanes -algunos activos- producen riesgos geológicos que se desembocan en una tensión constante en la población mexicana ante un posible desastre natural originado por la actividad volcánica.

En este sentido, el hecho de que geográficamente México, se encuentre en el Cinturón Circumpacífico, propicia que la república mexicana, está enclavada en una de las regiones con mayor actividad sísmica a nivel global. Nuestro país tiene una larga data -al menos desde 1910³⁸- para medir actividad sísmica y contando actualmente con una Red Sísmológica Nacional, instrumentada a partir del Servicio Sísmológico Nacional, estando bajo responsabilidad del Instituto de Geofísica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Adicionalmente, lo extenso del mar territorial en México a partir de dos vertientes oceánicas, pueden generar fenómenos hidrometeorológicos y climáticos que pueden ser violentos e incluso devastadores para algunas regiones de nuestro país. Inclusive en México, a nivel científico, se ha creado una red de investigación para disminuir los riesgos ante posibles desastres hidrometeorológicos y climáticos. Esta red ha sido constituida como *Red de Desastres Asociados a Fenómenos Hidrometeorológicos y Climáticos (REDESClim)*.³⁹ En este importante esfuerzo institucional, referida red temática de investigación es conformada por investigadoras(es), tecnólogos, empresarios y miembros de la sociedad para de manera preventiva y reactiva tomar las decisiones oportunas para mitigar o reducir riesgos ante desastres naturales producidos por fenómenos hidrometeorológicos y climáticos.

³⁷ También referida por el Servicio Geológico Mexicano como: Faja Volcánica Transmexicana (FVTM), perteneciente al llamado Anillo de Fuego del Pacífico o Cinturón Circumpacífico. Recuperado el 1° de junio de 2023 de, <https://www.sgm.gob.mx/Web/MuseoVirtual/Riesgos-geologicos/Volcanes-de-Mexico.html>

³⁸ Universidad Nacional Autónoma de México. Servicio Sísmológico Nacional. Recuperado el 2 de junio de 2023, de, <http://www.ssn.unam.mx/acerca-de/historia/>

³⁹ Red de Desastres Asociados a Fenómenos Hidrometeorológicos y Climáticos (REDESClim), Recuperado el 2 de junio de 2023, de, <https://www.redesclim.org.mx/>

En suma, lo anterior, pone de relieve que nuestra situación geográfica coloca al país en el núcleo de múltiples, posibles y reiterados desastres naturales (volcánicos, sísmicos, hidrometeorológicos y climáticos) que pueden ocurrir en cualquier momento y que ha obligado a nivel gubernamental a diseñar e instrumentar programas reactivos y de asistencia a la población ante desastres naturales. Por ejemplo, el “Plan de Auxilio a la Población Civil” denominado “Plan DN-III-E” (1965),⁴⁰ se ha instrumentado de forma oportuna para atender a la población en casos de desastres naturales. No obstante, poco se reflexiona sobre los efectos de los desastres naturales en el plano social, económico y laboral. A pesar de que resulta claro que, ante un desastre natural, la vida, la integridad y la seguridad de la población civil es la prioridad. Hecha esta salvedad, al día siguiente, comienzan los retos en materia de empleo, salud, economía y patrimonio de quienes se sobrepusieron a un desastre natural. Consideremos ahora la viabilidad de implementar el teletrabajo después de un desastre natural para recuperar las actividades laborales de la población y comenzar a dar continuidad a la actividad económica de la región afectada por la vía de un desastre natural.

2.7 El teletrabajo como mecanismo de continuidad laboral durante emergencias sanitarias y pandemias

El virus SAR-COV2 (COVID 19), no sólo generó una emergencia sanitaria a nivel global, sino que adicionalmente obligó a la Organización Mundial de la Salud (OMS), por su gravedad, propagación y letalidad a proponer la declaratoria de emergencia de salud pública internacional el día 30 de enero de 2020 y asumir medidas extremas para reducir su propagación.

A nivel global, el reporte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre casos y cifras de mortalidad derivadas del SAR-COV2 (COVID 19), indican que los casos confirmados de esta pandemia ascienden a 768,983,095 y, por otra parte, el número de personas fallecidas a raíz de esta pandemia es del orden de 11,740,993 (actualización al 2 de agosto de 2023).⁴¹

En México, las cifras reportadas por la Organización Mundial de la Salud, indican que la cantidad de casos confirmados sobre coronavirus (COVID 19), son del orden de 7,633,355 casos y la cifra de mortalidad comprende 334,336 decesos de ciudadanas(os) en nuestro país.⁴²

Como resultado, la pandemia nos colocó de facto en esquemas de “aislamiento social” y por ende de “aislamiento laboral”. El resultado de manera subrepticia fue nuestra conversión involuntaria a “teletrabajadores informales” o en la

⁴⁰ Secretaría de la Defensa Nacional. ¿Qué es el Plan DN-III-E?, Recuperado el 2 de junio de 2023, de, <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/que-es-el-plan-dn-iii-e>

⁴¹ Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS) Recuperado el 2 de agosto de 2023, de <https://covid19.who.int>

⁴² *Ibidem*

informalidad. Sin embargo, no existía otra opción; o recurriamos a esta modalidad laboral o la supresión de fuentes de empleo y el impacto en la economía hubiera tenido consecuencias catastróficas a nivel global y nacional.

Indiscutiblemente, el impacto mayormente negativo de la pandemia en el contexto de la economía nacional y del mercado laboral mexicano, propició significativos niveles de desempleo y de contracción de la actividad económica. De conformidad, con las cifras oficiales del INEGI, durante la etapa más álgida de contagios y de expansión del SAR-COV2 (COVID 19), *entre marzo y abril del 2020 se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo. Sin embargo, los trabajadores informales absorbieron el mayor impacto. De la pérdida inicial en el empleo, 10.4 millones eran parte de la informalidad y 2.1 millones de la formalidad.*⁴³

Es un hecho que la pandemia modificó de fondo las relaciones laborales y, por ende, los esquemas y modalidades de contratación de los trabajadores -inclusive- anticipó o formalizó en algunos casos mediante reformas legislativas en materia laboral la regularización o normalización de los denominados teletrabajadores. En México, - al menos - no se percibía de forma inmediata en la agenda legislativa nacional una reforma legal sobre teletrabajo; fueron las circunstancias sanitarias y económicas derivadas de la pandemia las que permitieron transitar hacia esta importante reforma laboral.⁴⁴

Por otra parte, también resulta paradójico que, dentro de la economía, la mayor tasa de crecimiento de la misma se diera en sector de la economía digital derivado del crecimiento significativo en actividades de comercio electrónico y específicamente de las transacciones y actos de comercio mediante plataformas comerciales en línea. Así, lo paradójico que dentro de la contracción de la actividad económica global y los constantes y múltiples cierres de empresas (preponderantemente PYMES) con la consecuente pérdida de fuentes de empleo; también subsistieron empresas que iniciaron durante la pandemia la reconversión de sus procesos y mecanismos de distribución hacia los medios y plataformas digitales e inclusive muchas empresas que migraron a esquemas de economía digital tuvieron un importante crecimiento económico y expansión de sus actividades. Por ejemplo, algunas de las empresas que incrementaron sustancialmente su capital y diversificaron sus actividades fueron: Amazon, eBay, Walmart, Mercado Libre, DiDi Food, Uber Eats, AliExpress entre otras.

Por consiguiente, el crecimiento del comercio electrónico a través de plataformas digitales, la reconversión de los procesos y mecanismos de distribución de las empresas a medios digitales y la variable laboral introducida para darle continuidad a las fuentes de empleo mediante la modalidad de teletrabajo permitieron durante la pandemia propiciar la continuidad y estabilidad laboral de

⁴³ Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Apuntes sobre el SAR No. 5. COVID-19, Mercado Laboral y el SAR. Recuperado el 2 de agosto de 2023, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/656430/AP-05-2021_Impacto_de_la_Pandemia_en_el_Mercado_Laboral_VFF.pdf

⁴⁴ Diario Oficial de la Federación del 11 de enero de 2021. 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.

los trabajadores a través del teletrabajo y adicionalmente atemperar los efectos del desempleo por causa de la pandemia. Sin embargo, estas condiciones propiciaron esencialmente el incremento de actividades laborales vía teletrabajo y por consecuencia aceleraron diversos procesos legislativos para normalizar las relaciones de teletrabajo y acelerar las políticas públicas para implementar el teletrabajo.

2.8 Los teletrabajadores y su percepción como activos laborales de las empresas

La definición de activo laboral, tiene una percepción más allá de cuestiones financieras o contables. Para los agentes económicos o empresas, su funcionamiento se basa esencialmente en el ejercicio y administración adecuada de sus recursos financieros. Dentro de esta dinámica interna del ejercicio óptimo de sus recursos y elementos financieros surge la figura de los activos pasivos empresariales y el denominado capital contable. En este sentido, un activo puede definirse de la siguiente manera: *“un recurso controlado por una entidad, identificado, cuantificado en términos monetarios y del cual se esperan fundamentalmente beneficios económicos futuros, derivado de operaciones y otros hechos ocurridos en el pasado que han afectado económicamente dicha entidad”*.⁴⁵ A partir de la noción conceptual que precede, se desprenden las siguientes características básicas de un activo:⁴⁶

- a) Es un recurso cuantificado económicamente,
- b) Es un recurso controlado por el agente económico,
- c) Es un recurso identificable, y
- d) Es un recurso que aporta beneficios económicos a futuro.

Enumeradas las características que preceden sobre los activos, se desprende que su cuantificación e identificación económica y la posibilidad de generar beneficios económicos a futuro son el eje principal de un activo dentro de las empresas. En este sentido, un activo es cuantificable monetariamente y podría resultar controvertido y hasta cuestionable el hecho de que un trabajador como activo laboral tenga una equivalencia económica o cuantificación sobre su persona. Sin embargo, no es precisamente lo cuantificable del trabajador o la persona en sí misma, sino por el contrario las actividades que despliega referido trabajador y que les dan un valor económico adicional a las actividades de una empresa o institución y, por ende, dichas actividades por su calidad y nivel de especialización en su desarrollo representan innegablemente un beneficio económico presente y futuro dentro de los agentes económicos. Aquí, es precisamente donde se debe revalorizar a los trabajadores como un activo laboral vigente dentro de las empresas.

⁴⁵ Apunte electrónico. Contabilidad I. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 3 de agosto de 2023 de, http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/contaduria/1/apunte/LC_1158_14116_A_contabilidad1.pdf

⁴⁶ *Ibidem*

Los trabajadores con independencia de los factores etarios constituyen un importante activo laboral. Más aún, si un trabajador adquiere competencias digitales específicas que le permiten desarrollar sus actividades de forma remota y utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación, resulta evidente que deberá ser un trabajador debidamente valorado por sus competencias acumuladas del resto de los operarios y que adicionalmente pueden resultar un *plus* de calidad y cualitativa con valor agregado dentro de una empresa. Por consiguiente, un teletrabajador o un trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo puede ser considerado un importante activo laboral dentro de los entes económicos y que además de manejar tecnología pueden ser la diferencia entre la continuidad, operatividad y subsistencia de una empresa cuando surjan circunstancias extraordinarias que obligue a la empresa a replegarse o aislar laboralmente a los operarios; o bien, cuando decida la entidad económica iniciar procesos de reconversión hacia lo digital. En este contexto, los teletrabajadores se constituyen en un activo valioso que producirá de forma presente o futura múltiples beneficios de carácter económico durante su permanencia dentro de la empresa.

Capítulo 3. Las diversas formas de regulación jurídica del teletrabajo, los modelos de regulación en Colombia y Argentina, y diversos casos de éxito en centros de trabajo en México ante su implementación

3.1 Acuerdos marco

3.1.1 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Múltiples son las formas de regulación jurídica que se emiten en torno al teletrabajo. Referidas variantes de regulación legal oscilan desde acuerdos marco, leyes generales, leyes especiales, e inclusive mecanismos de contratación individual y colectiva bajo la modalidad de teletrabajo e inclusive transitando por la figura de buenas prácticas y también mediante normas técnicas oficiales y reglamentos interiores de trabajo.

Sobre el particular, los acuerdos marco son instrumentos o herramientas legales que disponen consensos básicos o condiciones mínimas a considerar para regular un rubro determinado. En el ámbito de la Unión Europea, se emitió el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, mismo que tiene una larga data en la construcción de este importante acuerdo. El punto de origen de este acuerdo, se remonta al año 2000 dentro de la denominada “Estrategia de Lisboa”, también citada como “Agenda de Lisboa” o “Proceso de Lisboa”, estrategia que centralmente contemplaba un plan de desarrollo económico para la Unión Europea y cuyo objetivo consistía en posicionar a la economía europea como la economía más competitiva a nivel global a partir de la Sociedad de la Información, la competitividad y la innovación. Sin embargo, existen algunos antecedentes destacables, previos a la “Agenda de Lisboa”. En particular, durante 1997, la propia Comisión Europea, adoptó diversas recomendaciones sobre el mercado de trabajo europeo y su dimensión social dentro del contexto de la Sociedad de la Información. A partir de esta serie de recomendaciones, se consideró incluir los compromisos de fomentar la modalidad de teletrabajo y modernizar y mejorar las relaciones de carácter laboral. Adicionalmente, durante 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información de la propia Comisión Europea, emitió un proyecto piloto sobre teletrabajo. Esta iniciativa proyectó tres modalidades distintas de teletrabajo a tiempo parcial, siendo las siguientes: el teletrabajo alterno entre la sede de algún edificio de la Comisión Europea y el domicilio del trabajador, el teletrabajo móvil durante misiones oficiales de la Comisión y el teletrabajo en sedes alternas a edificios de la Comisión.⁴⁷

Es importante destacar que la construcción formal del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, comenzó a finales de 2001, cuyos consensos básicos entre los actores involucrados y su aplicación en los países miembros tienen un carácter compromisorio a cargo de los firmantes. En este orden de ideas, el objetivo de este acuerdo estriba en *“establecer un marco general a nivel europeo, a poner en*

⁴⁷ Comisión Europea. El teletrabajo. Recuperado el 7 de agosto de 2023, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131>

*marcha por las organizaciones miembros de las partes firmantes, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los Estados miembros.*⁴⁸

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, dispone los siguientes consensos básicos:

- a) El teletrabajo es una forma de organización y/o realización de una actividad laboral a partir del uso de las tecnologías de la información en el ámbito de una relación laboral o contractual, misma que se despliega de forma remota o dentro de las instalaciones de una empresa.
- b) Las condiciones de empleo de un teletrabajador deben ser las mismas (con similares derechos laborales) a los trabajadores que desarrollan actividades de forma presencial en el local o al interior de una empresa.
- c) La modalidad de teletrabajo tiene un carácter de reversibilidad entre las partes y puede establecerse de forma colectiva o individual.
- d) Existe la responsabilidad a cargo de la parte patronal de garantizar la protección de datos procesados y utilizados por el teletrabajador.
- e) La parte empresarial o patronal debe informar al teletrabajador sobre la legislación aplicable en materia de protección de datos personales y su debida observancia a cargo de este último.
- f) Los teletrabajadores asumen la responsabilidad de cumplir las disposiciones legales relativas a la protección de datos personales.
- g) Se establece la obligación a cargo de la parte patronal de respetar y garantizar el derecho a la privacidad de los teletrabajadores.
- h) En caso de instalar sistemas de videovigilancia para supervisar las relaciones laborales, ésta deber ser proporcional al objetivo planteado.
- i) Es una cuestión de previo y especial pronunciamiento lo relacionado a los equipos e insumos proporcionados en materia de teletrabajo.
- j) Por cuenta del sector empresarial se deben facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para desempeñar teletrabajo.
- k) El empresario debe asumir los costos directos derivados de los servicios de telecomunicaciones para la prestación de teletrabajo.
- l) El empresario asume la obligación especial de cubrir los costos originados por el teletrabajo.
- m) El sector patronal tiene la obligación especial de cubrir los costos relacionados con la pérdida o desperfecto del equipo utilizado por el teletrabajador.
- n) Los teletrabajadores tiene la obligación de especial resguardo sobre el equipo asignado para la prestación del servicio.
- o) Los patrones tienen el deber especial de proteger la salud y seguridad del teletrabajador. De igual forma, deberá informar al teletrabajador de las políticas empresariales en torno a la salud y seguridad en el trabajo.
- p) El teletrabajador dentro del marco legal podrá gestionar la organización de su tiempo de trabajo.

⁴⁸ Universidad Estatal a Distancia (UNED), Costa Rica. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Recuperado el 7 de agosto de 2023, de <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

- q) Los teletrabajadores y los criterios de resultados deberán ser equivalentes al de los trabajadores presenciales.
- r) El patrón deberá tomar medidas específicas para prevenir el aislamiento de los teletrabajadores.
- s) En materia de formación, los teletrabajadores deberán tener los mismos derechos de acceso a la formación profesional y a las oportunidades de desarrollo laboral de forma igual a los trabajadores presenciales.
- t) Existe la obligación patronal de proporcionar formación adecuada para utilizar la tecnología o equipo técnico que se encuentra a disposición del teletrabajador.
- u) Los teletrabajadores deberán tener los mismos derechos colectivos al resto de los trabajadores de la empresa, incluyendo los derechos de participación y elegibilidad.

Cabe destacar que estos consensos básicos plasmados en este acuerdo de forma tripartita (autoridades nacionales, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales a nivel europeo), mismos que tienen el carácter de obligatorios; han sido el punto de referencia en el ámbito legislativo para su incorporación a las diversas legislaciones nacionales de los estados miembros de la Unión Europea.

Más aún, el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (26 de junio de 2020), constituye un importante referente cuya finalidad es ofrecer un procedimiento a los sectores productivos involucrados *para afrontar los efectos de la digitalización en las relaciones laborales*,⁴⁹ y que, por ende, complementa y actualiza el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

3.2 Acuerdos nacionales

3.2.1 Acuerdo Nacional Interprofesional en Francia

El caso francés de regulación inicial sobre teletrabajo resulta singular y diferenciado de otras legislaciones nacionales europeas. Sobre el particular, el marco jurídico francés, se establece a partir de medidas legales, reglamentarias y convencionales.

En Francia, a partir del año 2005, fue signado un Acuerdo Nacional Interprofesional⁵⁰ (por sus siglas ANI), mismo que constituyó un instrumento legal consensuado por las organizaciones de empleadores y los sindicatos en el ámbito laboral francés, el cual dispuso consensos básicos en el ámbito de teletrabajo (particularmente; las obligaciones de los empleadores en materia de teletrabajo y las condiciones de empleo de los teletrabajadores). Sin embargo, hace más de una década (2012), fue reformado el Código de Trabajo en este país para dar

⁴⁹ Goerlich, Peset José María. El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. Doc. Labor., núm. 122-Año 2021-Vol. I. ISSN: 0211-8556 p.52

⁵⁰ Los Acuerdos Nacionales Interprofesionales en Francia, son una serie de consensos básicos mediante los cuales se van fijando las condiciones de trabajo y las garantías socio-laborales de los trabajadores franceses, que previo acuerdo entre empleadores y trabajadores tienen un carácter vinculante y que inclusive pueden tener el carácter de “acuerdo ampliado”; siendo también vinculante a empleadores y trabajadores que no lo hayan ratificado.

pauta a la introducción de diversos preceptos legales concernientes al teletrabajo y que de cierta forma fueron recuperados de este importante Acuerdo Nacional Interprofesional que data de 2005.

Cabe destacar que este importante acuerdo de 2005, fue complementado por el Acuerdo Nacional Interprofesional de 26 de noviembre de 2020, relativo a la implementación del Teletrabajo

Por otra parte, el Código de Trabajo de Francia, prescribe en su Primera Parte de una serie de disposiciones concernientes a las relaciones individuales de trabajo y específicamente en su Libro II, Título II, Capítulo II, integra una Sección 4, relacionada con el Teletrabajo y que contempla los artículos L1222-9, L1222-10 y L1222-11.

En este sentido, el artículo L1222-9, establece una definición legal de teletrabajo precisando que sin perjuicio de las disposiciones aplicables que protegen a los trabajadores a domicilio, *“el teletrabajo designa una forma de organización del trabajo en la que el trabajo puede ejecutarse dentro de los locales del empleador y fuera de estos locales de manera voluntaria utilizando las tecnologías de la información y comunicación.”*

Más aún, la condición de teletrabajador está definida legalmente a partir de este precepto y puede establecerse por dos vías:

- a) al momento de su contratación, y
- b) con posterioridad al inicio de la relación laboral.

De este y diversos preceptos legales previstos en el Código de Trabajo en Francia, se puede desprender que existen tres formas de teletrabajo, a saber: teletrabajo regular, teletrabajo de manera ocasional o esporádica y el trabajo que se realiza en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales (por ejemplo: amenaza de epidemia).⁵¹

En este sentido, el instrumento legal mediante el cual se establece esta forma de relación laboral, parte de lo siguiente:

- a) Mediante acuerdo colectivo a nivel de empresa o establecimiento,
- b) Mediante Carta elaborada unilateralmente por el empleador previa consulta al Comité Económico y Social, si hubiere (L1222-11).⁵²

Adicionalmente, el artículo L1222-9 de referido código laboral, señala diversas condiciones aplicables a esta forma de organización laboral, entre las que destacan:

- a) Modalidades de aceptación del teletrabajo y a cargo del operario y las condiciones para su implementación a cargo del operario,

⁵¹ INRS, Cadre réglementaire du Télétravail. Recuperado el 22 de agosto de 2023, de <https://www.inrs.fr/risques/teletravail/Cadre-reglementaire.html>

⁵² Ibidem

- b) Procedimientos para controlar el tiempo de trabajo en esta modalidad o la regulación en la carga de trabajo,
- c) Establecimiento de franjas horarias para contactar al teletrabajador por parte de los empleadores,
- d) Mecanismos y condiciones de acceso de los trabajadores discapacitados a la modalidad de teletrabajo,
- e) Mecanismos y condiciones de acceso de las empleadas embarazadas a la modalidad de teletrabajo,
- f) Mecanismos y condiciones de acceso de los empleados que cuidan a un infante, padre o amigo cercano a la modalidad de teletrabajo,
- g) El reconocimiento de igualdad de derechos laborales de los trabajadores presenciales respecto de los teletrabajadores,
- h) La obligación a cargo del empleador de justificar su respuesta cuando un empleado solicite su acceso a la modalidad de teletrabajo en términos del convenio colectivo o por disposición legal y este niegue el acceso, y
- i) Las modalidades de aceptación de las condiciones salariales ante la implementación del teletrabajo, y
- j) Este artículo indica también que cuando exista una negativa a aceptar un puesto de teletrabajo, no necesariamente constituye una extinción o terminación de la relación laboral.

Por su parte, el artículo L1222-10 del Código de Trabajo francés, señala en este articulado, las obligaciones especiales del patrón o empleador frente al teletrabajador que realiza actividades desde su domicilio, destacando lo siguiente:

- Informar al teletrabajador de cualquier medida o restricción en el uso de equipos o herramientas informáticas o servicios de comunicación,
- Priorizar la ocupación de un puesto de teletrabajo a quien o quienes tengas las aptitudes profesionales y estén debidamente calificados para esta modalidad,
- Realizar una entrevista de forma anual a los teletrabajadores respecto a sus condiciones de trabajo y la carga laboral de quienes se encuentren en esta modalidad.

Por otra parte, de forma complementaria el artículo L4622-2, párrafo segundo del Código de Trabajo en Francia, establece que los empleadores, los trabajadores y sus representantes podrán acordar conforme a la legislación medidas necesarias con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos profesionales para mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo, destacando que los locales de trabajo deberán garantizar el impacto del teletrabajo sobre la salud y la organización del trabajo.

Para concluir sobre las disposiciones legales francesas concernientes a la regulación e implementación del teletrabajo, el artículo L5213-6, señala expresamente que los empleadores deberán garantizar la instalación del *software* para la realización de las actividades profesionales de las personas con discapacidad. Además, deberán asegurar el acceso a personas con discapacidad

a estaciones o puestos de teletrabajo. Lo anterior, con la finalidad de garantizar el principio de igualdad de los trabajadores discapacitados.

3.3 Recomendaciones sobre la implementación del Teletrabajo en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

3.3.1 Manual sobre buenas prácticas en el teletrabajo

En el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunción con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y la Unión Industrial Argentina, se impulsó la firma de una carta de intención entre esta organización internacional con la institución gubernamental y la organización sectorial que aglutina a empresarios y cámaras patronales de este país con la finalidad de desarrollar un Manual de Buenas Prácticas en materia de teletrabajo. En consecuencia, este compromiso básico se orientó a establecer mecanismos de consulta entre los sectores productivos de la nación argentina, incluyendo la metodología a través de talleres para la implementación del teletrabajo cuyo resultado se traduciría en elaboración del citado manual y cuyos objetivos particulares se enfocaron a lo siguiente:

- a) Incentivar la promoción del teletrabajo dentro de un marco legal adecuado,
- b) Impulsar la modalidad del teletrabajo,
- c) Garantizar dentro del marco legal regulatorio del teletrabajo condiciones de salud en el trabajo, seguridad, privacidad y confidencialidad,
- d) Establecer condiciones generales en materia de teletrabajo,
- e) Generar oportunidades de empleo innovadoras en la organización del trabajo,
- f) Propiciar el incremento de la productividad en las organizaciones empresariales cuando se implemente el teletrabajo,
- g) Promover el teletrabajo en el ámbito nacional (Argentina) y regional,
- h) Impulsar mejores prácticas del teletrabajo,
- i) Promover el teletrabajo dentro del marco del llamado trabajo decente,
- j) Propiciar que el teletrabajo se constituya como motor de inclusión social,
- k) Impulsar al teletrabajo como medio de inserción laboral respecto de las personas con algún grado de discapacidad,
- l) Promover el teletrabajo como un medio para la reincorporación laboral de los grupos de trabajadores excluidos,
- m) Incentivar el teletrabajo para fomentar el empleo de los jóvenes,
- n) Impulsar la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación como medio para propiciar mejores condiciones laborales,
- o) Incentivar la modalidad de teletrabajo en el marco de la contratación y negociación colectiva, y
- p) Conciliar los ámbitos de orden familiar y laboral cuando se implemente la modalidad de teletrabajo.

En particular, la expresión o concepto sobre “buenas prácticas”, es referido con bastante frecuencia por la Organización Internacional del Trabajo. Inclusive, según el autor Álvaro Orsatti, *en la práctica, su adopción parece haberse, en general,*

“salteado” un proceso previo de reflexión y consenso sobre su significado,⁵³ y, por ende, su alcance como noción conceptual. Desde la reflexión de este autor, debemos encuadrarlas más desde la noción de “experiencias”. Sobre el particular la perspectiva del autor es la indicada y más aún, se considera *un concepto dinámico, en constante evolución*.⁵⁴

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que una buena práctica es: *“toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos que se adecúan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto”*.⁵⁵

Hay que mencionar, además que las buenas prácticas en materia laboral (*labour good practices*), obedecen a criterios específicos, entre los que destacan:⁵⁶

- a) Relevancia
- b) Impacto potencial
- c) Sostenibilidad
- d) Evidencia de efectividad (máximo beneficio a un mínimo costo)
- e) Fortalecimiento
- f) Replicabilidad
- g) Creatividad e innovación
- h) Transferibilidad
- i) Aplicabilidad a un contexto concreto
- j) Facilidad en su implementación
- k) Solidez ética
- l) Aspecto de género

Considerando que las “buenas prácticas” basadas en experiencias sustentadas en principios, objetivos y procedimientos y mediante criterios específicos en contextos laborales concretos son el punto de partida para la implementación del teletrabajo teniendo como referencia básica la formulación, desarrollo y aplicación de manuales en este rubro específico.

⁵³ Orsatti, Álvaro. Profundizar en el concepto de “buenas prácticas”. Recuperado el 1° de septiembre de 2023, de <http://www.relats.org/documentos/ORGOrsatti1.pdf>

⁵⁴

⁵⁵ • Rueda Catry, Marleen *et alius*. *Buenas prácticas de Relaciones Laborales en las Américas*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT, 2005

⁵⁶ Criterio basado en el Informe del Taller sobre Buenas Prácticas. -Trabajo decente y economía informal. Centro de Turín del 30-31 agosto de 2004. Recuperado el 1° de septiembre de 2023 de, Informe del taller sobre buenas prácticas - Trabajo decente y economía informal, Centro de Turín, 30 a 31 https://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/WCMS_080774/lang--en/index.htm#:~:text=Report%20of%20the%20workshop%20on%20Good%20practices%20-,show%20impact%20of%20ILO%20projects%20in%20this%20area.de de agosto de 2004 (ilo.org)

3.3.2 Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio

El Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuya entrada en vigor ocurrió el 22 de abril de 2000; constituye un importante convenio de orden técnico que establece elementos básicos aplicables a los operarios que realizan trabajo a domicilio; mismo que establece la necesidad de formular políticas públicas a cargo de los estados miembros de la OIT para mejorar las condiciones laborales de este grupo de trabajadores, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en este sector. También, se debe mencionar que este instrumento prevé la igualdad de trato de los trabajadores a domicilio respecto de los trabajadores asalariados. De igual forma, se debe agregar que las distintas políticas nacionales orientadas a tutelar a este grupo de trabajadores, se debe reflejar en las legislaciones nacionales, incluyendo los rubros en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, derivado de este instrumento las legislaciones nacionales deberán contemplar un mecanismo de inspección para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio y, por ende, incluir sanciones aplicables en caso de inobservancia de la legislación correspondiente a este rubro.

Conviene subrayar que México, no ha ratificado formalmente este convenio de orden técnico. No obstante, derivado de su importancia, este instrumento contiene elementos básicos de regulación en torno al teletrabajo, cuando la actividad laboral se acuerda realizarse en el domicilio del trabajador u en otros locales o establecimientos seleccionados por el trabajador. De hecho, el artículo primero de referido convenio hace una precisión del alcance de la expresión “trabajo a domicilio”. Es decir, el trabajo a domicilio comprende técnicamente: el trabajo que una persona desarrolla en su domicilio o en otros locales escogidos por el trabajador, los cuales pueden resultar distintos de los locales de trabajo del empleador mediante remuneración con la finalidad de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a indicaciones del patrón o empleador.

En suma, destacan en este convenio diversas condiciones de trabajo que deben considerar los estados miembros de la OIT, tales como: igualdad en el trato respecto de los trabajadores presenciales en una empresa frente a los trabajadores a domicilio, la libertad y derecho de organización sindical, la prohibición de discriminación en el empleo, la protección en materia de salud y seguridad social, el acceso a la formación profesional; entre otras.

En este orden de ideas, el convenio 177, establece también que los Estados miembros deberán impulsar políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales de este sector de trabajadores.

Sobre este tema, como se desprende de lo analizado en el numeral 1.3.4; la precisión conceptual sobre el llamado “*home office*” o bien; el trabajo a domicilio, constituye una de las modalidades y elementos que constituyen el denominado teletrabajo. De ahí la importancia de recuperar algunas nociones conceptuales,

variables y características del trabajo a domicilio previstas en este importante convenio de orden técnico; mismas que posteriormente han sido recuperadas en diversos instrumentos jurídicos locales, regionales e internacionales relacionados con el teletrabajo.

Cabe precisar que el *Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio*, se complementa conceptualmente y en cuanto a obligaciones y condiciones generales del trabajo a domicilio con la *Recomendación número 184 sobre el trabajo a domicilio (R184)*, y también con la *Recomendación número 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, emitidas por la propia Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

3.3.3 Resolución sobre el Teletrabajo en los servicios de correos y comunicaciones

La presente resolución tiene su origen en la *Reunión tripartita sobre la vertiente laboral de la transformación estructural y normativa y de la mundialización en los servicios de correos y telecomunicaciones*,⁵⁷ de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada del 20 al 24 de abril de 1998, en la Ciudad de Ginebra. Cabe precisar que, en el seno de la Comisión de Reuniones Sectoriales, Técnicas y Cuestiones Afines, se emiten recomendaciones a nivel sectoriales a partir de informes específicos preparados por la OIT. En el caso que se analiza, la reunión tripartita tuvo a su disposición el siguiente informe titulado: *“La transformación estructural y normativa y la mundialización en los servicios de correos y telecomunicaciones: vertiente laboral”*. En este sentido, se adoptaron de manera unánime las siguientes resoluciones sobre:

- a) *las empresas multinacionales en los servicios de correos y telecomunicaciones;*
- b) *el teletrabajo en los servicios de correos y telecomunicaciones, y*
- c) *las actividades futuras de la OIT en la esfera de los servicios de correos y telecomunicaciones.*⁵⁸

Con posterioridad, la propia Comisión de Reuniones Sectoriales, Técnicas y Cuestiones Afines, sugirió oportuno recomendar que el propio Consejo de Administración de la OIT, comunicare esta Resolución a *los gobiernos de los estados miembros, a las organizaciones de empleadores y trabajadores, a las organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores interesadas y a las organizaciones internacionales interesadas.*⁵⁹

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Reunión tripartita sobre la vertiente laboral de la transformación estructural y normativa y de la mundialización en los servicios de correos y telecomunicaciones*, Ginebra, 20-24 de abril de 1998), recuperado el 30 de agosto de 2023, de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb273/stm-4-2.htm>

⁵⁸ *Ibidem*

⁵⁹ *Ibidem*

3.4 Convenios

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), emite diversas normas internacionales en materia laboral, las cuales constituyen instrumentos jurídicos desarrollados de forma tripartita (trabajadores, empleadores e instancias de gobierno). En tal sentido, referidas normas pueden tener el carácter *de convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio.*⁶⁰

Conviene subrayar que las normas internacionales en materia de trabajo son desarrolladas en una primera etapa de forma tripartita y en una segunda etapa, se procede a su adopción por los Estados miembros para ser ratificadas por los órganos legislativos o parlamentarios previo análisis y reserva de su articulado. En nuestro país, dentro de los convenios fundamentales adoptados y ratificados por el Estado mexicano, que deben ser observados para fijar condiciones generales del teletrabajo, se encuentran:

Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), ratificado el 1° de abril de 1950.

Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), ratificado el 23 de noviembre de 2018.

Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración (1951), ratificado el 23 de agosto de 1952.

Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958), ratificado el 11 de septiembre de 1961.

Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), ratificado el 1° de febrero de 1984.

Por otra parte, los convenios de gobernanza o prioritarios de la OIT de los que forma parte el Estado mexicano y que en cierta medida se deben aplicar al momento de fijar diversas condiciones laborales en materia de teletrabajo son también:

Convenio número 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), (1976), ratificado el 28 de junio de 1978.

No se omite mencionar que algunos convenios prioritarios que resultan esenciales para el funcionamiento y gobernanza del sistema internacional de normas de trabajo que no han sido ratificados por México, y que podrían incidir en gran medida en la fijación de condiciones laborales para el sector de los teletrabajadores son: el convenio número 81 sobre la inspección del trabajo

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo. *Introducción a las normas. Convenios y Recomendaciones*. Recuperado el 1° de septiembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

(1947); así como su Protocolo de 1995 y el convenio número 122 sobre la política del empleo (1964).

Por consiguiente, al momento de establecer condiciones básicas y/o generales en materia de teletrabajo, se deben aplicar normas fundamentales, generales, sectoriales y de gobernanza del trabajo previstas en el sistema jurídico internacional de la OIT, relacionadas con: libertad sindical, derecho a la sindicación, igualdad de remuneración, erradicación de la discriminación en el empleo, inspección en el trabajo, negociación colectiva, política del empleo, readaptación profesional, desarrollo de recursos humanos, horas de trabajo, trabajo a tiempo parcial, accidentes de trabajo, trabajo a domicilio, salud y seguridad de los trabajadores y sobre políticas de empleo.

3.5 Legislación general

En un contexto de derecho comparado en América y Europa, la institución jurídico-laboral del teletrabajo no ha sido regulada en mayor medida a través de legislación federal y/o general. La anterior, afirmación, se puede corroborar en la tendencia legislativa de su regulación vía legislación especial (véase cuadro 1, 2 y 3 del numeral 3.6 legislación especial). Por el contrario, la regulación del teletrabajo obedece a una lógica dentro de la técnica legislativa y de acuerdo a la naturaleza normativa de lo que se pretende regular y al ámbito espacial de validez del conjunto normativo y, por ende, sus objetivos y alcances.

De manera puntual me refiero a la naturaleza de las leyes de carácter general que de conformidad a elementos básicos de técnica legislativa pueden regular diversas materias o tópicos dentro del orden jurídico nacional. Dicho lo anterior, y en atención a que una ley general pretende regular temáticas más amplias y no de orden específico, se ha prescindido de normar la modalidad de teletrabajo por esta vía legislativa. El caso mexicano en materia de regulación sobre el teletrabajo, se realiza mediante una ley de carácter federal en observancia a lo dispuesto en el artículo 73, fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, precepto constitucional que permite al Congreso de la Unión, legislar y expedir en toda la República, leyes reglamentarias que se deriven del propio artículo 123 constitucional. Consideremos ahora que la institución jurídica del teletrabajo es normada por nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo XII BIS, que regula de forma específica esta institución jurídico-laboral de forma precisa o detallada en nuestro derecho laboral desde el ámbito de los denominados “trabajos especiales” y que, por la propia naturaleza de las actividades realizadas por este sector de trabajadores requieren de una serie de condiciones laborales mínimas y de una regulación especial – no de excepción- sino por la singularidad de sus actividades profesionales desplegadas en el marco de una relación laboral.

Como resultado, en México, la regulación del teletrabajo es singular -digamos un poco *sui generis*- dadas las prácticas o tendencias legislativas que se suscitan desde el derecho comparado.

3.6 Legislación especial

Dentro de la difusa normatividad aplicable al teletrabajo, la emisión de legislación especial ha sido una tendencia legislativa como directriz constante en las actividades de los legisladores. La naturaleza de la legislación especial obedece al establecimiento de criterios legales precisos y principios específicos en una materia concreta y que, por lo regular es complementada por el Poder Legislativo mediante decretos ulteriores o el propio Poder Ejecutivo en el ejercicio de su facultad reglamentaria emite lineamientos, directrices o reglamentos sobre este rubro específico. Es necesario recalcar que esta noción de legislación especial se describe desde la perspectiva del principio de especialidad como cualidad de la norma y no vinculado a la noción de ley especial bajo el principio de exclusión del sujeto de derecho. A continuación, se muestra un cuadro comparativo por región sobre la emisión de disposiciones legales especiales en materia de teletrabajo (Véase Cuadro 1. Regulación del Teletrabajo en América del Norte).

Cuadro 1. Regulación del Teletrabajo en América del Norte

País	Legislación o disposiciones legales aplicables al Teletrabajo
Estados Unidos de América	<p>H.R.1722 - Telework Enhancement Act of 2010</p> <p>Public Law 107–217 (2002) Codifying Title 40, United States Code—Public Buildings, Property, and Works</p> <p>Public Law 111–350 (2011)</p> <p>Public Law 116–260 (2020) Consolidated Appropriations Act, (2021)</p> <p>Amendment to Section 543 of the National Energy Conservation Policy Act.</p> <p>COVID-19 and the Fair Labor Standards Act Questions and Answers</p> <p>Work at Home/Telework as a Reasonable Accommodation, the Americans with Disabilities Act (ADA) (2003)</p> <p>Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government. United States Office Of Personnel Management (2021)</p> <p>Virtual Telework Training Tip Sheet. United States Office Of Personnel Management (2016)</p>

	<p>Guide to Telework in the Federal Government (2011)</p> <p>Telework and Hybrid Solutions. United States Office Of Personnel Management</p> <p>Strategies for Managing Teleworkers' Performance. United States Office Of Personnel Management</p> <p>H.R. 139 and S. 1565. The Stopping Home Office Work's Unproductive Problems Act</p>
<p>Canadá</p>	<p>Code Canadien du Travail.</p> <p>Bill 147. Employment Standards Act, 2000 Policy and Interpretation Manual</p> <p>Directive on Telework of 2020. This directive replaces the Telework Policy dated December 9, 1999. Establece el marco para la gestión del teletrabajo de las personas en la administración pública básica. Enumera las funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas y sugiere una plantilla para redactar un acuerdo integral de teletrabajo (Modificada 2023)</p> <p>Normes d'accessibilité Canada. Pratiques accessibles pour le télétravail. 2021. Politique gouvernementale.</p> <p>Directive sur le télétravail. Canada. Conseil du trésor. 2020. Politique gouvernementale.</p> <p>Maladie à coronavirus (COVID-19): travail à distance. Canadá. Conseil du trésor.2020. Politique gouvernementale</p> <p>Travail à distance: conseils pour rester productif. Canadá. Conseil du trésor. 2020. Politique gouvernementale</p> <p>Lignes directrices renouvelées pour outiller les employés qui travaillent à distance. Conseil du trésor. 2023. Politique gouvernementale</p> <p>Directive sur le télétravail. Conseil du trésor. 2023. Politique gouvernementale.</p>

Estados Unidos Mexicanos	Ley Federal del Trabajo (reformas laborales de 2012 y 2021). Capítulo XII Bis Teletrabajo Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo.

En otra región del orbe, una serie de disposiciones legales contenidas en legislación especial y complementadas también por decretos y diversos reglamentos, constituyen esta tendencia legislativa regional en el ámbito de América del Sur y el Caribe. (Véase Cuadro 2. Regulación del Teletrabajo en América del Sur y el Caribe).

Cuadro 2. Regulación del Teletrabajo en América del Sur y el Caribe

País	Legislación o disposiciones legales aplicables al Teletrabajo
Argentina	Ley 27.555 de Teletrabajo de 2020 Decreto Reglamentario 27 / 2021 del Poder Ejecutivo Nacional. Régimen legal del contrato de teletrabajo de la Ley 27555. Reglamentación Ley 25.800 se aprueba el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177) Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 428/08 de 28 de abril de 2008, mediante la cual se crea la Coordinación de Teletrabajo. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Resolución 1552/2012. Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes 19.587 y 24.557 respecto de los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo. Resolución de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 595/2013. Creación del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Jefatura del Gabinete de Ministros. Decisión Administrativa 390 / 2020 Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto del

	<p>17 de marzo de 2020</p> <p>Jefatura del Gabinete de Ministros Decisión Administrativa 390/2020: Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto. 17 de marzo de 2020.</p> <p>Resolución de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 207/2020. Suspensión del deber de asistencia.</p> <p>Resolución de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo 21/2020. Denuncia a la SRT de los trabajadores habilitados a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.</p>
Belice	<p>Policy about telecommuting / work from home policy for the Belize public service. Ministry of the Public Service</p>
Bolivia	<p>Decreto Supremo número 4218 de 2020 que regula el teletrabajo</p> <p>Resolución ministerial no. 220/20 de 24 de abril de 2020, Reglamento de implementación del teletrabajo en Bolivia</p>
Brasil	<p>Ley N° 12.551 de diciembre de 2011. Equipara el trabajo realizado en el establecimiento del empleador con el trabajo realizado en el domicilio del empleado y el trabajo realizado a distancia.</p> <p>Ley N° 13.467 de 13 de julio de 2017. Formalización de la modalidad de teletrabajo en los contratos de trabajo y la posibilidad de pasar de un régimen presencial a uno en el domicilio.</p> <p>Lei 14.442/2022 e alterações na legislação trabalhista quanto ao teletrabalho ou trabalho remoto. (VET 49/2022)</p> <p>Medida Provisional N° 927 Implementación del teletrabajo por parte de los patrones o empleadores por circunstancias extraordinarias.</p> <p>Decreto-Ley N° 5.452: Consolidación de las Leyes</p>

	<p>Laborales. Establece que no existe distinción entre el trabajo presencial desarrollado en el establecimiento del patrón o empleador frente el trabajo realizado en el domicilio del trabajador.</p> <p>Medida Provisional N° 1108. Establece una definición legal para el teletrabajo.</p> <p>Medida Provisional N° 1109 Implementación del teletrabajo como una medida laboral emergente y/o alternativa frente a situaciones de emergencia pública.</p> <p>Ley N° 14.437 de 15 de agosto de 2022. Autoriza al Poder Ejecutivo Federal a disponer la adopción, por parte de empleados y empleadores, de medidas laborales alternativas y del Programa de Emergencia para el Mantenimiento del Empleo y la Renta, para enfrentar las consecuencias sociales y económicas de un estado de calamidad pública a nivel nacional o a nivel estatal, distrital o municipal reconocido por el Poder Ejecutivo Federal.</p>
Chile	Ley N° 21.220, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.
Colombia	<p>Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Decreto número 0884 de 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley número 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones</p> <p>Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p>Ley 2088 de 2021 "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Circular Conjunta 100-009 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. Recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad.</p>

	<p>Ley 2191 de 2022, "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral".</p> <p>Sentencia C-351/13. Demanda de inconstitucionalidad por omisión legislativa en Ley que regula y promueve el teletrabajo.</p> <p>Sentencia T-108 de 2014 Corte Constitucional de Colombia. Implementación del teletrabajo como instrumento de flexibilización normativa para personas con discapacidad.</p> <p>Sentencia T-254 de 2016 Corte Constitucional de Colombia. Inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>Sentencia 00538 de 2017 Consejo de Estado. Flexibilización del requisito de subsidiariedad en la acción de tutela / persona en condición de discapacidad como sujeto de especial protección constitucional. También referida como: Fallo del Consejo de Estado No.25000-23-000-2017-00538-01(AC) de 2017.</p> <p>Sentencia 00629 de 2011 Consejo de Estado. Acción de cumplimiento. Potestad reglamentaria. También referida como: Fallo del Consejo de Estado No. 25000-23-24-000-2010-00629- 01(ACU) de 2011.</p>
Costa Rica	<p>Ley 9738 de 2019. El objetivo de esta Ley se dirige a promover, regular e implementar el teletrabajo.</p> <p>Decreto Ejecutivo Núm. 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT, Reglamento para regular el Teletrabajo.</p>
Ecuador	<p>Código de Trabajo</p> <p>Ley Orgánica de Servicio Público</p> <p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181. Ministerio del Trabajo. Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo</p>

	<p>establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19</p> <p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. Ministerio del Trabajo. Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral.</p>
Guatemala	<p>Presidencia de la República. Decreto Gubernativo N° 5-2020</p> <p>Disposición Presidencial 12/04/2020. Disposiciones presidenciales en caso de calamidad pública y órdenes para el estricto cumplimiento.</p> <p>Oficina Nacional del Servicio Civil. Acuerdo de Dirección D-2020-068. Disposiciones presidenciales en caso de calamidad pública y órdenes para su estricto cumplimiento. Prohibiciones Servicio Civil.</p> <p>Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Acuerdo Ministerial N° 146-2020. Estrategia Nacional del Control de la Epidemia de SAR-CoV-2 y Bases para la Desescalada de las Medidas de Reapertura Condicionada del Confinamiento (2020).</p> <p>Presidencia de la República. Disposición Presidencial (12/07/2020). Disposiciones presidenciales en caso de calamidad pública y órdenes para su estricto cumplimiento.</p> <p>Disposición Presidencial (26/07/2020). Disposiciones presidenciales en caso de calamidad pública y órdenes para su estricto cumplimiento.</p> <p>Oficina Nacional del Servicio Civil. Acuerdo de Dirección D-2020-097. Disposiciones presidenciales en caso de calamidad pública y órdenes para su estricto cumplimiento. Incorporación de Labores en el Sector Público.</p> <p>Ministerio de Gobernación. Acuerdo Gubernativo</p>

	N° 150-2020. Disposiciones reglamentarias y reformas para garantizar la salud pública derivado de la Pandemia COVID-19
Nicaragua	<p>Cámara de Industrias de Nicaragua (CADIN) Guía laboral para afrontar el riesgo de contagio del Covid-19 en las empresas. (2020) (sugiere el teletrabajo desde el domicilio del trabajador)</p> <p>Ministerio del Trabajo, Comisión Nacional de Zonas Francas. Acuerdo tripartito laboral para atender la emergencia nacional del COVID-19 (2020). Recomienda adoptar el teletrabajo.</p>
Panamá	<p>Ley N° 126 (de 18 de febrero de 2020) que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo.</p> <p>Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020 que Reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otra disposición</p>
Paraguay	<p>Ley N° 6738 / establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia.</p> <p>Ley N° 6524 / declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la organización mundial de la salud a causa del covid-19 o coronavirus y se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras.</p> <p>Resolución No 598. Obligaciones que tienen los trabajadores y empleadores en el contexto del teletrabajo. durante la pandemia.</p> <p>Resolución No. 471 Resolución que establece mecanismos de trabajo a distancia, a los efectos de prevenir el riesgo de expansión del Coronavirus.</p>
Perú	<p>Ley 30036 15/05/2013. Ley que regula el teletrabajo (derogada)</p> <p>Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba el</p>

	<p>Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo</p> <p>Ley 31572 del 11 de septiembre de 2022, Ley de Teletrabajo.</p> <p>Decreto Supremo N° 002-2023-TR, el cual aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo</p>
Surinam	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo.
Trinidad y Tobago	<p>Directrices de política nacional sobre la preparación de los lugares de trabajo para la COVID-19</p> <p>Directrices de política sobre el trabajo a distancia</p> <p>Kit de herramientas de Relaciones Industriales para la gestión en una crisis</p>
Uruguay	<p>Ley N° 19978 aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo (2021)</p> <p>Decreto N° 86/022, Condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la Ley 19978.</p>
Venezuela	<p>Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (trabajo a domicilio)</p> <p>Ley Especial de Trabajadoras y Trabajadores a Domicilio.</p> <p>Proyecto de Ley para las Trabajadoras y los Trabajadores con Discapacidad.</p>
Antigua y Barbuda	<i>El Ministerio de Trabajo informó de que Antigua y Barbuda aún no cuenta con ningún reglamento o ley que aborde el teletrabajo.⁶¹</i>
Bahamas	Workplace guidelines during covid-19 of Bahamas (2020)

⁶¹ Fuente: Organización de Estados Americanos, OAS-RIAL, Cartera abierta sobre legislación y reglamentación sobre teletrabajo, Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de http://rialnet.org/?q=en/telework_portfolio

	Ministry of Health of the Bahamas
Barbados	Suggested Guidance for Addressing the Risk for severe COVID-19 in relation to Employment in Barbados (2020) Ministry of Health and Wellness
Cuba	Consejo de Estado. Decreto-Ley número 370/2018, sobre la informatización de la Sociedad en Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 71/2021. Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo.
Dominica	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo
Granada	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo
Guyana	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo
Barbados	Ministry of Health and Wellness. Suggested Guidance for Addressing the Risk for Severe COVID-19 in relation to Employment in Barbados Ministry of Health and Wellness (2020)
Haití	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo
Jamaica	Employment (Flexible Work Arrangements) (Miscellaneous Provisions) Act, 2014 Disaster Risk Management Act (2015), (amended 2021).
República Dominicana	Ministerio del Trabajo. Resolución núm. 007/2020. Medidas preventivas para salvaguardar la salud de las personas trabajadoras y empleadoras ante el impacto del Coronavirus (COVID-19) en la República Dominicana. Ministerio del Trabajo. Resolución núm. 23/2020. Sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial del trabajo.

	Ministerio del Trabajo. Resolución núm. 27/2020. Modifica plazo de registro de los contratos y/o adendas de teletrabajo
San Cristóbal y Nieves	Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo — Directrices generales para un trabajo seguro durante la pandemia de COVID-19
San Vicente y las Granadinas	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo
Santa Lucía	No cuenta con alguna legislación o política nacional en materia de teletrabajo

Por lo que respecta a la regulación del teletrabajo en el ámbito europeo, la constante legislativa, se circunscribe en principio a la adopción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y su incorporación al derecho interno mediante su eventual reglamentación. (Véase Cuadro 3. Regulación del Teletrabajo en Europa). Acorde con esta tendencia legislativa en la Unión Europea, según cifras de la OIT, *antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia.*⁶²

Cuadro 3. Regulación del Teletrabajo en Europa

País	Legislación o disposiciones legales aplicables al Teletrabajo
Europa	Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. 16 de julio de 2002. Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. 1º de julio de 2023. Parlamento Europeo, Consejo de Europa.
Albania	Kodi i Punës Republikës së Shqipërisë L I G J Nr.7961, datë 12.7.1995 (código de trabajo, trabajo

⁶² Organización Internacional del Trabajo (OIT), El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Edición digital. Ginebra, 2020. Recuperado el 11 de octubre de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

	a domicilio, artículo 15).
Alemania	<p>Recomendación o exhorto de la Canciller alemana, Angela Merkel a los empresarios para fomentar el teletrabajo durante la pandemia COVI-19 (enero 2020)</p> <p>Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (trabajo desde casa)</p> <p>Ley de Horas de Trabajo (ArbZG) (trabajo desde casa).</p> <p>Regla de Salud y Seguridad Ocupacional del SARS-CoV-2.</p> <p>Ordenanza sobre el lugar de trabajo (ArbStättV), artículo 2 (7) frase 1.</p> <p>Sentencia del Tribunal Superior de Trabajo de Berlín-Brandeburgo. Principio rector bajo el cual los empleadores no tienen derecho a asignar el teletrabajo a los empleados únicamente sobre la base de su derecho a dar instrucciones.</p>
Bélgica	<p>Convention Collective de Travail n° 85 du Conseil national du Travail et par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (contrat d'occupation de travailleur à domicile).⁶³</p> <p>Loi du 5 mars 2017 sur les travaux réalisables (teletrabajo ocasional)</p>
Francia	<p>Acuerdo Nacional Interprofesional de 2005 (por sus siglas ANI, estableció consensos básicos en el ámbito de teletrabajo, particularmente; las obligaciones de los empleadores en materia de teletrabajo y las condiciones de empleo de los teletrabajadores).</p> <p>Acuerdo Nacional Interprofesional de 26 de noviembre de 2020, relativo a la implementación del Teletrabajo.</p>

⁶³ Fuente: Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale du Belgique. Télétravail. Recuperado el 11 de octubre de 2023, de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/teletravail>

	<p>Código de Trabajo de Francia, prescribe en su Primera Parte de una serie de disposiciones concernientes a las relaciones individuales de trabajo y específicamente en su Libro II, Título II, Capítulo II, integra una Sección 4, relacionada con el Teletrabajo y que contempla los artículos L1222-9, L1222-10 y L1222-11.</p> <p>Código General de la Función Pública. (artículo L430-1) Ordenanza n°2021-1574 de 24 noviembre 2021).</p> <p>Acuerdo marco sobre la implantación del teletrabajo en la función pública, firmado el 13 de julio de 2021. Establece los términos y condiciones para la implantación del teletrabajo en los distintos servicios administrativos. Se publicó en el Diario Oficial el 3 de abril de 2022.</p> <p>Orden de 23 de noviembre de 2022 por la que se modifica la Orden de 26 de agosto de 2021 adoptada para la aplicación del Decreto n.º 2021-1123, de 26 de agosto de 2021, sobre el pago de la asignación a tanto alzado por teletrabajo en beneficio de los funcionarios públicos y magistrados</p>
Italia	<p>Legge 16 giugno 1998, n. 191. Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, in attuazione dell'art. 4 comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.</p> <p>Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52. Misure urgenti per la graduale ripresa delle attivita' economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.</p> <p>Legge 17 giugno 2021, n. 87. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa</p>

	<p>delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.</p> <p>Accordo quadro sul telelavoro, di cui al contratto collettivo nazionale quadro del 23 marzo 2000.</p> <p>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 maggio 2001, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto ministeri del 16 febbraio 1999, che detta la disciplina sperimentale del telelavoro per il comparto ministeri.</p> <p>Deliberazione A.I.P.A. del 31 maggio 2001, n. 16, che disciplina le regole tecniche per il telelavoro, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento sopracitato.</p> <p>Piano Triennale di Azioni Positive 2007-2009, con il quale, tra l'altro, è stato assunto l'impegno di incrementare il telelavoro attraverso una progettazione sistematica di linee di attività telelavorabili, al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.</p> <p>Accordo di concertazione per l'attuazione del telelavoro dell' ex Ministero dello sviluppo economico del 16 ottobre 2008.</p> <p>Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179 convertito in legge 17 dicembre 2012, n. 221, e in particolare l'articolo 9 commi 7 e 9 in materia di obblighi di pubblicazione sul sito internet in materia di telelavoro in capo alle Amministrazioni pubbliche e di responsabilità in caso di inadempimento.</p> <p>Disciplina per l'attuazione del telelavoro. Ministero dello sviluppo economico del 16 ottobre 2008.</p>
Portugal	<p>Lei n.º 7/2009 del Código del Trabajo publicado en el Diario de la República nº30/2009, Serie I de 12/02/2009, en su sección 9 sobre “Modalidades de contrato de trabajo”, subsección 5. Teletrabalho.</p> <p>Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modifica o regime de teletrabalho e cria o direito à desconexão</p>

	<p>dos trabalhadores.</p> <p>Lei n.º 13/2023 de 3 de abril Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.</p> <p>Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho. (22 de junho de 2021. Consulta pública)</p>
España	<p>Estatuto de los Trabajadores (artículo 13).</p> <p>Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (Ley vigente).</p> <p>Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (disposición derogada).</p> <p>Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2003).</p> <p>Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo.</p>
Irlanda	<p>Estrategia Nacional de Trabajo a Distancia. Departamento de Negocios, Comercio y Empleo de Irlanda. 16 de septiembre de 2021.</p> <p>Código de Buenas Prácticas sobre el Derecho a la Desconexión (<i>Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect</i> de 2021). Son directrices formadas mediante consulta. Departamento de Negocios, Comercio y Empleo de Irlanda.</p> <p>Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo de 1997 (derecho a la desconexión digital)</p> <p>Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 2005 (derecho a la desconexión digital)</p> <p>Ley de Condiciones de Empleo (Información) 1994-2014 (derecho a la desconexión digital).</p>

Ucrania	Ley N° 1213-IX sobre el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio, por la que se modifica el Código de Trabajo de Ucrania. 27 de febrero de 2021.
Turquía	Ley Laboral Turca N° 4857 (2016) Reglamento sobre el trabajo a distancia de Turquía (n.º 31519), de 10 de marzo de 2021.
Finlandia	Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. 1º de julio de 2023. Parlamento Europeo, Consejo de Europa.
Noruega	Declaración sobre las opciones de trabajo remoto (autorización para extranjeros). 20 de junio de 2022. Ley sobre el entorno de trabajo (trabajo desde el domicilio). 1º de julio de 2022.

3.7 Manuales sobre buenas prácticas en el Teletrabajo

Previo análisis de esta figura jurídica para implementar el teletrabajo, misma que fue abordada en el numeral 3.3.1. Esta figura se encuentra basada en las denominadas “*labour good practices*” (*buenas prácticas laborales*).

La propia Organización Internacional del Trabajo, ha impulsado programas específicos sobre buenas prácticas en determinados sectores de la industria. Por ejemplo: el *Programa de Buenas Prácticas Laborales (GLP)*, mismo que se ha implementado para el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la industria pesquera tailandesa.⁶⁴ Cabe citar que, en múltiples casos, las llamadas “*labour good practices*”, a cargo de la OIT, han tenido como objetivos principales: regular, prevenir y reducir las peores formas de trabajo que se suscitan a nivel global. En este orden de ideas, la igualdad de condiciones laborales y trato mediante principios generales, la incorporación de estándares de conducta a las relaciones laborales; así como los elementos a considerar en ámbito de las remuneraciones y prestaciones y de igual forma las situaciones de acoso y violencia laboral que

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Good Labour Practices (GLP) programme addressing child labour and forced labour in Thai fisheries industry*. Recuperado el 11 de octubre de 2023, de https://www.ilo.org/asia/WCMS_221455/lang--en/index.htm

deben prevenirse o erradicarse mediante principios a través de las multitudes “*labour good practices*.”⁶⁵

Precisamente, en la medida que las relaciones laborales vayan migrando o transitando hacia formas más flexibles y modalidades como el teletrabajo; con certeza surgirán algún tipo de abusos o condiciones laborales desfavorables que los teletrabajadores deban superar, prevenir o erradicar y que les permita desarrollar sus actividades profesionales bajo remuneraciones, prestaciones, igualdad, trato laboral y ante eventuales situaciones de abuso que deban corregirse mediante disposiciones legales claras y ad hoc. Adicionalmente, también deberán considerarse la aplicación y ponderación de principios generales vinculantes a esta modalidad laboral.

3.8 Negociación colectiva

Para la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva como derecho fundamental tiene una larga data⁶⁶ y ha estado enfocado esencialmente a: *nivelar la distribución de los salarios; reducir los obstáculos que algunos trabajadores enfrentan en el trabajo por motivo de su género, discapacidad u origen étnico; mejorar la inclusión; y estabilizar las relaciones laborales.*⁶⁷ En este sentido, la negociación colectiva tiene como punto de partida los acuerdos básicos concertados de forma bipartita (organizaciones de patrones y/o empleadores y organizaciones de trabajadores) y cuyo objetivo general estriba en la fijación de condiciones de trabajo y empleo y la regularización de las relaciones jurídicas-laborales entre el sector patronal o empleador y los trabajadores. Cabe mencionar que estos acuerdos laborales se consolidan mediante instrumento legal denominado “*contrato colectivo*”.⁶⁸

Adicionalmente, la negociación colectiva como proceso reviste la posibilidad de adoptar decisiones conjuntas que propicien climas laborales de certeza, transparencia y de mejora continua de las relaciones de trabajo. De manera que, como derecho fundamental, la negociación colectiva es una ruta emprendida frecuentemente por las organizaciones de empleadores y de trabajadores para implementar la modalidad de la relación laboral basada en el teletrabajo. Más aún, la negociación colectiva se encuentra vinculada también al ejercicio de la libertad sindical como parte negociadora de este instrumento.

En México, la instrumentación de la modalidad de teletrabajo a partir de la negociación colectiva en conjunción con el ejercicio de la libertad sindical tiene su

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa. Guía de buenas prácticas. Recuperado el 11 de octubre de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_732592.pdf

⁶⁶ Declaración de Filadelfia de 1944. Promueve el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Negociación colectiva: guía de políticas*. Lima: OIT, 2016. P.III

⁶⁸ *Ibidem*

fundamento en el artículo 330-C de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone lo siguiente:

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. [Énfasis añadido]

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. [Énfasis añadido]

En este punto, se debe agregar que el papel que juegan las organizaciones sindicales (confederaciones, federaciones, sindicatos), es relevante, no solamente como parte activa negociadora de las condiciones a que deberán estar sujetos los trabajadores que se incorporen a la modalidad de teletrabajo, sino que también desempeñan un rol fundamental en la interpretación y aplicación de los contratos colectivos en la modalidad de teletrabajo y que determinan como representación sindical el mecanismo idóneo para conciliar, atemperar, disminuir o solucionar posibles conflictos laborales.

3.8.1 Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en España

Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva en España, encuentran su fundamento legal en la reforma legislativa prevista en la *Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; publicada en el Boletín Oficial del Estado, número 122, de 23 de mayo de 1994; específicamente en los artículos 83, 84 y 85 del Estatuto de los Trabajadores. Teniendo como punto de partida, la reforma legislativa al estatuto laboral indicado, referidas disposiciones estatutarias, disponen en su parte conducente lo siguiente:*

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. [Énfasis añadido]

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley. [Énfasis añadido]

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos. [Énfasis añadido]

Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente. [Énfasis añadido]

2 al 4...

Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. [Énfasis añadido].

...

2 al 3...

No se omite mencionar, que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores⁶⁹, dispone normativa relacionada con el trabajo a distancia, precepto legal que señala que: *las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021.*

⁶⁹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Publicada en Boletina Oficial del Estado número 162, de 07/07/2012.

Con relación a los acuerdos interconfederales, se debe agregar que en la perspectiva del catedrático Cristóbal Molina Navarrete de la Universidad de Jaén, referidos acuerdos han cobrado una relevancia significativa para:⁷⁰

- *Coadyuvar como instrumento de política pública dirigidas a mejorar la calidad de los empleos*
- *Estimular la modernización de las relaciones laborales en España*
- *Constituir un medio para agilizar la negociación y administración de los convenios colectivos*
- *Constituir el elemento para la dinamización de los procedimientos de negociación colectiva*

Con base en este marco estatutario laboral, se signó, aprobó, depositó, registró y posteriormente se publicó el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANCE 2003),⁷¹ mismo que resulta relevante en la regulación del teletrabajo en España al instrumentar de facto el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

No se omite mencionar que en el ámbito de las comunidades autónomas del Reino de España, se han emitido diversos decretos, órdenes e instrucciones en materia de teletrabajo y de trabajo a domicilio, destacando algunos decretos como el 92/2012 del País Vasco, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.⁷²

El referido Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, - también referido como ANCE 2003-, tuvo su origen en un contexto de adversidad e incertidumbre económica en España que podía afectar las fuentes de empleo de ese país. Así, se dictó esta medida basada en el llamado “diálogo social” en un nivel de negociación colectiva de mayor grado con los sectores productivos con mayor representatividad de la sociedad española con el objetivo de disminuir los efectos de esa crisis económica. Lo anterior, no quiere decir que este ANCE 2003, también estuviera dirigido a orientar la dirección de los instrumentos de negociación colectiva en la España de aquel momento, y desde luego extender los periodos de crecimiento económico estable y sostenido que también se buscaba por las partes signatarias del acuerdo. Hay que mencionar, además que el ANCE 2003, generaba el establecimiento de criterios generales en el marco de la negociación colectiva en España de aquel año. En este orden de ideas, son destacables dos criterios orientadores fundamentales: la flexibilidad y estabilidad en las relaciones laborales y la incidencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la productividad y en el empleo; mismos que son recuperados

⁷⁰ Molina, Navarrete Cristóbal. *El impacto de los “Acuerdos Interconfederales” sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta*. Universidad de Jaén. Temas laborales número 76/2004. Pp. 229-254.

⁷¹ Boletín Oficial del Estado número 047 de 24 de febrero de 2003, Sección 3, pp. 7539-7548

⁷² Boletín Oficial del País Vasco, número 111 de 7 de junio de 2012

en el acuerdo interconfederal en los Capítulos V y VII. Particularmente el Capítulo VII, aborda el teletrabajo y su instrumentación desde la perspectiva del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Para comprender mejor, la necesidad de incorporar el teletrabajo a este importante acuerdo interconfederal, se reconocen los efectos que por una parte generaba la transición hacia la sociedad de la información y sus efectos en las relaciones de trabajo, aunado a la alta competitividad en las empresas.

La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales fueron factores y criterios orientadores para incentivar y promover la adopción del teletrabajo desde la negociación colectiva en el contexto laboral-empresarial español.

Acorde con el marco europeo sobre teletrabajo, el acuerdo interconfederal (ANCE 2003) destaca su aplicabilidad y viabilidad considerando lo siguiente:

- 1.- Se exhorta a negociar acuerdos que propicien la modernización en la organización del trabajo bajo ámbitos de flexibilidad (línea rectora de la Estrategia Europea para el Empleo),
- 2.- Aplicación directa del ANCE 2003 a los teletrabajadores.
- 3.- El teletrabajo debe tener un carácter voluntario,
- 4.- Igualdad de condiciones de trabajo para quienes se encuentran en la modalidad de teletrabajo,
- 5.- Responsabilidad de los empleadores en la protección de datos,
- 6.- Responsabilidad de los teletrabajadores en el cumplimiento de normas relacionadas con el tratamiento y seguridad de la información y protección de datos,
- 7.- Respeto del derecho a la privacidad de los teletrabajadores a cargo del empleador, considerando que los mecanismos de supervisión y control empleados por la parte patronal deben estar sujetos al principio de proporcionalidad y conforme a la Directiva 90/270, sobre pantallas de visualización de datos,
- 8.- Obligación de definir previamente, costos relacionados con la implementación del teletrabajo (incluyendo cuotas de compensación),
- 9.- Obligación especial del empleador de proporcionar al teletrabajador servicios de apoyo técnico,
- 10.- Igualdad de acceso de los teletrabajadores a programas de formación,
- 11.- Evitar el aislamiento de los teletrabajadores,
- 12.- Restricciones sobre la utilización de equipos informáticos asignados al teletrabajador,
- 13.- Prohibiciones por parte del teletrabajador para no difundir contenidos ilícitos, y
- 14.- La obligación de protección de la salud y seguridad de los teletrabajadores.

3.9 Contratos Individuales y Colectivos de Teletrabajo

En la perspectiva del jurista Francisco Rovelli, traducido por el Doctor Mario de la Cueva, señaló que *las particulares condiciones económicas y sociales de la moderna organización capitalista, han determinado el desarrollo de formas especiales para la reglamentación de las relaciones de trabajo*. Más aún, aseveró que *la regulación colectiva del trabajo da nacimiento a graves y delicadas cuestiones jurídicas* y agregó la siguiente reflexión: *¿por medio de qué institución puede imponerse una regulación colectiva a una pluralidad de relaciones individuales de trabajo?*⁷³ La respuesta en torno a la reflexión del autor, se encuentra en los contratos colectivos de trabajo. Es importante reflexionar que desde la reforma laboral publicada el 1° de mayo de 1970, su artículo tercero transitorio disponía en su parte conducente lo siguiente:

TRANSITORIOS

Artículo 3°. *Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.* [Énfasis añadido]

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos. [Énfasis añadido].

Las anteriores disposiciones legales transitorias previstas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ponen de relieve la importancia en la primera parte del artículo en una interpretación *a contrario sensu*, que aquellos contratos colectivos de trabajo que establezcan condiciones laborales superiores a las que la Ley fija o establece, surtirán efectos jurídicos de manera plena; y esa es, precisamente la esencia o naturaleza de la negociación colectiva en torno a la celebración y revisión de los contratos colectivos de trabajo mediante la acción sindical. Lo anterior, demuestra la importancia legislativa, sindical y económica de los contratos colectivos de trabajo.

Las disposiciones legales vigentes en nuestra Ley Federal del Trabajo que regulan los contratos individuales de trabajo, tienen su asidero legal en Título Segundo referido como “Relaciones Individuales de Trabajo”, Capítulo I, mediante disposiciones de orden general de referida Ley, misma que en su artículo 20, señala a letra:

⁷³ Rovelli, Francisco. El contrato colectivo de trabajo como fuerza de derecho. Escuela Nacional de Jurisprudencia. México. 1942. Traducción de: Mario de la Cueva, edición digital. f

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. [Énfasis añadido].

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

En contraste con las relaciones individuales de trabajo, los contratos colectivos de trabajo, encuentran su correlativo sustento legal en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala *ad literam*:

“CAPITULO III

Contrato colectivo de trabajo

Artículo 386.- 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 patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. [Énfasis añadido]

De la misma forma, el artículo 330-C de la multicitada Ley Federal del Trabajo, mismo que norma el teletrabajo, destaca que esta modalidad debe formar parte integral de estos instrumentos jurídicos de negociación colectiva. En tal sentido, reproduzco a continuación, el texto integral de dicha disposición legislativa:

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

Este precepto legal previsto en nuestra Ley Federal del Trabajo, a partir de 2023, se apoya con la siguiente tesis de Jurisprudencia:

Registro digital: 2025989

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: VII.2o.T. J/7 L (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 22, febrero de 2023, Tomo III, página 3177
Tipo: Jurisprudencia

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO O DE SUS SINDICATOS, TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE HAYAN EXHIBIDO EN EL JUICIO RESPECTIVO.

Hechos: Diversos trabajadores demandaron prestaciones de carácter laboral con base en el contrato colectivo de trabajo, sin exhibir en el juicio el clausulado en el que fundaron la procedencia de su acción. La Junta condenó al otorgamiento de dicha prestación. Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo directo argumentando, entre otras cosas, que la actora no había acreditado la procedencia de la prestación, al no exhibir la cláusula del contrato colectivo de trabajo, a pesar de haberle correspondido la carga de la prueba.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, si los contratos colectivos de trabajo se encuentran publicados en medios electrónicos de las empresas productivas del Estado o sus sindicatos, deben considerarse como hechos notorios y, por ende, no son objeto de prueba, aunque no se hayan exhibido en el juicio respectivo. [Énfasis añadido]

Justificación: Lo anterior, porque conforme a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las condiciones generales de trabajo publicadas en las páginas electrónicas de los organismos públicos constituyen un hecho notorio que no genera duda en el juicio laboral, con independencia de si fueron o no exhibidas por las partes, pues conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aquéllos se encuentran obligados a publicar la información que posean; consideraciones que se estiman aplicables, por igualdad de circunstancias, a los contratos colectivos de trabajo de las empresas productivas del Estado, en razón de que también son entes obligados en términos de esas mismas disposiciones legales, al igual que sus sindicatos, por lo que deben ponerlos a disposición del público en los respectivos medios electrónicos, sin que con ello se inobserve la tesis de jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 151 a 156, Quinta Parte, página 105, con número de registro digital: 242951, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.", conforme a la cual, el actor debe aportar al juicio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en las que sustente la procedencia de sus acciones; sin embargo, debe considerarse que tal criterio se emitió en un contexto histórico y normativo que no es el que hoy impera a la luz de las obligaciones de transparencia que emanan del artículo 6o. de la Constitución General, por lo que

sólo cuando no se encuentren publicados, entonces deberá regir este último criterio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 17/2020. Comisión Federal de Electricidad. 29 de abril de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Natividad Regina Martínez Ramírez.

Queja 117/2021. 30 de diciembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretario: José Vega Luna.

Queja 194/2021. 14 de julio de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Jiménez Jiménez, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación abrogada, en relación con el diverso 40, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo; y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales. Secretario: José Vega Luna.

Amparo directo 222/2021. 25 de agosto de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Jiménez Jiménez, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación abrogada, en relación con el diverso 40, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo; y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales. Secretaria: Ariadna Caro Herrera.

Amparo directo 896/2021. 10 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretario: Marcelo Cabrera Hernández.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2018 (10a.), de título y subtítulo: "CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRÓNICA TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA." citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 18 de enero de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 62, Tomo I, enero de 2019, página 560, con número de registro digital: 2019001.

*Esta tesis se publicó el viernes 24 de febrero de 2023 a las 10:26 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, **se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 27 de febrero de 2023, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.*** [Énfasis añadido]

En síntesis, la publicidad y acceso al conocimiento y/o contenido de las cláusulas que integran un contrato colectivo de trabajo, constituyen jurisprudencialmente y de manera obligatoria “HECHOS NOTORIOS” en cuanto a su alcance legal, máxime cuando su publicidad y disponibilidad radique en medios electrónicos tales como: bitácoras en línea, sitios Web, perfiles o muros en redes sociales, muros digitales, infografías digitales, etcétera. Además, existe la obligación patronal de entregar un ejemplar del contrato colectivo de trabajo a cada teletrabajador sujeto a esta modalidad. Adicionalmente, los medios electrónicos también constituyen la herramienta de difusión y conocimiento que los teletrabajadores y sindicatos deben tener a su alcance para establecer mecanismos de difusión y comunicación que en materia de libertad sindical y negociación colectiva deba ser de su conocimiento.

Con el propósito de aportar legalmente las cláusulas o condiciones generales de trabajo mínimas que deben ser consideradas al momento de celebrar o signar un contrato individual de trabajo; o bien, un contrato colectivo de trabajo; ambos sujetos a la modalidad de teletrabajo; se enuncian a continuación un listado del posible clausulado integrado a estas dos formas de regulación jurídica de las relaciones de trabajo:

Primera. - Condiciones especiales para la prestación del servicio personal a través de la modalidad de teletrabajo.

Segunda. - Medios o elementos tecnológicos que utilizará el teletrabajador.

Tercera. - Entorno o lugar físico desde donde se prestará el servicio profesional de teletrabajo. (Por ejemplo: domicilio, modelos híbridos semipresenciales, oficina satelital o alterna habilitada por la empresa, desde cualquier punto a través de dispositivos móviles, etcétera).

Cuarta. - Cláusula de arrepentimiento o de reinserción al espacio físico del centro de trabajo (Conocida como cláusula de reversabilidad).

Quinta. - Establecimiento de la jornada laboral la cual puede ser: tradicional, determinativa (por proyecto o tarea), rotativa y optativa.

Sexta. - Delimitación de responsabilidades en caso de accidente de trabajo de un operario sujeto a la modalidad de teletrabajo.

Séptima. - Notificación de accidente de trabajo de un teletrabajador.

Octava. - Definición de responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos electrónicos o informáticos de trabajo (hardware, software, periféricos, dispositivos, etcétera).

Novena. - Procedimiento de entrega y calendarización de las actividades encomendadas al teletrabajador.

Décima. - Definición de la modalidad de teletrabajo.

Décima primera. - Medidas de seguridad informática que deberá observar el teletrabajador.

Décima segunda. – Conocimiento y observancia de los avisos de privacidad o confidencialidad en el manejo de la información, datos personales y administración de bases de datos a cargo del teletrabajador.

Décima tercera. - Gastos de traslado al centro de trabajo físico en ocasión de reuniones.

Décima cuarta. - Gastos erogados por el trabajador en la prestación del servicio (compensación adicional) por consumo de telecomunicaciones, energía eléctrica, así como el pago de cualquier otro servicio o insumo erogado por el teletrabajador con motivo de teletrabajo prestado.

Décima quinta. - Implementación de medidas de seguridad e higiene en la prestación del teletrabajo.

Décima sexta. - Capacitación y adiestramiento a partir de la implementación de nuevos medios tecnológicos que utilizará el trabajador, incluyendo nuevas versiones de *software* utilizado laboralmente por el teletrabajador, así como *hardware*, estructura de nuevas bases de datos, nuevos lenguajes aplicados a base de datos, dispositivos móviles y periféricos.

Décima séptima. – Metodología, montos y parámetros para determinar la entrega de incentivos de productividad a partir de los entregables del teletrabajador.

Décima octava. - Determinación del monto salarial y elementos que lo conforman a partir de la modalidad de teletrabajo y actividades y/o entregables a cargo del teletrabajador.

Décima novena. - Determinación y procedimientos de notificación de las causales de rescisión que actualicen la situación laboral de los teletrabajadores.

Vigésima. – Notificación de entrega de dispositivos móviles o de cualquier otra tecnología que permita establecer la trazabilidad del teletrabajador en tiempo real durante la jornada laboral con motivo de teletrabajo móvil o modalidad laboral afín (Sistema de Posicionamiento Global, GPS).

Vigésima primera. – Notificación al teletrabajador de los mecanismos o sistemas (*software* aplicativo) de supervisión laboral remotos que utilizará el empleador.

Vigésima segunda. - Supervisión extraordinaria del teletrabajador a partir de esquemas de videovigilancia en el domicilio del trabajador por situaciones específicas de la relación laboral.

Vigésima tercera. - Establecimiento de restricciones en cuanto al manejo de programas informáticos, aplicaciones informáticas, plataformas y base de datos que puedan afectar el rendimiento del equipo informático entregado por el empleador al teletrabajador y/o cuando comprometan la seguridad de la información o su tratamiento.

Vigésima cuarta. - Establecimiento de restricciones en cuanto a manejo de bases de datos que acceda o administre el teletrabajador y que contengan información personal; así como su prohibición en cuanto a su difusión y cesión frente a terceros.

Vigésima quinta. -Implementación de medidas de restricción en cuanto a utilización de propiedad intelectual diversa a la proporcionada por el empleador.

Vigésima sexta. - Admisión, evaluación y certificación de las habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas de los teletrabajadores en lo que concierne a competencias digitales (habilidades tecnológicas).

Vigésima séptima. - Constituir sistemas de protección de los datos personales del teletrabajador con motivo de la relación laboral (derecho a la intimidad del teletrabajador).

Vigésima octava. – Establecimiento del porcentaje legal de actividades que se realizan de forma remota sin la presencia física del teletrabajador para ser considerada la modalidad de teletrabajo

Vigésima novena. – Incorporación de lineamientos y/o disposiciones para realizar de forma extraordinaria visitas al domicilio del teletrabajador; mediante notificación y consentimiento previo.

Trigésima. - Estatuir disposiciones o situaciones de carácter extraordinario cuando existan excepciones a la modalidad de teletrabajo.

Trigésima primera. - Incorporación de un glosario que establezca una definición de tecnologías de la información y la comunicación, proveedor de telecomunicaciones, infraestructura, banda ancha, redes, *software*, *software* de aplicación, aplicaciones informáticas, dispositivos móviles, sistemas de posicionamiento global, teletrabajo, teletrabajador, equipo informático, cuotas de compensación, servicios de telecomunicaciones.

Trigésima segunda. - Incorporación de un anexo técnico cuando el desarrollo de la actividad laboral así lo amerite y exista complejidad técnica para desempeñar la actividad laboral de forma remota y/o cuando se deban seguir protocolos de seguridad de la información que el empleador proporcione al teletrabajador.

Trigésima tercera. - Establecimiento y difusión de los mecanismos de comunicación entre el sindicato, empresa y teletrabajador a través del uso de tecnologías de la información y comunicación.

Trigésima cuarta. - Instituir las condiciones básicas en materia de teletrabajo prevista en la Ley. Por ejemplo: *naturaleza y características del trabajo, monto del salario, fecha y lugar o forma de pago; 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* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Trigésima quinta. - Incorporación de las obligaciones especiales a cargo de los patrones o empleadores. Por ejemplo, dotación de equipo ergonómico (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Trigésima sexta. - *Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Trigésima séptima. - *Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Trigésima octava. - *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* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Trigésima novena. - *Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo), *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* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima. - *Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima primera. - *Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima segunda. - *Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima tercera. - *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* (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima cuarta. – Incorporar las obligaciones de los teletrabajadores en materia de seguridad de la información mediante la formulación de avisos de privacidad y/o convenios de confidencialidad (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima sexta. - Establecer mecanismos y directrices que hagan efectivo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de la jornada laboral (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima séptima. - Observación de documentos de seguridad en materia de protección de datos personales que haga de conocimiento el patrón o empleador al teletrabajador cuando la relación laboral tenga como insumo la utilización de bases de datos con información de carácter personal.

Cuadragésima octava. Verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social a cargo del patrón o empleador (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Cuadragésima novena. Evaluar de forma periódica las competencias digitales de quienes se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo (uso de nuevas tecnologías, actualización de software, protocolos de seguridad).

Quincuagésima. - Incorporar las obligaciones especiales a cargo de los teletrabajadores. Por ejemplo: conservación de equipos, informe sobre cuota de servicios telecomunicaciones/energía eléctrica/adicionales, utilizar mecanismos de supervisión pactados, protección datos personales, restricciones de tratamiento de datos personales, uso conforme al fin, derecho a la intimidad del teletrabajador, protección de sus datos personales, y supervisión extraordinaria por videovigilancia (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Quincuagésima primera. - Establecimiento de igualdad de condiciones laborales y salariales entre trabajadores presenciales y teletrabajadores que realicen la misma actividad (marco legal mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo).

Quincuagésima segunda. – El patrón y el teletrabajador podrán acordar la compatibilidad horaria o actividades laborales encomendadas cuando el teletrabajador tenga bajo su responsabilidad las tareas de cuidado respecto de adultos mayores o menores de edad o personas con algún grado de discapacidad.

Quincuagésima tercera.-. Cuando una trabajadora en etapa de gestación acreditada con certificado médico oficial previo aviso al patrón o empleador podrá desempeñar los últimos tres meses de gestación y los primeros seis meses de lactancia migrando de forma temporal a la modalidad de teletrabajo siempre que sus actividades laborales presenciales sean compatibles con la modalidad de trabajo a distancia.

En síntesis, estas cláusulas serían las bases legales mínimas bajo las cuales se deberían normar las relaciones laborales de los teletrabajadores vía Contrato Individual de Trabajo o mediante Contrato Colectivo de Trabajo.

3.10 Pactos de teletrabajo

La naturaleza jurídica y el alcance legal de los pactos de teletrabajo en la República de Colombia se limitan a un “acuerdo de intención”, impulsado como política pública desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en coordinación con el Ministerio del Trabajo *frente a entidades públicas y organizaciones privadas*.⁷⁴

En este punto, se debe agregar que este “acuerdo de intención”, se acompaña de incentivos gubernamentales dirigidos al acceso gratuito a los programas de capacitación, acompañamiento técnico en la implementación del teletrabajo y acceso a eventos y talleres sobre teletrabajo. Por otra parte, resulta sumamente discutible el alcance legal de los llamados “acuerdos de intención” y, por ende, su eficacia jurídica. La doctrina legal española, los refiere como acuerdos o tratos previos, actos preparatorios o convenciones sin ninguna eficacia legal; esto es, no generan obligaciones o responsabilidad alguna. En cambio, en algunos sistemas jurídicos tienen un carácter vinculante y de plena eficacia legal; inclusive bajo la figura de “precontratos”. En el caso colombiano, los pactos de teletrabajo tienen un carácter vinculante por las partes signatarias que inclusive les permite adquirir cierto tipo de beneficios o prerrogativas, particularmente aquellas de capacitación y formación profesional mediante programas nacionales en este rubro y que adicionalmente obliga a las partes firmantes a implementar el teletrabajo en las empresas, centros fabriles o instituciones que representan.

⁷⁴ Ministerio de la Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la República de Colombia. *Pacto de teletrabajo*. Recuperado el 8 de septiembre de 2023, de https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8105.html?_noredirect=1

Por todo esto, los pactos de teletrabajo en Colombia constituyen más allá de un mero “acuerdo de intención” con efectos jurídicos vinculantes y obligatorios para las partes involucradas; y son formal y jurídicamente un “precontrato de teletrabajo o promesa de contrato de teletrabajo” articulado mediante una política pública. En este país, el marco legislativo del teletrabajo se encuentra previsto en el artículo 5° de la Ley 1221 de 2008, por la por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones; así como en la Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones y también en el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario del Sector de Función Pública (teletrabajo en el sector público)

3.11 Condiciones Generales de Trabajo (trabajadores al servicio del Estado)

En el marco de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, se establecen los preceptos legales concernientes a las denominadas “Condiciones Generales de Trabajo”; mismos que se encuentran debidamente previstos en los artículos 87, 88, 89, 90 y 91 de la infracitada legislación.

Dicho lo anterior, es prudente considerar que las condiciones generales de trabajo que rigen las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, deberían incluir un apartado o Capítulo específico concerniente al teletrabajo (administración pública federal centralizada), mismas que se propone serían las siguientes:

- a) Establecimiento de una Comisión Mixta que revise las condiciones bajo las cuales los trabajadores al servicio del Estado que se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo,
- b) Requisitos de admisión y evaluación de competencias digitales de los trabajadores que se incorporen a la modalidad de teletrabajo,
- c) Modificación de los nombramientos de los servidores públicos cuando se migre a la modalidad de teletrabajo,
- d) Suspensión del teletrabajo por necesidades del servicio público,
- e) Reincorporación de los teletrabajadores al centro de trabajo de forma presencial y reversabilidad de la modalidad,
- f) Establecimiento del monto salarial y fijación de las cuotas de compensación por concepto de pago por proveedor de servicio de telecomunicaciones y consumo de energía eléctrica,
- g) Jornadas de trabajo, horarios y fijación de metas u objetivos a través de actividades encomendadas al servidor público que desempeñe el teletrabajo,
- h) Incentivos, estímulos y bonos por la calidad y productividad en el teletrabajo,
- i) Fomento de la equidad de género en el teletrabajo,
- j) Acceso y asignación prioritaria a esquemas de teletrabajo de servidores públicos con alguna discapacidad y su prelación hacia los adultos mayores que presten servicio público,

- k) Fijación de bases para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores al servicio del Estado, sujetos a la modalidad de teletrabajo,
- l) Causales e inicio de procedimientos administrativos para la aplicación de sanciones a los servidores públicos que se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo,
- m) Controles de asistencia de los servidores públicos en la modalidad de teletrabajo,
- n) Supervisión y control de los servidores públicos en la modalidad de teletrabajo,
- o) Riesgos de trabajo y seguridad de los servidores públicos en la modalidad de teletrabajo,
- p) Capacitación y readaptación profesional ante la implementación de tecnología en el desempeño de la función pública y que se realice mediante teletrabajo,
- p) Notificación de accidentes de trabajo cuando el servidor público se encuentre sujeto a la modalidad de teletrabajo,

3.12 Criterios judiciales

La construcción, consolidación y emisión de criterios judiciales, han permitido desde el ámbito del poder judicial, colmar vacíos legales y/o lagunas normativas, al emitir criterios interpretativos u orientadores para integrar la institución jurídica del teletrabajo. Lo anterior, ha permitido la emisión de jurisprudencia, tesis aisladas, resoluciones, criterios administrativos y particularmente sentencias relevantes.

Dentro el ámbito de competencia del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, destaca la siguiente resolución en materia de teletrabajo

“Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 142/2021. RESOL-2021-142-APN-MT. Ciudad de Buenos Aires 18/03/2021. Fija la entrada en vigencia el 1° de abril de 2021. Aclara que la permanencia en situación de trabajo en pandemia no equivale a lo fijado art. 7 Ley 27555. Trabajo en pandemia no es lo mismo que teletrabajo”.⁷⁵

Por lo que respecta a la República de Colombia, alguno de los primeros criterios judiciales dictados en sentencias constitucionales relacionadas con la modalidad de teletrabajo, fue el emitido por la Corte Constitucional de aquel país, en ocasión de la publicación y aplicación de la Ley 1221 de 2008, *“Por la cual se establecieron normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* En tal sentido, a continuación, se muestran algunas sentencias relevantes dictadas en el rubro de teletrabajo y un acuerdo específico a cargo de la Sala Plena de la propia Corte Constitucional para implementarlo a su interior:

⁷⁵ Fuente: Normativa de Teletrabajo. Recuperado el 12 de septiembre de 2023, de, <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo-0/normativa-de-teletrabajo>

Sentencia C-351/13

“DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD POR OMISION LEGISLATIVA EN LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO- Procedencia/OMISION LEGISLATIVA RELATIVA EN LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO- Configuración por cuanto no se previó la participación de los trabajadores u organizaciones sindicales en la formulación de la política pública de fomento al teletrabajo. ...

Esta Sala considera que la omisión legislativa relativa se configura en el caso en estudio, pues: (i) existe un regulación incompleta, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores.

Lo expuesto, necesariamente implicaría que las expresiones acusadas fueran expulsadas del ordenamiento jurídico. No obstante, una decisión de esa naturaleza dejaría sin la existencia misma de la política pública del teletrabajo, generándose un efecto no querido ni por el demandante ni la Corte, razón por la cual se impone proferir una sentencia integradora, a partir de la cual se declare la exequibilidad condicionada del artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, bajo el entendido que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo”.⁷⁶

Sentencia C-103/21

“DECISION INHIBITORIA-No constituye cosa juzgada

La Corte se pronunció sobre una demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, esta disposición resulta contraria a la igualdad (CP art. 13), porque establece un tratamiento diferenciado irrazonable “entre el grupo de teletrabajadores y [los] trabajadores ordinarios [,] en torno al régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno”. El tribunal resaltó que el teletrabajo corresponde a una modalidad laboral especial de prestación de servicios personales, no obstante, señaló que más allá de esta connotación que hace del teletrabajo un contrato especial, le resultan plenamente exigibles a esta modalidad contractual los elementos mínimos de (i) prestación del servicio, (ii) subordinación, y (iii) salario, sin exceder la jornada de cuarenta y ocho

⁷⁶ Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-351/13. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-351-13.htm>

(48) a la semana o cualquier otra que se fije por el legislador, y sin afectar el derecho al descanso del trabajador”.⁷⁷

Sentencia T-254/16

“INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Importancia

Esta Corporación ha hecho referencia a la importancia de la inclusión en el ámbito laboral, como parte esencial en el camino para combatir los tratos discriminatorios a los que históricamente han estado sometidas las personas con discapacidad.

Primero. - Por las razones expuestas en esta providencia, CONFIRMAR la sentencia proferida el 21 de octubre de 2015 por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso de amparo constitucional promovido por el señor Jaime Alberto Rincón Correa en contra de la Defensoría del Pueblo. Adicionalmente, CONCEDER a favor del actor el amparo de sus derechos a la dignidad humana, a la igualdad y al trabajo.

Segundo.- ORDENAR a la Defensoría del Pueblo que, en el término máximo de cinco (5) días siguientes a la notificación de esta sentencia, siempre que se haya producido el cambio de sede de la entidad, disponga de las medidas necesarias para se realicen las adecuaciones físicas que correspondan en las nuevas instalaciones, cuyo plazo no podrá superar el término de tres (3) meses, con miras a garantizar el trabajo en condiciones dignas del señor Jaime Alberto Rincón Correa, tanto cuando acuda a la oficina a recoger o entregar documentos, como a las reuniones que se programen y requieran su presencia física. Estas adecuaciones, como mínimo, deben facilitar el acceso desde el parqueadero o puerta de ingreso de la entidad y deben incorporar la existencia de un baño que resulte accesible a partir de las barreras físicas que presenta el actor.

Por lo demás, el deber de informar a la Subdirección Administrativa de Gestión de Talento Humano, para que se coordinen los ajustes en su puesto de trabajo, siempre que se programen reuniones, cuando así lo requiera su jefe inmediato, recae sobre la dependencia en la que presta sus servicios, razón por la cual, en el mismo plazo de cinco (5) días siguientes a la notificación de esta sentencia, la Defensoría del Pueblo deberá realizar los ajustes que correspondan a la Resolución 113 del 28 de enero de 2016.

Tercero. - ORDENAR a la Defensoría del Pueblo que, en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, se proceda a la terminación y archivo definitivo del proceso disciplinario que con ocasión del informe rendido el 6 de febrero de 2016 por la Subdirectora de Gestión de Talento Humano, que se está adelantado en contra del señor Jaime Alberto Rincón Correa.

Cuarto. - ORDENAR a la Defensoría del Pueblo que, en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, realice

⁷⁷ Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-103/21. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm>

las gestiones pertinentes para desistir o poner fin a la solicitud realizada a la EPS Sanitas, o quien corresponda, dirigida a calificar el estado de invalidez del señor Jaime Alberto Rincón Correa.

Quinto. - **ORDENAR** a la Defensoría del Pueblo que, en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, realice los ajustes necesarios en la Resolución 1585 de 2015 para que en ella consten como parte de las actividades a desarrollar a través del teletrabajo, las funciones de revisar los expedientes de tutela, participar en comités jurídicos y elaborar insistencias ante este Tribunal.

Sexto. - **ADVERTIR** a la Defensoría del Pueblo que cualquier modificación o ajuste a las condiciones laborales actualmente otorgadas al actor, a través de la modalidad autónoma de teletrabajo, requerirá de un concepto médico favorable otorgado por el médico tratante del señor Jaime Alberto Rincón Correa y de una valoración a cargo de los profesionales encargados del programa de salud ocupacional. [Énfasis añadido]

Séptimo. - **EXHORTAR** a la Defensoría del Pueblo para que, en adelante, promueva con mayor celeridad las actuaciones que se requieran para asegurar la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, en especial cuando se trata de la implementación de los programas de teletrabajo. [Énfasis añadido]

Octavo. - Por Secretaría General de la Corte Constitucional, **LÍBRESE** las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.⁷⁸

ACUERDO 01 DE 2023. SALA PLENA. CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA (27 de julio DE 2023)

“Por medio del cual se establecen los lineamientos para la implementación del teletrabajo en la Corte Constitucional.”⁷⁹

Sentencia C-337/11

PROTECCION INTEGRAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TELETRABAJADOR-Debe incluir el sistema del subsidio familiar. Declara **EXEQUIBLE** el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley.⁸⁰

⁷⁸ Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-254/16. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>

⁷⁹ Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Acuerdo 01/23. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/transparencia/Acuerdo01de2023Teletrabajo.pdf>

⁸⁰ Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-337/11. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>

Sentencia C-311/20

DECRETO LEGISLATIVO EN DESARROLLO DE ESTADO DE EMERGENCIA QUE ESTABLECE UNA MEDIDA PARA GARANTIZAR EL ACCESO A SERVICIOS DE CONECTIVIDAD. Exequibilidad condicionada

La Corte también concluyó que la destinación del auxilio de transporte como auxilio de conectividad satisfizo todos los juicios de validez material. Sin embargo, el tribunal consideró necesario precisar que la aplicación de esa medida de protección a quienes realizan el trabajo desde casa debe ocurrir cuando se cumpla la condición material que la justifica. Esto es, cuando el trabajador no se pueda desplazar físicamente a su lugar de trabajo en cumplimiento de una orden legal, un protocolo de bioseguridad o una instrucción de su empleador con el objetivo de evitar el contagio del coronavirus COVID-19. En estos casos se deberá pagar el auxilio de conectividad sustitutivo del auxilio de transporte aun cuando no haya una declaratoria formal de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

Declarar EXEQUIBLE el Decreto Legislativo 771 de 2020 “Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional”, bajo el entendido de que la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria, cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del COVID-19”.⁸¹

Sentencia C-212/22

TRABAJO EN CASA-Regulación no desconoce reserva de ley estatutaria: RESUELVE:

Primero. - En cuanto al cargo por desconocimiento de la reserva de ley estatutaria, declarar EXEQUIBLE la totalidad de la Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.

Segundo. - En cuanto al cargo relacionado con la violación del principio de unidad de materia, declarar EXEQUIBLE el inciso 1° del artículo 14 de la Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.⁸²

Por lo que concierne al sistema judicial español con relación a la aplicación de la Ley 10/2021 de 9 de julio 2021, cuya regulación es el trabajo a distancia, destacan una serie de sentencias emitidas a través de la Audiencia Nacional, así como las sentencias emanadas de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y de igual forma las dictadas por el Tribunal Supremo, han decantado una serie de criterios judiciales relevantes; entre los que destacan:

⁸¹ Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-311/20. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-311-20.htm>

⁸² Fuente: Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-212/22. Recuperado el 28 de septiembre de 2023, de, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-212-22.htm>

DECISIONES EMPRESARIALES DIRIGIDAS A ELIMINAR LOS TICKETS COMIDA, ELIMINAR EL DESCANSO PARA LA COMIDA O MODIFICAR LA JORNADA LABORAL PARA LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS.

“Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 114/2020 de 9 diciembre de 2020, Rec. 163/2020

Ponente: Ruiz-Jarabo Quemada, Emilia

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. Tickets de comida. La empresa no está facultada para suprimir unilateralmente los tickets comida mientras dura el estado de alarma y los trabajadores estén teletrabajando, medida que constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se trata de un derecho de carácter colectivo ya incorporado de forma definitiva al acervo de los trabajadores, y que por tanto no puede ser modificado unilateralmente por la empresa sin contar con el acuerdo de los mismos, en virtud de un pacto entre las partes. La cláusula rebus sic stantibus como justificación de la extinción o supresión de la condición más beneficiosa debe interpretarse de forma restrictiva

La AN estima la demanda formulada sobre conflicto colectivo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y declara la nulidad de la medida comunicada por la empresa en cuanto a la supresión de los tickets comida mientras dure el estado de alarma, por suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en cuanto a la retribución.

A Favor: TRABAJADOR.

*En Contra: EMPRESA”.*⁸³

“Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 44/2021, de 18 de marzo de 2021. Nº de recurso: 164/2021

Ponente: CAMPOS TORRES, MARIA ISABEL

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. La supresión del descanso para la comida y del ticket de comida para las personas que teletrabajan, llevadas a cabo durante la situación de pandemia, es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por afectar el derecho de las personas trabajadoras al descanso para la comida y a percibir los tickets de comida, la cual debe adecuarse a las exigencias causales y formales previstas en el art. 41 ET.

Aprecia el Tribunal que no existe justificación alguna, ni ha quedado probado por parte de la empresa que exista ninguna de las causas necesarias para considerar justificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con lo cual no procede ni la supresión del ticket de comida ni la jornada continuada de 8 horas.

⁸³ Fuente: Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 114/2020 de 9 dic. 2020, Rec. 163/2020. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de <https://icaoviedo.es/res/comun/biblioteca/2170/AUDIENCIA%20NACIONAL.pdf>

Además, afirma que esta modificación priva, por un lado, a las personas trabajadoras de una parte de su retribución, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del convenio colectivo de la Industria Química se considera masa salarial y, por otro lado, vulnera lo dispuesto en el artículo 34 ET conforme al cual se establece un período de descanso no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas”.⁸⁴

“Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 518/2021, de 12 de mayo de 2021. Rec.164/2020

Ponente: ROSA MARÍA VIROLES PIÑOL

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. CONFLICTO COLECTIVO. COVID-19. Varios sindicatos demandan a la empresa por entender que se llevó a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistentes en la sustitución temporal de los calendarios de trabajo y la fijación de turnos de trabajo, en atención a la situación excepcional derivada del estado de alarma consecuencia del COVID-19. Se establece que, las medidas adoptadas por la empresa son consecuencia de la situación derivada del estado de alarma, y no constituyen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, puesto que la empresa se ha limitado a aplicar la normativa correspondiente, como es el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Se desestiman los recursos de casación.

Las medidas adoptadas por la empresa, como queda dicho, son consecuencia de la excepcional situación derivada del estado de alarma a consecuencia del COVID-19, y no constituyen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La empresa se ha limitado a aplicar la normativa al respecto, a partir del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, coherenciándola con la normativa de prevención de riesgos, en todo caso, para preservar la vida y la integridad de los trabajadores ante esta situación excepcional y temporal, dentro del adecuado marco del poder de dirección y organización asignado a la empresa. Tal situación, atendiendo a las circunstancias fácticas reflejadas en el relato de hechos probados, que damos aquí por reproducidos, contrariamente a lo señalado por los recurrentes, no constituye una MSCT del art. 41 ET. Fallo: desestima los recursos de casación interpuestos por la representación de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST) y la CONFEDERACIÓN TERRITORIAL DE MADRID, CASTILLA LA MANCHA Y EXTREMADURA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 25 de junio de 2020, en el procedimiento núm. 318/2020, seguido a instancia de aquellas, frente

⁸⁴ Fuente: Diario la Ley. Sentencia 44/2021, de 18 de marzo de 2021, Rec. 164/2020. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDCz sLA0MTRSK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTIvNzSktSQ4sybUOKSIMBsT5R CEUAAAA=WKE>

a la empresa ZARA ESPAÑA S.A y como interesados su Comité de Empresa y las Federaciones de Comercio de UNIÓN SINDICAL OBRERA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, y COMISIONES OBRERAS”.⁸⁵

“Sentencia Audiencia Nacional 105/2021 de 12 de mayo de 2021. Rec 393/2020

Ponente: Emilia Ruiz-Jarabo Quemada

CONFLICTO COLECTIVO. Nos encontramos con unas medidas a aplicar desde el mes de septiembre de 2020 hasta el 1 de mayo de 2021 en las que la empresa decide que tras la pausa para la comida que el resto de la jornada laboral se realice en la modalidad de teletrabajo y de esta manera, al desplazarse el trabajador desde su puesto de trabajo presencial al domicilio, la empresa obliga a recuperar los retrasos en la reincorporación al trabajo tras la pausa de comida, todo ello como consecuencia de la situación actual generada por la pandemia, de forma transitoria y como una medida más de las ya adoptadas para preservar la salud de los trabajadores y con la finalidad de evitar que tengan que acceder a lugares de confluencia masiva de público (restaurantes y cafeterías) durante la pausa para la comida. Hay que tener en cuenta que las actuaciones empresariales traen su causa en la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo , por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID que, fue objeto de sucesivas prórrogas hasta el 9 de mayo de 2021 .Esta situación está motivada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, confirma y refuerza algunas medidas que tímidamente se habían tomado, como la de trasladar parte de la actividad laboral al Teletrabajo. Fallo. Desestimamos las excepciones de falta de acción y falta de legitimación activa ad causam y desestimamos la demanda formulada por D. Roberto Manzano del Pino, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), contra la empresa OCASO, S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, y, como interesado -FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, sobre, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones frente a la misma deducidas en demanda”.⁸⁶

⁸⁵ Fuente: IBERLEY. Sentencia SOCIAL Nº 518/2021, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec 164/2020 de 12 de mayo de 2021. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de, <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-518-2021-ts-sala-social-rec-164-2020-12-05-2021-48354709>

⁸⁶ Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial (CEDOJ). Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social 105/2021 de 12 de mayo de 2021. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0828f3101cf443d4/20210602>

DERECHO A COMPENSACIÓN DE GASTOS.

“Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Nº 132/2021 de 4 de junio de 2021, Rec 103/2021.

Ponente: Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

CONFLICTO COLECTIVO. Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento, de falta de acción, falta de legitimación pasiva y falta de litisconsorcio pasivo necesario, la AN desestima la demanda en la que se solicita el reconocimiento del derecho a las personas trabajadoras a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares así como de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares y el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación o cambio. Ni las Disposiciones Transitoria Segunda y Tercera del Real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto ley 8 /2020, de 17 de marzo, reconocen el derecho a la compensación de los gastos en los términos solicitados en la demanda que sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación, o, en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia, previa justificación de los mismos”.⁸⁷

“Sentencia Audiencia Nacional 122/2021 de 25 de mayo de 2021, Rec. 420/2020

Ponente Ramón Gallo Llanos

CONFLICTO COLECTIVO. Teletrabajo y COVID 19. La AN declara el derecho de los trabajadores/as de la empresa MST EXPERT KNOWLEDGE S.L que vengán prestando sus servicios en régimen de teletrabajo, a percibir la cuantía adicional de 1 euro por hora teletrabajada, debiendo percibir este plus adicional todos aquellos empleados que vienen trabajando en régimen de teletrabajo en la actualidad o que lo hayan hecho en algún momento desde la fecha 06/03/2020, debiendo la empresa proceder al abono de las cuantías adeudadas por este concepto al conjunto de los empleados, pues a eso se comprometió la empresa mediante correo de fecha 6-3-2.020. Previamente se estima que CCOO ostenta legitimación activa por acreditar representación en uno de los tres centros de trabajo de la empresa, que el procedimiento de conflicto colectivo es idóneo para

⁸⁷ Fuente: IBERLEY. Sentencia SOCIAL Nº 132/2021, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec 103/2021 de 4 de junio de 2021. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de, <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-132-2021-an-sala-social-sec-1-rec-103-2021-04-06-2021-48363503>

canalizar la pretensión y que la Sala es competente con arreglo al art. 8.1 de la LOPJ ⁸⁸

EL TIEMPO QUE DUREN LAS DESCONEXIONES QUE IMPIDAN LA PRESTACIÓN DEL TELETRABAJO, COMO CORTES EN EL SUMINISTRO DE LUZ O CONEXIÓN DE INTERNET, AJENOS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS, SON TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO. ADEMÁS, NO PERMITIR REGISTRAR LAS PAUSAS PARA ATENDER NECESIDADES FISIOLÓGICAS BÁSICAS (TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO), OBLIGANDO A LOS TRABAJADORES A IMPUTARLAS A LA PAUSA POR COMIDA, VULNERA LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR Y RESULTA CONTRARIO A LA PROTECCIÓN DE SALUD.

“Sentencia Audiencia Nacional 104/2021 de 10 de mayo de 2021, Rec. 105/2021

Ponente Ramón Gallo Llanos.

CONFLICTO COLECTIVO. Que en, caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia. -el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center. Señaló que en la plataforma de la provincia de Málaga, con independencia de que la modalidad de trabajo sea presencial se aplica de registro de jornada , mediante la habilitación de una clave específica para acudir al baño, debiendo marcar "aux" con el número "2", mientras que en el resto de centros de trabajo, el personal se ve obligado a utilizar para tal fin el tiempo de descanso de comida y/o de descanso previsto para PVD's, descontándose de estos últimos el tiempo utilizado, ya que han de registrar la pausa con la clave correspondiente a uno de estos dos descansos. Adujo que cuando en la plataforma o en los centros de trabajo se produce alguna incidencia que implica la desconexión por motivos ajenos a la empresa luz, internet y análogos, el tiempo en que el personal no puede desempeñar su tarea no se les descuenta del salario ni se les hace recuperar el tiempo de trabajo "perdido"-, mientras que cuando esas mismas incidencias de desconexión, ajenas a la

⁸⁸ Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial (CEDOJ). Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social. 122/2021 de 25 de mayo de 2021. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1b0fe8f2353d8b8c/20210616>

*empresa, pero igualmente ajenas a la voluntad de las personas empleadas, se producen en los domicilios donde prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, el tiempo en que el personal no puede desempeñar su trabajo o bien se les descuenta del salario o bien han de recuperarlo y que tratado el asunto con la empresa por la RLT de algunas plataformas, sus responsables trasladan la imposibilidad de asumir ese coste por las desconexiones, aun cuando se acredite que no es responsabilidad de las personas empleada. FALLO. - que, en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia. - el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center.*⁸⁹

IMPLANTACIÓN DE “HOTDESK” O PUESTOS CALIENTES CON MOTIVO DE LA PUESTA EN MARCHA DE UN SISTEMA MIXTO DE TRABAJO PRESENCIAL Y TELETRABAJO.

**Sentencia Audiencia Nacional 180/2021 de 27 de julio de 2021, Rec. 277/2020.
Ponente José Luis Niño Romero**

CONFLICTO COLECTIVO. El día 6 de julio de 2020, la empresa comunica a la sección sindical de CSC, de conformidad con lo previsto en el artículo 64.5 f) del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la voluntad de implantar un nuevo sistema de prestación de servicios, de carácter voluntario, denominado SMART JOB. Del contenido de la comunicación se destacan los siguientes aspectos en lo que al presente procedimiento interesan: Como conocen, la empresa, con anterioridad a los acontecimientos sobrevenidos como consecuencia de la situación de riesgo sanitario generada por el COVID-19, estaba poniendo en práctica un programa piloto de prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo. Sin embargo, la extraordinaria situación sobrevenida generada por el COVID-19, ha implicado que la Compañía, haya debido adoptar en un corto espacio de tiempo, como medida de seguridad y prevención, el teletrabajo al 100% de la jornada de forma temporal, condicionado a la evolución de la situación de riesgo sanitario, suscribiendo a tales

⁸⁹ Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial (CEDOJ). Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social. 105/2021 de 10 de mayo de 2021. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c5baca3d616e098e/20210602>

efectos acuerdos individuales con las personas trabajadoras, cuya extensión temporal se vinculaba y fluctuaba en atención a la evolución de la situación de riesgo sanitario. Como se les trasladó en la reunión mantenida con todos los representantes legales de Los trabajadores en fecha 7 de mayo de 2020, dicha experiencia ha permitido concluir a la Compañía, que es posible el diseño de un escenario futuro de trabajo en el que, en función de las posibilidades de la actividad y el proyecto, pueda combinarse trabajo presencial y teletrabajo. Por ello, como igualmente se les trasladó, se ha trabajado en el diseño de un nuevo concepto denominado SMART JOB, cuyos aspectos esenciales, ya se les trasladó. Inexistencia de modificación sustancial de condiciones de trabajo. 1. No obstante lo anterior, hemos de poner de manifiesto que la Sala, en el caso presente, estima que no nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, por ello, sujeta a los trámites de negociación previa contemplados en el citado precepto, entendiéndose por el contrato que la actuación empresarial discutida por la parte demandante se ha de encuadrar en el poder directivo del empresario regulado en el artículo 20 ET. FALLO. En la demanda de conflicto colectivo formulada por Coordinadora Sindical de Clase (CSC), frente a Ayesa Advanced Technologies, S.A., estimamos la excepción de caducidad de la acción y, en virtud de ello, desestimamos la demanda absolviendo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra.”⁹⁰

En este orden de ideas, la cantidad de sentencias que han emitido los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y los criterios de interpretación que ha dictado la propia Audiencia Nacional en torno al teletrabajo, han multiplicado de forma copiosa referidos criterios jurisprudenciales en la materia. Sin embargo, podemos sistematizarlos de la siguiente manera:

- a) Carácter voluntario del teletrabajo.⁹¹ TSJ Madrid Sala de lo Social. Sentencia del 5 julio de 2019. EDJ 2019/671976.⁹²
- b) Límites y validez del clausulado en un contrato de trabajo a distancia. Audiencia Nacional AN Sentencia del 22 de marzo de 2022, EDJ 528787 (dotación de equipos, amortización del equipo, instrucciones, uso y conservación del equipo, evaluación de riesgos, medidas empresariales de vigilancia y control, conexión del trabajador durante la prestación del servicio, derecho a la desconexión digital, acceso al domicilio del trabajador por prevención de riesgos y reversabilidad del trabajo a distancia.

⁹⁰ Fuente: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial (CEDOJ), Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social. 180/2021 de 27 de julio de 2021, Rec. 277/2020. Recuperada el 29 de septiembre de 2023, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/84b67707c653aa1d/20210830>

⁹¹ LEFEVRE. Sentencias sobre teletrabajo y trabajo a distancia. Recuperado el 8 de septiembre de 2023 de <https://elderecho.com/trabajo-distancia-teletrabajo-tribunales>.

⁹² EDJ. El Derecho-Base de Datos de Jurisprudencia y Legislación.

- c) Clausulas de compensación de gastos por teletrabajo. Audiencia Nacional AN Sentencia del 22 de marzo de 2022, EDJ 528787.
- d) Teletrabajo. Compensación de gastos y salario. Mecanismos para cuantificar su determinación y compensación. AN Sentencia del 4 de junio de 2021, EDJ 611184, AN Sentencia del 22 de marzo de 2022, EDJ 528787. Abono de transporte al teletrabajador. AN Sentencia del 30 de abril de 2021, EDJ 552651, AN Sentencia del 30 de junio de 2021, EDJ 628624, AN Sentencia del 13 de septiembre de 2021, EDJ 695601. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo/Supresión del ticket de comedor. AN Sentencia del 18 de marzo de 2021, EDJ 519018, AN Sentencia del 9 de septiembre de 2020, EDJ 739925. Derecho al abono de la compensación por comida en jornada partida al personal en situación de teletrabajo. AN Sentencia del 22 de septiembre de 2021, EDJ 703265. Personas que se encuentran en idéntica situación de teletrabajo deben percibir las mismas compensaciones económicas. AN Sentencia del 5 de noviembre de 2021, EDJ 731631.
- e) Teletrabajo y conciliación familiar. TSJ Asturias. Sentencia del 19 de abril de 2022, EDJ573850.
- f) Despido de teletrabajador por desconexión injustificada. TSJ Madrid Sentencia del 24 de enero de 2022, EDJ 513777.
- g) Despido de teletrabajador por falsear registro de jornada laboral. TSJ Madrid Sentencia del 18 de julio de 2022, EDJ 660498.
- h) Programas de control en dispositivos personales del teletrabajador/prohibición. TSJ Valladolid Sentencia del 30 de diciembre de 2021. EDJ 841075.
- i) Indemnización a teletrabajador/denegación injustificada. TSJ Galicia Sentencia del 3 de febrero de 2022, EDJ 514408.
- j) Solicitud de teletrabajo como medida de conciliación/ falta de respuesta del empleador. TSJ Galicia. Sentencia del 5 de febrero de 2021. EDJ 527807.
- k) Negativa al teletrabajo como medida de conciliación/procedimiento. TSJ Madrid Sentencia del 30 de junio de 2021, EDJ 710376
- l) Salario igual de teletrabajadores y trabajadores presenciales/Excepciones. Derecho al plus transporte. Tribunal Supremo, Sentencia del 1 de junio de 2022, EDJ600060. Compensación por ayuda de comida derivada del convenio colectivo AN Sentencia del 22 de septiembre de 2021, EDJ703265. Compensación por ayuda de comida/condicionamiento de pago TSJ Valladolid Sentencia del 11 de junio de 2021, EDJ683304. Tickets restaurante de teletrabajadores durante COVID19/supresión unilateral. Tribunal Supremo Sentencia del 18 de noviembre de 2021, EDJ756083.
- m) Equipamiento de teletrabajador/herramientas/compensación gastos generados. Teletrabajador/obligación de proporcionar correo electrónico y número telefónico personal AN Sentencia de 22 de marzo de 2022, EDJ 528787. Teletrabajador/obligación de proporcionar correo electrónico personal para la gestión de actividades. AN Sentencia del 27 de junio de 2022, EDJ 626105.

Teletrabajador/entrega de equipo al finalizar contrato/depreciación/finiquito. AN Sentencia del 22 de marzo de 202, EDJ 528787.

n) Supervisión de actividades del teletrabajador/ órdenes a seguir a cargo de teletrabajador. TSJ Madrid Sentencia del 2 de junio de 2022, EDJ 616811TSJ. Teletrabajador/supervisión de actividades en dispositivos personales/negativa/acuerdo. TSJ Valladolid Sentencia del 30 de diciembre de 2021, EDJ 841075.

o) Teletrabajo. Suspensión de actividades/dificultades técnicas/no imputables al teletrabajador AN Sentencia del 12 de septiembre de 2022, EDJ 687550; y Sentencia del 13 de septiembre de 2021, EDJ 695601.

En suma, los criterios de jurisprudencia emitidos en el sistema judicial español, aunado a los criterios administrativos dictados en el sistema jurídico argentino y, por otra parte, los criterios fijados en sentencias constitucionales en Colombia, han permitido que los operadores jurídicos decisoriales modifiquen, construyan, completen y hagan coherente los sistemas normativos señalados mediante, la consolidación de criterios sobre la institución jurídica del teletrabajo.

3.13 Políticas de teletrabajo en centros laborales

Las denominadas políticas laborales, empresariales u organizacionales pueden constituir una referencia de percepción multivoca pero que esencialmente su significado -unívoco- se dirige a establecer lineamientos o directrices al interior de una empresa. Para el desarrollador de software de gobierno corporativo Atlas GOV, *la política empresarial o política organizacional, es el conjunto de principios, normas y valores que rigen el funcionamiento de los procesos y el actuar de los colaboradores de una organización.*⁹³ Para esta empresa con presencia multinacional en América Latina, la tipología de políticas empresariales se puede dividir en: *externas, internas, específicas y generales.*⁹⁴ Sin embargo, la metodología a desarrollar para formular una adecuada política empresarial tiene como punto de partida dos directrices básicas:

- a) Considerar las necesidades actuales internas y externas de la empresa, y*
- b) Recuperar la misión, visión, valores y propósitos de la empresa.*⁹⁵

De manera que, las políticas empresariales que giran en torno al teletrabajo a diferencia de las políticas públicas, políticas nacionales o políticas sociales en este rubro, tienen un origen estrictamente interno a partir de la empresa que las formula de acuerdo a su mística de origen (misión, visión, etcétera); esto es, debe existir un alineamiento con la causa de origen, destino y objetivos para los que fue creada una empresa respecto a la política empresarial que construye y aplica. Es

⁹³ Atlas GOV, ¿Qué es una política empresarial? Recuperado el 25 de septiembre de 2023, de <https://welcome.atlasgov.com/es/blog/compliance/politicas-empresariales-que-es-y-ejemplos/>

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ Ibidem.

un hecho que el teletrabajo como política empresarial o laboral impacta directamente el objetivo de reconversión digital o tecnológica de una empresa. El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, no solamente define el presente y futuro de una empresa, sino su propia subsistencia en mercados globales competitivos y la modificación de su modelo de negocios a partir de su expansión y presencia en medios digitales como una necesidad vigente interna y desde luego también externa. Adicionalmente, la modalidad de teletrabajo y su instrumentación en la empresa gravita directamente en la flexibilidad de sus relaciones laborales modificando de facto los propósitos de creación de una empresa, destacando sobre el particular, su propósito esencial de subsistir como agente económico en entornos tecnológicos y digitales altamente competitivos y con el objetivo de producir ganancias y crecimiento económico y de forma paralela manteniendo fuentes de empleo de calidad.

En suma, la instrumentación de una política laboral y/o empresarial sobre teletrabajo, abordaría y modificaría las siguientes directrices al interior de una empresa o institución:

- 1.- Políticas organizacionales y de capital humano.
- 2.- Políticas de orden financiero y de crecimiento empresarial.
- 3.- Políticas de evaluación en el desempeño laboral y de medición de la productividad.
- 4.- Políticas de certificación de competencias digitales y tecnológicas de los trabajadores.
- 5.- Políticas de revisión y actualización sobre la filosofía de la empresa
- 6.- Políticas sobre innovación tecnológica.
- 7.- Políticas sobre seguridad de la información y protección de datos personales.
- 8.- Políticas sobre la aplicación ética de la tecnología.
- 9.- Políticas de bienestar en el empleo y privacidad de los trabajadores.
- 10.- Políticas de diversidad, inclusión y contratación laboral a partir del capital humano.
- 11.- Políticas de salud y seguridad en el entorno laboral.
- 12.- Políticas de readaptación profesional y capacitación en el trabajo.
- 13.- Políticas laborales sobre la instrumentación de la flexibilidad en el empleo y sus alcances.

Lo señalado hasta aquí, supone que, a partir de la implementación del teletrabajo, también se modifican el proceso de toma de decisiones, la arquitectura empresarial, las estrategias competitivas; entre otros.

3.14 El modelo colombiano de regulación jurídica sobre el teletrabajo

3.14.1 Ley 1221 de 2008 (publicada en Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones)

El modelo de regulación jurídica del teletrabajo en la República de Colombia, se origina legislativamente a partir de una ley especial (Ley 1221); misma que impulsa una política nacional para fomentar la modalidad de teletrabajo y que

viene a ser complementada por disposiciones reglamentarias. Adicionalmente, se han emitido decretos que de alguna forma regulan el teletrabajo en el sector de la función pública. Por otra parte, se han emitido disposiciones legales que norman el teletrabajo cuando esta modalidad se ejecuta desde el domicilio del trabajador. Hay que mencionar, además que de forma inclusiva se han emitido lineamientos dentro de la función pública cuyo objetivo se dirige a emitir recomendaciones para implementar el teletrabajo cuando los trabajadores u operarios tienen alguna condición de discapacidad. Más aún, también han integrado a sus diversos ordenes jurídicos (laborales), una serie de disposiciones legales tendientes a normar el derecho a la desconexión laboral digital. Habría que decir también, que algunas sentencias constitucionales en materia de teletrabajo y diversos criterios judiciales colman la institución jurídica del teletrabajo en este país.

A continuación, se formulará un breve análisis de las diversas disposiciones legislativas y reglamentarias del teletrabajo en Colombia, examinando su estructura, definiciones, objetivos y ámbito de aplicación.

La Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones; esencialmente tiene por objetivos:

- a) Establecer una política pública en materia de teletrabajo como fuente generadora de empleo utilizando tecnología (creación de la Red Nacional de Fomento al Trabajo),
- b) Formular una serie de definiciones legales mínimas sobre esta modalidad laboral,
- c) Introducir una tipología básica de los trabajadores sujetos a esta modalidad,
- d) Establecer las condiciones laborales, sindicales y de seguridad social para el sector de trabajadores sujetos a teletrabajo,
- e) Incorporar el principio de igualdad a nivel salarial para quienes desempeñen actividades laborales mediante el teletrabajo,
- f) Formular una igualdad en el trato de sus condiciones laborales de los teletrabajadores respecto los trabajadores presenciales,
- g) Garantizar el derecho a la libertad sindical de los teletrabajadores, y
- h) Establecer un Registro de Teletrabajadores.

Más aún en el orden jurídico colombiano sobre teletrabajo, se emitió el Decreto número 0884 de 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley número 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. El objetivo esencial de este Decreto, es reglamentar la Ley 1221 de 2008 que establece las normas básicas sobre teletrabajo, siguiendo una tendencia legislativa global de emitir la legislación especial en principio y complementar mediante disposiciones reglamentarias. Estas disposiciones reglamentarias contenidas en el Decreto, abordan las condiciones laborales especiales de los trabajadores colombianos sujetos al teletrabajo y las vincula a la aplicación de normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y de cierta forma también al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social cuando se formaliza la relación laboral. Por otra parte, un aspecto relevante de este Decreto, es el llamado componente tecnológico; mismo que involucra la Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

para incentivar el uso de las TIC en Colombia y propiciar la inclusión social a partir del uso de dichas tecnologías para superar la brecha digital. De igual forma, el Ministerio del Trabajo en Colombia promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad a partir del trabajo remoto utilizando tecnología para este sector laboral vulnerable.

En este orden de ideas, también se promulgó el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. El presente decreto norma la implementación del teletrabajo en el servicio público colombiano. Acorde con el decreto en su artículo 2.1.1.1, se establece la *competencia del sector de la función pública, incluidos los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; comisiones de personal; Sistema de Información;* entre otros. Sin embargo, en lo concerniente al teletrabajo, el ejercicio de la función pública gravita sobre los siguientes ejes:

- a) Fomento al teletrabajo para empleados del sector público en Colombia (artículo 2.2.5.5.54),
- b) En el ámbito del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Servicio Público del Empleo de Colombia, se debe promover programas de teletrabajo y flexibilidad laboral (artículo 2.2.12.2.3),
- c) La excepción de aplicar la Ley 1221 de aquellos trabajadores de la administración pública que realicen sus actividades desde casa, de conformidad con el Título 37, artículo 2.2.37.1.2. (Lineamientos para el trabajo en casa de los servidores públicos) del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y
- d) Las situaciones ocasionales, excepcionales o especiales cuando un empleado público puede solicitar la modalidad de teletrabajo y, por ende, la aplicación de la Ley 1211 de 2008 (artículo 2.2.37.1.4, parágrafo 1).

Hay que mencionar, además, la publicación de la Ley 2088 de 2021 "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones y cuyo objetivo estriba en regular la utilización de un espacio o habitación en el domicilio de trabajador para la prestación del servicio o de una relación laboral en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Esta Ley, está dirigida a trabajadores del servicio público y trabajadores del sector privado. En este sentido, dicha Ley contempla los siguientes rubros: definición de trabajo en casa, garantías en la habilitación del ejercicio de trabajo en casa a partir de los servicios públicos, criterios aplicables al trabajo en casa – en este rubro destaca el derecho a la desconexión digital- , elementos de la relación laboral, jornada de trabajo, terminación del trabajo en casa, elementos de trabajo, procedimientos para su implementación, criterios de orden salarial y demás prestaciones, garantías laborales , sindicales y de seguridad social, programas de bienestar y capacitación, mecanismos de

comunicación para ciudadanos y usuarios, inspección, vigilancia y finalmente su período de vigencia.

Habría que decir también sobre la emisión de la Circular Conjunta 100-009 de 2021, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, misma que establece una serie de recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad; esto es, conforme a la circular se debe dar acceso a la modalidad de teletrabajo de aquellos servidores públicos en condiciones de discapacidad.

También la Ley 2191 de 2022, "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral"; ofrece una serie de condiciones laborales conexas o inherentes a las condiciones laborales de los teletrabajadores colombianos. Hay que destacar que el objetivo de esta legislación radica en crear, promover o regular la desconexión digital de los trabajadores en las relaciones laborales con independencia de la modalidad de contratación laboral. Lo anterior, también involucra a la modalidad de teletrabajo y de ahí, su carácter conexo al contexto de teletrabajo.

Se debe agregar también el Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., publicado el 10 de febrero de 2023, por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019; este último que también derogó el Decreto 596 de 2013, "por el cual se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del distrito capital". No se omite mencionar que, existe una amplia referencia a documentos, programas de teletrabajo a nivel distrital, acuerdos distritales, circulares, decretos distritales dentro del régimen legal vigente en torno al teletrabajo dentro de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

No sólo leyes, reglamentos y circulares colman el orden jurídico-laboral colombiano en materia de teletrabajo; sino también sentencias constitucionales, tal es el caso de la Sentencia C-351/13, relativa a la demanda de inconstitucionalidad por omisión legislativa en Ley que regula y promueve el teletrabajo (Ley 1221 de 2008). Cabe resaltar la parte conducente de esta sentencia emitida por la Corte Constitucional de la República de Colombia que señala: *"En el presente caso se demanda el artículo 3º de la ley 1221 de 2008 que determina los responsables de la formulación de una política pública de fomento al teletrabajo, porque, según los accionantes, el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa al omitir la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de dicha política, con lo que se transgrede el pilar fundamental de la democracia participativa establecida en el Constitución, el principio de participación en la toma de decisiones por parte de quienes son afectados por una política pública y lo dispuesto en tratados internacionales que prevén la obligación de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales. La Sala concluyó que efectivamente la omisión legislativa relativa se configuraba por cuanto: (i) existe un regulación incompleta, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado*

*del cual se deriva la omisión, (iii) el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores”.*⁹⁶ Como resultado de este criterio asumido por la Sala Plena de la Corte Constitucional, se concluye que existió una omisión legislativa de consulta y que se excluyó a la representación de los trabajadores, mismos a los que se les configura como destinatarios de las normas previstas en la Ley 1221 de 2008. Adicionalmente, se omitió el cumplimiento del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo “*sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)*”, de 1976.

Mediante múltiples criterios judiciales que otorgan coherencia y completitud a la institución jurídica del teletrabajo en Colombia; es a través de estas importantes sentencias emitidas por el Poder Judicial -incluyendo las decisiones del Consejo de Estado- mediante las cuales se amplía la interpretación de esta institución jurídico-laboral y cobra vigencia en las disposiciones legales y reglamentarias en el ámbito laboral colombiano. Para este efecto, cabe mencionar los siguientes criterios relevantes, entre los que destacan:

a) Sentencia T-108 de 2014 Corte Constitucional de Colombia. Implementación del teletrabajo como instrumento de flexibilización normativa para personas con discapacidad.

b) Sentencia T-254 de 2016 Corte Constitucional de Colombia. Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

c) Sentencia 00538 de 2017 Consejo de Estado. Flexibilización del requisito de subsidiariedad en la acción de tutela / persona en condición de discapacidad como sujeto de especial protección constitucional. También referida como: Fallo del Consejo de Estado No.25000-23-000-2017-00538-01(AC) de 2017.

d) Sentencia 00629 de 2011 Consejo de Estado. Acción de cumplimiento. Potestad reglamentaria. También referida como: Fallo del Consejo de Estado No. 25000-23-24-000-2010-00629- 01(ACU) de 2011.

⁹⁶ Fuente: Corte Constitucional de la República de Colombia. Sentencia C-351-13. DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD POR OMISION LEGISLATIVA EN LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO-Procedencia/OMISION LEGISLATIVA RELATIVA EN LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO-Configuración por cuanto no se previó la participación de los trabajadores u organizaciones sindicales en la formulación de la política pública de fomento al teletrabajo. Recuperado el 17 de octubre de 2023, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-351-13.htm>

3.14.2 Decreto 0884 de 2012 Reglamento de la Ley 1221 de 2008.

Al margen de que fue abordado este componente del modelo colombiano de regulación legal del teletrabajo en el punto 3.14.1, se puede señalar que, en el ejercicio de la facultad reglamentaria del presidente de Colombia, se promulgaron estas disposiciones reglamentarias que regulan las condiciones laborales especiales y/o mínimas bajo las cuales se implementa el teletrabajo en Colombia, considerando los siguientes aspectos:

- a) Se establece una definición mínima de los conceptos de teletrabajo y teletrabajador,
- b) El instrumento jurídico o contrato de vinculación de teletrabajo que debe abordar:
 - b1) Condiciones de servicio,
 - b2) Medios tecnológicos para desarrollar la relación laboral,
 - b3) Definición de días y horarios de teletrabajo,
 - b4) Definición de responsabilidades en la custodia de los elementos de trabajo,
 - b5) Establecimiento de los procedimientos de entrega a la conclusión de la modalidad de teletrabajo,
 - b6) Medidas de seguridad informática a cargo del teletrabajador,
 - b7) Vinculación laboral al teletrabajo, acuerdos previos, iniciales y acuerdos mutuos sobre los que debe operar el teletrabajo,
 - b8) Igualdad de trato en condiciones laborales entre teletrabajadores y el resto de la plantilla laboral ya sea en el sector público o el sector privado,
 - b9) Establecimiento de directrices para el uso adecuado de programas informáticos,
- c) Desarrollo de manuales y competencias para el teletrabajo en las entidades públicas,
- d) Integración obligatoria de los teletrabajadores al Sistema de Seguridad Social,
- e) Obligaciones de los teletrabajadores y los empleadores en lo que concierne a seguridad y riesgos profesionales,
- f) Actualización y concordancia de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP),
- g) Definición del pago de ayuda a transporte, horas extras, primas dominicales y días festivos para teletrabajadores,
- h) Evaluación de los teletrabajadores,
- i) Creación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y su coordinación a cargo del Ministerio de Trabajo,
- j) Establecimiento de acciones específicas a cargo del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MINTIC), entre las que debe implementar destacan las siguientes:
 - j1) Promoción, uso, masificación, aplicación y apropiamiento de las TIC a través del teletrabajo,
 - j2) Promoción e impulsa de una cultura sobre el teletrabajo,
 - j3) Inclusión laboral de las personas con discapacidad a la modalidad de teletrabajo,
 - j4) Formulación de planes y programas de trabajo que incentiven el teletrabajo, y
 - j5) Adopción y formulación de buenas prácticas en materia de teletrabajo.

De conformidad a lo abordado previamente, este decreto que reglamenta la Ley 1221 de 2008, gravita sobre dos grandes ejes. Por una parte, el establecimiento de las condiciones especiales aplicables al teletrabajo y por la otra, el desarrollo de las bases para formular las políticas públicas que incentiven el teletrabajo, con el descargo de responsabilidades inherente a través del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

3.14.3 Sentencia C-351/13. Demanda de inconstitucionalidad por omisión legislativa en Ley que regula y promueve el teletrabajo

La sentencia constitucional C-351/13, a cargo de la Sala Plena de la Corte Constitucional de la República de Colombia, establece a grandes rasgos sobre la acción de constitucionalidad interpuesta con motivo de la Ley que regula y promueve el teletrabajo (Ley 1221 de 2008) y que, al efecto, expone lo siguiente:

a) *Que la exclusión de los teletrabajadores en la elaboración de la política pública del teletrabajo carece de razón suficiente, pues tal y como lo afirma los demandantes, no se aprecia motivo constitucional válido que justifique la no incorporación. Por el contrario, su exclusión no sólo va en contra del espíritu de la Ley 1221 de 2008, que pretende proteger y garantizar la aplicación de todas las garantías laborales a favor de las personas que desarrollan sus laborales valiéndose de las tecnologías de la información y de la telecomunicación, sino que también se traduciría en la violación del derecho a la participación y las garantías reconocidas por la Constitución en el artículo 53.*⁹⁷

b) *Que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma”. Este presupuesto también se encuentra demostrado por cuanto, como se expuso, la no participación en los asuntos que podría afectar los intereses de los trabajadores, podría marginarlos de decisiones que inciden en el goce de su derecho al trabajo.*⁹⁸

c) *“Que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma”. Este presupuesto también se encuentra demostrado por cuanto, como se expuso, la no participación en los asuntos que podría afectar los intereses de los trabajadores, podría marginarlos de decisiones que inciden en el goce de su derecho al trabajo.*⁹⁹

d) *Se exige, para que se configure una omisión legislativa relativa, que “la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador”, tales como son: la protección especial al trabajo,*

⁹⁷ Ibidem.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ Ibidem.

*consagrado, entre otros en el artículo 25 de la Constitución Política y el derecho a la participación en las decisiones que afectan a este grupo social.*¹⁰⁰

En síntesis, se resolvió de manera relevante que, ante la omisión legislativa y exclusión de la clase trabajadora, las organizaciones sindicales o representación de los trabajadores deberían incorporarse y acompañar al Ministerio de Trabajo en el diseño y formulación de políticas públicas de fomento al teletrabajo.

3.14.4 Pactos por el Teletrabajo

Con independencia de la revisión de esta temática abordada en el punto 3.10, en el contexto jurídico-laboral de Colombia, los Pactos por el Teletrabajo son definidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MINTIC) como: “ *Una alianza público-privada, que permite generar un marco de cooperación para impulsar el teletrabajo en Colombia, como instrumento para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector productivo*”.¹⁰¹

Con respecto a este primer punto, la naturaleza jurídica del Pacto por el teletrabajo, como “mero acuerdo de intención”; en principio no vinculante; pero que consensualmente se desarrolla sobre la base de un *memorando de entendimiento*,¹⁰² tiene por objetivo crear una cultura laboral basada en el teletrabajo y que adicionalmente promueva el uso de la tecnología en contextos laborales para flexibilizar las propias relaciones de trabajo e impulsará el uso masivo e intensivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Como se mencionó con anterioridad, este “acuerdo de intención”, se acompaña de incentivos gubernamentales dirigidos al acceso gratuito a los programas de capacitación, acompañamiento técnico en la implementación del teletrabajo y acceso a eventos y talleres sobre teletrabajo. Además, una vez signado y a través de un período de instrumentación al interior de la institución pública o empresa del sector privado se constituye como un contrato laboral que actualiza su carácter vinculatorio con efectos jurídicos.

Aunado a lo que precede, los “pactos por el teletrabajo” también representan una serie de beneficios adicionales hacia los sectores que lo instrumentan. En el sector de los trabajadores existen incentivos para la formación en el teletrabajo, así como la certificación de las competencias basadas en la aplicación de tecnología o medios digitales a cargo de los teletrabajadores. También se debe agregar que

¹⁰⁰Ibidem.

¹⁰¹ Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (MINTIC), Protocolos Pacto por el Teletrabajo, recuperado el 17 de octubre de 2023, de https://mintic.gov.co/images/MS_TELETRABAJO/documentos/protocolo_pacto_teletrabajo.pdf

¹⁰² Ibidem.

simultáneamente se promueven *talleres de sensibilización y capacitación a directivos, sindicatos y trabajadores de las*¹⁰³ propias organizaciones sindicales.

Para comprender mejor los “pactos por el teletrabajo”; esta política nacional se enmarca dentro del plan gubernamental denominado “Plan Vive Digital”, el cual se relaciona con medidas adoptadas territorialmente a través de los Departamentos de Cundinamarca, Antioquia, Santander, Valle del Cauca y Eje Cafetero, mismos que han impulsado Pactos Regionales de Teletrabajo.¹⁰⁴

3.14.5 Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (MINTIC)

En materia de teletrabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia (MINTIC), es la instancia gubernamental encargada de articular y operar las políticas públicas sobre teletrabajo en este país. Sin embargo, también tiene facultades que agota de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo en la operación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. No obstante, con motivo de la formulación de las políticas públicas en torno al teletrabajo que debe realizar el MINTIC, de acuerdo a sus atribuciones, estas las podemos sintetizar y sistematizar de la siguiente manera,

- 1.- Uso masivo de las TIC mediante el teletrabajo,
- 2.- Promoción y consolidación de una cultura sobre teletrabajo,
- 3.- Promoción del teletrabajo para la inclusión de sectores laborales vulnerables (Por ejemplo: personas con discapacidad),
- 4.-Desarrollo de programas para incentivar el teletrabajo, y
- 5.- Formulación de buenas prácticas para adoptar el teletrabajo.

En conclusión, desde nuestra perspectiva y de conformidad al análisis de diversos ordenes jurídicos-laborales vinculados al teletrabajo; el caso colombiano representa un modelo ejemplar de regulación sobre el teletrabajo desde un ámbito legislativo, reglamentario, administrativo y de criterios judiciales relevantes sobre el particular. Además, existen políticas públicas en concordancia con su marco legislativo y reglamentario que se proyectan en la promoción e instrumentación de pactos de teletrabajo cuya esencia es: su carácter voluntario.

3.15 El modelo argentino de regulación jurídica sobre el Teletrabajo

La normativa establecida sobre el teletrabajo en la República Argentina,¹⁰⁵ resulta singular y amplia en cuanto disposiciones legales, reglamentarias, administrativas y políticas nacionales en las que se proyecta el impulso al empleo bajo la

¹⁰³ Ibidem

¹⁰⁴ Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la República de Colombia (MINTIC), Teletrabajo, Recuperado el 18 de octubre de 2023, de: <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-3899.html>

¹⁰⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. Normativa de Teletrabajo. Recuperado el 18 de octubre de 2023, de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo-0/normativa-de-teletrabajo>.

modalidad flexible del teletrabajo. En este orden, se enumeran las principales disposiciones legales que norman el teletrabajo en este país de América del Sur:¹⁰⁶

- 1.- Ley 27.555 que establece el Régimen legal de contrato de teletrabajo de fecha 30 de julio de 2020.
- 2.- Decreto del Poder Ejecutivo Nacional 27/2021 que Reglamenta el régimen legal del contrato de Teletrabajo de fecha 19 de enero de 2021.
- 3.- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 54/2021 que fija la entrada en vigencia de la Ley de teletrabajo a partir del 1° de abril de 2021 de fecha 27 de enero de 2021.
- 4.- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 142/2021 que fija la entrada en vigor el 1° de abril de 2021, misma que precisa que la permanencia en situación de teletrabajo durante la pandemia no equivale a lo fijado por el artículo 7 de la Ley 27.555. Trabajo en pandemia no es lo mismo que teletrabajo de fecha 18 de marzo de 2021.
- 5.- Ley 20.744 que establece la Ley de contrato de trabajo (Capítulo VI Del contrato de teletrabajo, artículo 102 bis).
- 6.- Ley 25.800 que ratifica el Convenio número 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo. Sancionada el 5 de noviembre de 2003.
- 7.- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 595/2013 relativa al Programa de Promoción del Empleo en el Teletrabajo (PROPET) del 1° de julio de 2013.
- 8.- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo de 16 de marzo de 2020.
- 9.- Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 239/2013 sobre promoción del empleo de 15 de marzo de 2013.

De forma análoga, siguiendo el modelo colombiano sobre teletrabajo, en la República Argentina, se dictan disposiciones legales basadas en una Ley especial, que es precisamente la Ley 27.555 que establece el régimen legal de contrato de teletrabajo de 30 de julio de 2020, cuya estructura legislativa contempla una serie de apartados legales sobre condiciones de teletrabajo, siendo estos los siguientes:

- a) Concepto legal de teletrabajo.
- b) Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo.
- c) Los presupuestos legales específicos se fijan vía negociación colectiva.
- d) Derechos y obligaciones de las personas sujetas a la modalidad de teletrabajo.

¹⁰⁶ Ibidem

- e) Establecimiento de la jornada laboral previo acuerdo y ratificación por escrito.
 - f) Definición de plataformas digitales y/o software de aplicación para realizar el teletrabajo.
 - g) Derecho a la desconexión digital.
 - h) Casos en los que el teletrabajador tenga tareas de cuidados o responsabilidades de menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con el teletrabajador.
 - i) Casos en los que el equipo o medios tecnológicos asignados al teletrabajador sufran algún tipo de desperfecto o descompostura.
 - j) Derecho del teletrabajador a percibir una compensación por los gastos erogados por conectividad o consumo de servicios con motivo de la relación laboral.
 - k) Obligaciones del empleador en materia de capacitación sobre uso de nuevas tecnologías o herramientas de apoyo que utilicen los teletrabajadores y que permitan su adaptación a la modalidad.
 - l) Eficacia de los derechos colectivos de quienes se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo.
 - m) Ejercicio de la representación sindical en caso de teletrabajo.
 - n) Establecimiento de sistemas de control que garanticen la integridad de la información propiedad del empleador en casos de teletrabajo.
 - o) Garantía del derecho a la intimidad de los teletrabajadores. Imposibilidad de usar *software* de vigilancia que viole la intimidad del trabajador.
 - p) Establecimiento de un acuerdo voluntario cuando se migre de una actividad presencial a la modalidad de teletrabajo.
 - q) Introducción de previsiones legales sobre reversabilidad en la modalidad del teletrabajo
 - r) Fijación de prestaciones transnacionales de teletrabajadores aplicando el criterio de:
 - r1) Se fija a través del contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas, y
 - r2) Se fija a partir de la ley del domicilio del empleador,
- Cabe señalar que ambas hipótesis legales son aplicables dependiendo del criterio legal que le resulte más favorable al teletrabajador.
- s) Establecimiento de la autoridad de aplicación de la Ley 27.555, siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social, la autoridad aplicativa.

De manera puntual deseo referirme a las disposiciones legales específicas contenidas en la Ley 27.555, mismas que como he señalado, siguen de manera cercana a las disposiciones legales de otros países en materia de regulación del teletrabajo y particularmente del caso colombiano, mismo -hay que destacar- se promulgó casi una década antes de la legislación argentina en materia de teletrabajo.

No obstante, hay que destacar dos previsiones legales innovadoras contenidas en la Ley 27.555, de la nación argentina. Por una parte, el articulado sobre la compatibilidad de “tareas de cuidado” a cargo de teletrabajadores respecto a menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores y las hipótesis legales de cuando se hace nugatorio este derecho; o bien, se obstaculiza, se impide o se ejerce cualquier conducta o acto dirigido a impedir el ejercicio de este derecho, se presume como un acto de discriminación a cargo del empleador. Por otra parte, resulta progresista la previsión legal que fija el pago de prestaciones transnacionales de teletrabajadores y la fórmula que aporta para su determinación, siguiendo el principio *pro operario* y su naturaleza tuitiva a favor de los derechos de los trabajadores. Cabe destacar, que esta importante aportación legal de los legisladores argentinos tiene algún punto de comparación *a posteriori* con el articulado previsto en el Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual de 1º de julio de 2023, aprobado por el Parlamento Europeo.

3.16 Casos de éxito en la implementación del Teletrabajo en México

3.16.1 Administración Pública Federal Centralizada/ Órganos Constitucionales Autónomos

3.16.1.1 Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes

La Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, emitió una serie de Circulares y Oficios, en el ejercicio de su facultad reglamentaria durante la emergencia sanitaria propiciada por el virus SARS-CoV2 (COVID19, los cuales versan sobre el trabajo realizado desde el domicilio de los servidores públicos adscritos a esta dependencia gubernamental; mismo que de cierta manera o de facto incide en la asunción momentánea o por causas de fuerza mayor sobre la modalidad de teletrabajo. Al respecto, destacan los siguientes documentos:

Oficio Circular No. 5.0.-005/2020. Disposiciones para prevenir la propagación del virus COVID-19 en las instalaciones de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. 18 de marzo de 2020.

Oficio Circular No. 5.0.-008/2020. Dispone que las medidas preventivas dictadas por la Secretaría de Salud e implementadas en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, deberán permanecer vigentes hasta el próximo 30 de mayo del presente año. 22 de abril de 2020.

Oficio Circular No. 5.0.-011/2020. Criterios que se deberán aplicar en las instalaciones de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para la implementación de la estrategia de la nueva normalidad. 29 de mayo de 2020.

Oficio Circular No. 5.0.-013/2020. Protocolo para la reapertura de actividades laborales en las oficinas o instalaciones de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes de manera gradual y ordenada ante la emergencia por el COVID-19. Protocolo para el retorno laboral de las y los trabajadores a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes debido a la propagación del virus SARS-CoV2 (COVID19). 30 de junio de 2020.¹⁰⁷

Oficio Circular No. 5.2.-1246/2020. Comunicación a las Unidades responsables (SCT) que deberán cumplir en todo momento con lo establecido en las disposiciones emitidas por la Secretaría de Salud en relación con la contingencia sanitaria COVID-19. 14 de diciembre de 2020

Oficio 5.2.-0043/2021. Acciones que se han implementado para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (CORONAVIRUS), durante el período comprendido entre el 11 de enero al 30 de abril de 2021. Trabajo a distancia utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación, excepto personal que desarrolla funciones esenciales. 11 de enero de 2020.

Oficio Circular No. 5.0.012/2021. Acciones que cada Unidad administrativa responsable deberá implementar para las actividades laborales de las y los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a fin de garantizar en todo momento la prestación de servicios públicos que brinda la dependencia. 19 de octubre de 2021.

Oficio No. 5.2.0782. Prestación de los servicios públicos que brinda la dependencia (todas las unidades administrativas deberán laborar con el 100 por ciento de su personal de manera presencial. Excepciones en caso de brotes de contagios en los centros de trabajo de la SCT). 25 de mayo de 2022

No se omite mencionar que la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, aplicó durante la pandemia, los siguientes acuerdos:

Secretaría de la Función Pública. Acuerdo por el que se modifica el artículo primero, en su fracción I del Acuerdo por el que se determinan los criterios para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con el objeto de reducir el riesgo de contagio y dispersión del coronavirus SARS-CoV2. Diario Oficial de la Federación, martes 17 de agosto de 2021. En este acuerdo, es prudente destacar el siguiente texto:

¹⁰⁷ Fuente: Unidad de Transparencia de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes. Solicitud de acceso a la información con número de folio 330025523001678.

*“I. El regreso a las labores presenciales en las instalaciones físicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de los servidores públicos que concluyeron el proceso de inmunización contra el COVID-19”.*¹⁰⁸

Secretaría de la Función Pública. Acuerdo por el que se establecen los criterios en materia de administración de recursos humanos para contener la propagación del coronavirus COVID-19, en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación, 23 de marzo de 2020.

Secretaría de la Función Pública. Acuerdo por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19. Diario Oficial de la Federación. 31 de julio de 2020.

Por consiguiente, la experiencia institucional a cargo de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes en lo que concierne a la implementación del teletrabajo, resulta un poco limitada y de una experiencia institucional visible sólo desde una emergencia sanitaria; también se vuelve el principio de una serie de decisiones institucionales que a futuro fortalezcan la modalidad del teletrabajo en la administración pública centralizada en México.

3.16.1.2 Instituto Federal de Telecomunicaciones

El Instituto Federal de Telecomunicaciones como órgano constitucional autónomo y por consecuencia, el ente regulador en el sector de radiodifusión y telecomunicaciones en México, es un notable ejemplo de éxito en la implementación de la modalidad de teletrabajo. Cabe citar que durante la contingencia sanitaria originada por la propagación del virus SARS-CoV2 (COVID19), desde el plano normativo el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, ha emitido siete acuerdos relacionados con la instauración, medidas de contingencia,¹⁰⁹ suspensión de plazos, causas de fuerza mayor, suspensión de labores, modalidad en el servicio, operatividad, medios de comunicación electrónica, determinación de funciones esenciales y períodos de ejecución de actividades laborales remotas equiparables al teletrabajo en el ámbito de esta institución con motivo de la contingencia sanitaria derivada del virus SARS-CoV2 (COVID19), siendo los siguientes:

1.- P/IFT/EXT/260320/6: Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones declara la suspensión de labores por causa de fuerza mayor, con motivo de las medidas de contingencia de la pandemia de coronavirus COVID-19 y determina las funciones esenciales a cargo del propio Instituto, cuya

¹⁰⁸ Diario Oficial de la Federación. Secretaría de la Función Pública. Acuerdo por el que se modifica el artículo primero, en su fracción I del Acuerdo por el que se determinan los criterios para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con el objeto de reducir el riesgo de contagio y dispersión del coronavirus SARS-CoV2. 17 de agosto de 2021.

¹⁰⁹ Fuente: Unidad de Transparencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Solicitud de acceso a la información con número de folio 330031123000675.

continuidad deberá garantizarse para coadyuvar, en su ámbito de competencia, en la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).¹¹⁰

2.- P/IFT/EXT/300420/10: Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones declara la suspensión de labores por causa de fuerza mayor, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, y determina las funciones esenciales a cargo del propio Instituto para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

3.- P/IFT/EXT/290520/12: Acuerdo modificadorio al Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones declara la suspensión de labores por causa de fuerza mayor, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, y determina las funciones esenciales a

¹¹⁰ Algunos de los Acuerdos emitidos por el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, se encuentran actualmente abrogados. A continuación, se citan: Criterios y Procedimientos Específicos que regulan el Teletrabajo y la modalidad híbrida en el Instituto Federal de Telecomunicaciones, autorizados el 24/02/2022. Acuerdo por el que se Expide los criterios para la Administración control Registro de asistencia, Incidencias, así como las Políticas de Flexibilidad Laboral del Personal del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emitido el 15 de marzo de 2017.

Circular 02/2020. Directrices para el adecuada Implementación del Sistema Teletrabajo Circular 01-2022.

Acuerdos emitidos por el Pleno de IFT durante la contingencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19), en los que se hace referencia al Teletrabajo:

ACUERDO mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones declara la suspensión de labores por causa de fuerza mayor, con motivo de las medidas de contingencia de la pandemia de coronavirus COVID-19 y determina las funciones esenciales a cargo del propio Instituto, cuya continuidad deberá garantizarse para coadyuvar, en su ámbito de competencia, en la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Publicado en el DOF el 31/03/2020. ACUERDO mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones declara la suspensión de labores por causa de fuerza mayor, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, y determina las funciones esenciales a cargo del propio Instituto para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión. Publicado en el DOF el 08/05/2020.

ACUERDO Modificadorio al Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de Ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión. Publicado en el DOF el 28/12/2020.

ACUERDO que determina la conclusión de la vigencia del Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión. Publicado en el DOF el 20/08/2021.

cargo del propio Instituto para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

4.- P/IFT/EXT/290620/20: Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia del denominado coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

5.- P/IFT/071020/275: Acuerdo modificatorio al Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de Ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

6.- P/IFT/161220/571: Acuerdo modificatorio al Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de Ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

7.- P/IFT/040821/356: Acuerdo que determina la conclusión de la vigencia del Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión.

Precisamente, la mayor parte de estos acuerdos emanados del Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, disponía esencialmente que los servidores públicos del Instituto, deberían continuar prestando el servicio público y realizando sus actividades conforme a sus facultades y/o atribuciones institucionales bajo la modalidad de teletrabajo con excepción de aquellos servidores públicos que resultare necesaria su presencia física en la sede del Instituto, asistencia presencial que se ajustaba a lo dispuesto en los protocolos de sanidad durante la pandemia. Por ejemplo: el Pleno del Instituto, con fecha 29 de junio del 2020, emitió el siguiente: *“Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, por causa de fuerza mayor, determina los casos en que se suspenden los plazos y términos de ley, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 115, segundo párrafo y 121 de la Ley Federal de Competencia Económica, con motivo de las medidas de contingencia por la pandemia de coronavirus COVID-19, así como sus excepciones, a fin de preservar las funciones esenciales a cargo del propio Instituto y garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones y radiodifusión”*. Conforme a este acuerdo relevante, se destaca en su parte conducente a que, por razones de emergencia sanitaria, el personal adscrito a este órgano constitucional autónomo en materia de telecomunicaciones debería continuar prestando sus actividades profesionales y conforme a sus atribuciones legales mediante la modalidad de teletrabajo.

Es importante hacer notar que el Instituto Federal de Telecomunicaciones de forma progresista e innovadora -inclusive antes de la pandemia-, emitió a través de las *“Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones”*, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 25 de febrero de 2015, entre las que destaca el artículo 47 de dichas disposiciones y que señala a la letra:

Artículo 47. El Personal prestará sus servicios en las instalaciones del Instituto, en el lugar especificado en los nombramientos.

*Con la finalidad de mejorar la productividad del Personal; la U.A., previa solicitud de los Titulares de las Unidades Administrativas; el Titular de la Autoridad Investigadora o el Contralor Interno, **podrá autorizar la modalidad de teletrabajo, a fin de que el Personal desempeñe sus labores fuera de las instalaciones, mediante el establecimiento de oficinas virtuales de trabajo, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicaciones.*** [Énfasis añadido]

Para el caso de las oficinas de Comisionados, la U.A., tomará nota del Personal que cada Comisionado autorice para utilizar la modalidad de teletrabajo. [Énfasis añadido]

*La U.A., deberá emitir los criterios y procedimientos específicos que regulen esta modalidad de trabajo, tomando en cuenta las características y descripción del Puesto de que se trate, así como el desempeño del Personal que en su momento sea autorizado por cada Comisionado en sus respectivas oficinas o, **en su caso,***

propuesto por los titulares de las Unidades Administrativas para participar en un esquema de teletrabajo. [Énfasis añadido]

A partir de lo anterior, el Instituto Federal de Telecomunicaciones mediante su Unidad Administrativa, emitió el 20 de marzo de 2020, la *Circular 02/2020, misma que tuvo por objeto regular aspectos relevantes del esquema de Teletrabajo en el IFT, durante la contingencia sanitaria y deberá observarse en su implementación y operación.*

A partir de lo que precede, se emitió el siguiente instrumento normativo dirigido al personal del Instituto Federal de Telecomunicaciones para flexibilizar su registro de asistencia mediante el *“Acuerdo por el que se Expide los criterios para la Administración control Registro de asistencia, Incidencias, así como las Políticas de Flexibilidad Laboral del Personal del Instituto Federal de Telecomunicaciones”.*

Hay que mencionar además que de forma complementaria se giró la Circular 03/2020, relativa a las *“Medidas para el regreso gradual de las actividades presenciales en el Instituto Federal de Telecomunicaciones”.* Ahora bien, con la finalidad del regreso paulatino a actividades presenciales en el Instituto, o bien, la adopción de formas híbridas relacionadas con el teletrabajo y parcial presencia física de los servidores públicos de la institución, formalmente hasta el día 24 de febrero de 2022, el Personal del Instituto Federal de Telecomunicaciones, se encontró sujeto a la modalidad de teletrabajo por contingencia sanitaria.

Hay que mencionar además que el Plan Anual de Trabajo para el IFT correspondiente al ejercicio 2021, estableció en el Objetivo Transversal señalado como Estrategia T.1, la implementación de la modalidad de Teletrabajo efectuada por la institución. Aunado a lo que precede, considerando la experiencia institucional acumulada del ejercicio de 2020, con motivo de la pandemia por COVID-19, se planteó la necesidad de continuar incentivando un esquema de Teletrabajo.¹¹¹

También es destacable que el Instituto emitió el 25 de febrero de 2022, los *“Criterios y procedimientos específicos que regulan el Teletrabajo y la Modalidad Híbrida en el Instituto Federal de Telecomunicaciones”, en los que se establecen las siguientes modalidades: teletrabajo, híbrida y oficina.* Con posterioridad entraron en vigor los *“Criterios y procedimientos específicos que regulan el esquema de teletrabajo en el Instituto Federal de Telecomunicaciones” (22 de junio de 2023)¹¹²*

Por lo que concierne a la parte tecnológica a cargo de la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación del propio Instituto, se adoptaron las siguientes medidas técnicas:

¹¹¹ Ibidem.

¹¹² Ibidem.

- a) Aprovisionamiento y distribución de equipo de cómputo portátil y periféricos para facilitar el trabajo remoto,
- b) Mesa de servicio institucional para acceder a servicios informáticos, asesorías del personal del IFT, recepción de requerimientos y reporte de incidentes,
- c) Activación de VPN para garantizar la seguridad de la información,
- d) Implementación de plataformas tecnológicas (servicios de Firma Electrónica Avanzada, sistemas para firma de documentos internos, acceso a sitios colaborativos, servicios de nube informática),
- e) Servicio de comunicaciones unificadas (correo electrónico, mensajería instantánea, telefonía, videollamada, videoconferencia y trabajo colaborativo).

Conviene subrayar que ante las medidas normativas establecidas por el Instituto Federal de Telecomunicaciones en materia de teletrabajo y modalidades híbridas y adicionalmente las medidas de orden técnico adoptadas, *el número del personal que se encuentra laborando en un esquema de teletrabajo (trabajo a distancia, trabajo remoto o cualquier otra acepción)*, asciende a un total de 1,272 (mil doscientas setenta y dos) personas colaboradoras del IFT, que se encuentran desarrollando sus actividades en el esquema de teletrabajo. (incluidas modalidad teletrabajo e híbrida, corte de información a la primera quincena de septiembre de 2023).¹¹³

En resumen, las medidas de planeación, normativas, laborales, técnicas y logísticas asumidas por el Instituto Federal de Telecomunicaciones, antes, durante y después de la pandemia representan un caso de éxito relevante en la adopción de la modalidad de teletrabajo a partir de los órganos constitucionales autónomos en México.

3.16.2 Sector privado

3.16.2.1 Grupo Azucarero México S.A.P.I. (GAMSA)

La importancia de exponer diversos casos de éxito en la implementación del teletrabajo en México, constituyen un particular referente para futuras decisiones en el sector laboral y patronal en México, a través de programas piloto, contratos individuales y colectivos, pactos, políticas empresariales o políticas públicas en materia de teletrabajo. Un caso de éxito en el sector laboral privado en nuestro país, es el que realiza Grupo Azucarero México Sociedad Anónima Promotora de Inversión, por sus siglas GAMSA. Cabe mencionar que este importante consorcio azucarero en México, tiene una presencia de más de treinta años y su origen empresarial se remonta a 1987. En la actualidad, este consorcio se dedica a la producción, cultivo y enajenación del azúcar. Adicionalmente, también tiene como actividad económica la transformación y comercialización de este producto a través de terceros o filiales a clientes nacionales y extranjeros. Conviene subrayar que GAMSA, tiene entre sus clientes a la mayor parte de embotelladoras de bebidas en el país, algunas relacionadas con la empresa transnacional PepsiCo.

¹¹³ Ibidem.

Precisamente GAMSA, como agente económico líder en el sector, reporta en su planta laboral a aproximadamente 1,800 trabajadoras(es) que durante la época de zafra han llegado a producir *cada día de zafra 12,500 toneladas de azúcar, un total de 2 millones de toneladas por año que significan el 40% de la producción total nacional.*¹¹⁴ Habría que decir también que GAMSA, tiene la capacidad económica, laboral y logística para que en cada *ciclo adquiera 17.5 millones de toneladas de caña, que son producidas en una superficie de 30,500 hectáreas por cerca de 15 mil productores.* Destaca además que este grupo, *que ha logrado ser el 4º productor de azúcar privado más importante del país. Generando una derrama económica de \$3,800 millones de pesos por año y teniendo un impacto directo en 44,312 familias en cuatro estados del país.*¹¹⁵ En la actualidad GAMSA, cuenta con tres ingenios azucareros en el país; Tala, Lázaro Cárdenas y el Dorado.

Por lo que concierne a la implementación de la modalidad de teletrabajo en esta empresa, se han desplegado las siguientes fases logísticas para su debida instrumentación:

Primera fase (durante la pandemia): prácticamente todo el personal del área corporativa y administrativa estuvieron sujetos a *full time telework*

Segunda fase (post-pandemia)

Durante esta fase el teletrabajo, ha tenido variaciones significativas en la asistencia de forma presencial a las instalaciones de la empresa. Por ejemplo: en algunos casos, la variación se ha formulado a partir de 1 a 3 días de forma remota y el resto de forma presencial, atendiendo a la productividad y rendimiento laboral de cada empleado y las propias necesidades de la empresa. Lo anterior, desde la perspectiva de *part time telework*.

Con respecto a las acciones específicas realizadas por GAMSA como política empresarial en materia de teletrabajo, se han generado las siguientes:

- a) Dotación de equipos e insumos a personal sujeto a la modalidad de teletrabajo (laptop, insumos, y *software* aplicativo a petición específica del teletrabajador.
- b) Número de empleados sujetos a la modalidad de teletrabajo: aproximadamente 200
- c) Supervisión de la relación laboral de teletrabajo a cargo del empleador: se utilizó *software* para reuniones directivas y operativas mediante videollamadas (*Zoom, Microsoft Teams, Cisco Webex*). Se debe agregar que gran parte de la documentación para la operación de la empresa (durante la pandemia y post-pandemia) se recurrió a la nube informática para almacenamiento de documentos (Box). Por otra parte, también se recurrió en algunos casos a la utilización del siguiente *software: TeamViewer, AnyDesk*. Cabe hacer notar que la base de la supervisión de la relación laboral a cargo del empleador se basó en la confianza

¹¹⁴ GAMSA, ¿Quiénes somos? Recuperado el 4 de octubre de 2023, de <https://www.grupoazucareromx.com/>

¹¹⁵ Ibidem.

depositada en el teletrabajador y la rendición de cuentas mediante objetivos trazados previamente.

Productividad. Existe medición de productividad en función de objetivos trazados y se incentiva mediante bonos salariales correspondientes al importe de tres meses.

Capacitación. Se imparte capacitación para trabajo remoto y operación de programas contables y administrativos. La frecuencia de su impartición es bajo demanda o cada vez que lo requiera el empleado. Sin embargo, también se imparte al ingreso de un nuevo empleado y en ocasión de la utilización de un nuevo software o herramienta que adopta la empresa.

3.16.2.2 Braskem Idesa

La asociación estratégica entre BRASKEM, empresa brasileña líder en América en el sector de química y petroquímica con el consorcio Grupo IDESA (México), constituyó desde hace más de una década el establecimiento de un grupo empresarial que lidera el sector no sólo en México, sino en América (con importantes mercados en petroquímica secundaria). Es importante mencionar que BRASKEM IDESA, se estableció como uno de los más importantes consorcios en la producción, distribución y comercialización de diversos productos químicos, petroquímicos e inclusive productos para el sector de la construcción (los volúmenes y tamaños de sus mercados, sólo resultan equiparables a lo operado por la empresa PETROBRAS). Esta importante alianza estratégica empresarial México-brasileña en el sector químico y petroquímico, ha propiciado la generación de múltiples fuentes de empleo en territorio nacional. La inversión extranjera de BRASKEM en conjunción con capital mexicano de IDESA mediante capital físico (infraestructura, dinero, maquinaria; etcétera) y no en capital especulativo permitieron crear *más de 800 empleos de calidad y 3,000 empleos indirectos*.¹¹⁶ No se omite señalar que también durante la fase de *construcción del mega complejo petroquímico de BRASKEM IDESA, se generaron más de 26 mil empleos temporales durante cinco años (Proyecto Etileno XXI)*.¹¹⁷

Cabe citar que esta empresa líder en la industria química y petroquímica, ha tenido un impacto directo en el desarrollo económico nacional y regional, aunado la creación de múltiples empleos de calidad. Es destacable indicar que esta empresa representa un caso de éxito en materia de implementación en la modalidad de teletrabajo. Durante la emergencia sanitaria propiciada por el coronavirus SAR-CoV-2 (COVID-19) y posterior a la pandemia, las acciones de esta empresa orientadas a la flexibilidad de sus relaciones laborales mediante teletrabajo, las podemos sistematizar de la siguiente manera:

¹¹⁶ Fuente: BRASKEM IDESA, recuperado el 21 de septiembre de 2023, de <https://www.braskemidesa.com.mx/noticia/braskem-idesa-empleo-a-26-mil-trabajadores-del-sureste-de-veracruz-durante-su-fase-de-construccion#:~:text=Actualmente%2C%20en%20la%20etapa%20de%20operaci%C3%B3n%20y%20producci%C3%B3n%2C,empleos%20directos%20de%20calidad%20y%203%2C000%20empleos%20indirectos.>

¹¹⁷ *Ibidem*.

- 1) Fase de implementación durante el COVID-19 (*full-time telework*)
- 2) Fase de implementación posterior al COVID-19 (*part-time telework*)

Considerando que su implementación tuvo estas fases. La fase 1, correspondiente a la pandemia, se desarrolló con la totalidad de actividades durante los cinco días laborables a la semana, se realizaban de forma remota desde el domicilio del trabajador. (*full-time telework*). Es necesario recalcar que esta modalidad de teletrabajo se mantuvo durante dos años consecutivos. Por otro lado, la fase 2 o post-COVID-19 o modelo híbrido como etiquetó la empresa, desarrolla sus actividades mediante la asistencia durante tres días a la semana de forma presencial y dos días de forma remota desde el domicilio del propio trabajador (*part-time telework*). Lo anterior, se mantiene vigente en las actuales condiciones de trabajo dentro de esta empresa.

Por otra parte, con motivo de la adopción de esta modalidad en la relación laboral, podemos destacar lo siguiente:

- a) Entrega de insumos para las actividades laborales. La empresa entregó los insumos para el desarrollo de la relación laboral.
- b) Entrega de equipos de cómputo para desarrollo de actividades laborales. La empresa proporcionó, laptop, pantalla, teclado, mouse (*KIT de herramientas TIC*)
- c) Entrega de mobiliario ergonómico. La empresa asignó a los teletrabajadores silla y escritorio ergonómico.
- d) Capacitación al personal integrado a la modalidad de teletrabajo. No se cuenta con información precisa sobre este rubro.
- e) Supervisión de la relación laboral en la modalidad de teletrabajo. No se aplicó ningún mecanismo de supervisión específica a cargo del empleador como software o elementos de videovigilancia para supervisar las actividades de los teletrabajadores. La base principal para el desarrollo de las actividades fue la confianza entre el empleador y los trabajadores integrados a esta modalidad.
- f) Cuota de compensación o pago por los servicios de telecomunicaciones y electricidad a cargo de la parte patronal. No se aplicó ningún tipo de pago a los teletrabajadores por el consumo de datos, electricidad o servicios de telecomunicaciones, esencialmente el pago de conexión a Internet.
- g) Derecho a la desconexión laboral. No se cuenta con información precisa sobre el particular.

En nuestra percepción y tomando en cuenta que durante la implementación de la modalidad de teletrabajo al interior de la empresa BRASKEM IDESA, no existía inicialmente un marco jurídico regulador del teletrabajo en nuestra legislación laboral federal; y esta modalidad se reguló *a posteriori* (*DOF 11 de enero de 2021*), podemos concluir que la voluntad de las partes, la disposición de la empresa por mantener fuentes de empleo, el propio sentido y compromiso social-empresarial para que subsistiera el centro de trabajo, la total disposición de la clase trabajadora; permitió establecer en un inicio aún de manera informal la

modalidad de teletrabajo, siendo un caso de éxito destacable en el contexto laboral mexicano.

3.16.3 Teletrabajo y docencia. El caso de éxito de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México

A partir de la emisión del *Acuerdo por el que se suspendían los procedimientos de carácter académico y administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de México, por medio del cual se implementaron las acciones necesarias para proteger a la comunidad universitaria de la pandemia de SARS-CoV-2 que afecta al país y determinó la interrupción de plazos y términos de todos los procedimientos y trámites de carácter escolar, académico, académico-administrativo, procesos electorales, procedimientos disciplinarios, así como los de naturaleza administrativa en la Universidad Nacional Autónoma de México*,¹¹⁸ publicado en Gaceta UNAM y con efectos al día 23 de marzo de 2020. Esta medida decretada por el entonces Rector Enrique Luis Graue Wiechers, propició que de facto se cerrarían prácticamente todas las instalaciones de Ciudad Universitaria y de sus sedes externas. En particular, la comunidad académica de la Facultad de Derecho de nuestra Máxima Casa de Estudios, se encontró a partir de ese momento en la imposibilidad de acudir físicamente a las instalaciones de esta entidad académica, particularmente el alumnado inscrito en los estudios de licenciatura y estudios de posgrado bajo la modalidad escolarizada y de carácter presencial. Cabe citar que esta medida drástica pero necesaria para la comunidad universitaria propició acciones, medidas y programas emergentes para continuar con las actividades de docencia, de investigación, trámites escolares y de titulación, así como actividades de difusión de la cultura jurídica y de realización de congresos académicos. El gran reto de la Facultad de Derecho en esa etapa fue la continuidad de sus actividades docentes y administrativas dentro de una aparente normalidad y con la realidad de una emergencia sanitaria a nivel global.

Sin embargo, cabe hacer notar que desde el semestre académico 2017-2, se asumió la decisión de permitir que las alumnas(os) que cursaban sus estudios de licenciatura en derecho bajo la modalidad escolarizada pudieran migrar a la División de Educación a Distancia de la Facultad de Derecho para cursar diversas asignaturas dentro de la plataforma educativa de dicha división educativa basada en la plataforma de gestión de aprendizaje de código abierto Moodle (*Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*). Esta decisión más que acertada permitió esencialmente que alumnos(as) que cursaban los últimos semestres de su plan de estudios de licenciatura tuvieran la flexibilidad de cursar y acreditar sus materias totalmente a distancia bajo la conducción y supervisión de un catedrático en línea. Consideramos bajo nuestra perspectiva que estas medidas directivas y

¹¹⁸ Universidad Nacional Autónoma de México. Oficina del Abogado General. Acuerdo por el que se determina la reanudación de actividades de carácter académico administrativo, procedimientos disciplinarios y de naturaleza administrativa en la UNAM, en modalidad virtual, presencial o mixta. Recuperado el 1° de diciembre de 2023, de <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/738#:~:text=Que%20el%2020%20de%20marzo%20de%202020%20se,a%20partir%20del%2023%20de%20marzo%20de%202020>.

académicas implementadas previamente sentaron las bases para que la modalidad de educación a distancia y después bajo la modalidad de educación híbrida desempeñaran un papel sustancial para la continuidad de labores docentes a cargo de esta entidad académica en plena pandemia.

Cabe precisar que durante el periodo de la contingencia sanitaria derivada de la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), el Centro de Cómputo de la Facultad de Derecho-UNAM, instrumentó una serie de actividades con el objetivo de garantizar por una parte la continuidad de actividades académicas y administrativas dentro de la entidad académica; y por otra parte, la eficiencia y operatividad de los diversos sistemas informáticos que se administran al interior de esta área informática. Sobre el particular, destacan las siguientes actividades implementadas:

- a) Instrumentación de medidas de seguridad informática adicionales y protocolos sanitarios en el área,
- b) La organización y gestión del trabajo a distancia,
- c) La provisión de soporte técnico remoto a los usuarios,
- d) El suministro, actualización y mantenimiento de hardware y software, y
- e) La capacitación y formación en herramientas tecnológicas para el personal administrativo y el personal docente.

Precisamente, las acciones instrumentadas y enumeradas con antelación, siempre se dirigieron a garantizar la continuidad de los servicios académicos y administrativos a la comunidad académica y personal administrativo a partir de la instrumentación de una serie de herramientas tecnológicas de las cuales dependían el desahogo de importantes procesos a cargo de la Facultad de Derecho.

Con el propósito enumerado anteriormente, se desarrollaron las siguientes acciones:

a) Organización del trabajo a distancia:

Se diseñaron e implementaron estrategias para permitir el trabajo remoto del personal docente de la Facultad de Derecho, asegurando la continuidad de las operaciones. De igual forma, se instrumentaron diversas plataformas colaborativas, y plataformas para el desarrollo de videoconferencias con el objetivo de mantener la comunicación permanente (sincrónica o asincrónica) y la coordinación efectiva entre los directivos y los integrantes de la comunidad de la Facultad.

Adicionalmente, con el apoyo de la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED), se impulsó el empleo intensivo y extensivo de las aulas virtuales basada en las aplicaciones de *Zoom*, *Blackboard Collaborate*, *Cisco webex*. y *Moodle*. Al respecto, las aulas virtuales constituían un recurso tecnopedagógico ya existente en la Universidad Nacional Autónoma de México. Sin embargo, hasta antes de la contingencia sanitaria era

prácticamente desconocida o poco utilizadas por parte de la comunidad universitaria.

Estas aulas utilizaban las plataformas virtuales para videoconferencias, muros digitales mediante el pago de licencias de uso, mismas que permitieron a toda la comunidad universitaria que se incrementaren el número de docentes universitarios como usuarios de dichas plataformas y particularmente, la Facultad de Derecho-UNAM, se convirtió en el principal usuario de la aplicación Zoom para videoconferencias, teniendo al mayor número de licencias de uso de referida aplicación dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Así mismo, se implementó la herramienta “formularios de Google” para la aplicación de exámenes en línea y se realizaron diversos instructivos y videos tutoriales dirigidos a los docentes, describiendo la forma de realizar exámenes parciales y finales con este recurso tecnológico.

De igual forma, la Facultad de Derecho, desarrolló el Sistema de Trámites en Línea (SITLFD), para apoyar al alumnado a realizar diversos trámites sin la necesidad de presentarse físicamente en las instalaciones de la entidad académica.

Por otra parte, la aplicación de los exámenes extraordinarios fue migrada a la plataforma Moodle, permitiendo la posibilidad de su aplicación en línea, mediante el apoyo de zoom para verificar la identidad del alumnado y el monitoreo de su aplicación a cargo de los docentes de la Facultad de Derecho, que apoyaron en diversos procesos de aplicación.

De la misma forma, se lograron convenios muy importantes para el acceso a bibliotecas virtuales con contenidos jurídicos como la Enciclopedia Jurídica de Porrúa y a los recursos en línea de bancos legales desarrollados por la editorial *Tirant lo blanch* y en su oportunidad con *Editorial Oxford University Press*, instancias editoriales que se coordinaron con el personal del Centro de Cómputo de la Facultad de Derecho-UNAM, que mediante actividades colaborativas y remotas lograron configurar el adecuado acceso de los alumnos(as) y personal docente de la Facultad a referidos recursos legales en línea, permitiendo consultar en cualquier momento y desde cualquier lugar los diferentes catálogos con contenido jurídico de referidas casas editoriales.

Así mismo, en coordinación con la Coordinación de Biblioteca de la propia Facultad de Derecho-UNAM, se instrumentaron los procedimientos y criterios para la entrega oportuna de tabletas y *módems* proporcionados por la Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación (DGTIC) de la UNAM, con la finalidad de apoyar a los alumnos a disponer de una amplia conectividad para facilitar actividades remotas y plataformas de videoconferencias. El objetivo se perfiló a lograr una alta conectividad de los miembros de la comunidad universitaria y la accesibilidad a redes de telecomunicaciones del

alumnado que careció de los recursos económicos para lograr su conexión permanente a Internet.

b) Capacitación del personal docente

De manera semejante, se promovió la capacitación y formación del personal docente en herramientas y tecnologías digitales, con el objetivo de mejorar sus habilidades tecnopedagógicas y conocimientos. Adicionalmente, se elaboró y distribuyó material de apoyo educativo entre los que destacan diversos instructivos para que la comunidad académica pudiera adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y trabajar de manera eficiente.

Para la transición del personal académico se crearon diversos materiales educativos en formatos electrónicos y/o digitales, tales como: instructivos, trípticos, folletos, así como un sin número de asesorías con la asistencia de la herramienta de escritorio remoto *Anydesk*, misma que permitió conectarse a los dispositivos de los académicos y auxiliarlos remotamente, además de la herramienta Zoom para asesorías en temas generales

c) Mesa de soporte técnico remoto.

De igual modo, se brindó asistencia técnica a los usuarios de forma remota, a través de canales como el correo electrónico, chat en línea, WhatsApp, Zoom o llamadas telefónicas. Así también, se resolvieron problemas técnicos, se proporcionaron instrucciones y se orientó a los usuarios en el uso adecuado de los sistemas informáticos y aplicaciones tecnológicas, esto con la ayuda de la herramienta Anydesk que genera una conexión remota al escritorio del usuario.

A través de la cuenta de correo electrónico soporte@derecho.unam.mx, se atendieron un sin número de solicitudes por parte del alumnos y académicos, si bien la cuenta ya era conocida para apoyo técnico, el número de correos recibidos se incrementó en un 300%, se logró dar un tiempo de respuesta máximo de 20 minutos para cada solicitud recibida

d) Implementación de medidas de seguridad informáticas.

Se establecieron protocolos y medidas de seguridad y salud para proteger al personal del centro de cómputo y minimizar los riesgos de contagio durante la actividad presencial. Esto incluyó la aplicación de distanciamiento social, el uso obligatorio de mascarillas dentro del área, la desinfección regular de las instalaciones y la adopción de herramientas de trabajo remoto.

Para el trabajo remoto se generaron accesos protegidos y exclusivos a la red por medio de VPNs, para cada uno de los integrantes del personal del Centro de Cómputo, así mismo se les brindo una cuenta Zoom con licencia y en caso de ser necesario también se brindó equipo de cómputo y herramientas de conectividad.

e) Actualización y mantenimiento de hardware y software.

Los equipos de cómputo después de meses de inactividad fueron un reto para el personal de soporte técnico, se realizó la actualización, limpieza y mantenimiento

de los equipos de cómputo (computadoras, proyectores, impresoras,) y software, para garantizar su funcionamiento óptimo en el momento de que retomaran las actividades. Esto incluyó la instalación de parches de seguridad, actualización de software, mantenimiento preventivo y correctivo.

f) Respaldo y protección de datos.

Se instrumentaron las medidas para la adecuada protección y respaldo de los datos almacenados en los sistemas informáticos. Para tal efecto, se implementaron medidas de seguridad como: copias de seguridad regularmente actualizadas, cifrado de datos y gestión de accesos para prevenir la pérdida de información y posibles ataques cibernéticos.

Estas actividades realizadas por el Centros de Cómputo de la Facultad de Derecho-UNAM durante la pandemia fueron vitales para garantizar la integridad de la información y continuidad de los servicios informáticos, facilitar la comunicación y mantener la productividad del Centro de Computo

Adicionalmente, se implementaron las siguientes actividades para la óptima utilización de los recursos tecnológicos y distintos recursos didácticos dirigidos al personal docente y alumnos(as) de la Facultad de Derecho:

Webinars,

Formularios de registro,

Fortalecimiento de las medidas técnicas para garantizar la seguridad de la información (firewall instalación),

Creación de VPN (para acceso remoto protegido),

Aplicación de exámenes profesionales en línea,

Elaboración de video tutoriales,

Elaboración y distribución de instructivos generales,

Elaboración y distribución de instructivos y folletos personalizados,

Asesorías sobre el uso de la aplicación para videoconferencias mediante *Zoom,*

Asesorías sobre el uso del aula virtual basada en *Blackboard Collaborate,* y

Apoyo para la utilización del Sistema de Inscripciones de la Facultad de Derecho para los alumnos que se reinscribieron durante la pandemia.

Capítulo 4. Las reformas laborales en materia federal de 2012 y 2021 en México y el desarrollo de disposiciones legislativas para implementar el Teletrabajo

4.1 Iniciativas del Ejecutivo Federal y del Poder Legislativo Federal en materia laboral relacionadas con el Teletrabajo.

Múltiple es el catálogo de iniciativas y propuestas de puntos de acuerdo en materia de teletrabajo y desconexión digital que se han gestado al interior del Congreso de la Unión en México.¹¹⁹ En cuanto a esta actividad legislativa podemos sistematizarla de la siguiente manera:

Legislador (a) (es)	Grupo Parlamentario	Iniciativa y/o punto de acuerdo	Fecha de publicación	Observación
Dip. Oscar de Jesús Almaraz Smer, Dip. Mariela López Sosa, Dip. Cesar Augusto Rendón García	Partido Acción Nacional	Punto de acuerdo por el que se exhorta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y a la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, para que, a la brevedad, den publicidad a la NOM-037 en materia de TELETRABAJO, a fin de que se cumplan con los tiempos de consulta y su entrada en vigor.	Miércoles 3 de agosto de 2022.	
Dip. Ricardo García Escalante,	Partido Acción Nacional	Punto de acuerdo por el que se exhorta a todos los Poderes de la Unión y a las instituciones que se enumeran en el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, a que, por aplicación supletoria, se cumpla con las obligaciones laborales que establece el artículo 330 E fracciones I, III y VI de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que a todos los trabajadores al servicio del Estado	Miércoles 7 de julio de 2021.	

¹¹⁹ Fuente: elaboración propia con datos del Senado de la República y de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

		<p>que laboren desde su casa, les sean proporcionados todos los materiales de cómputo, sillas ergonómicas e impresoras, desde su instalación y mantenimiento; así como cubrir los costos derivados de su trabajo a través de la modalidad de TELETRABAJO, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; y también respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en dicha modalidad al término de la jornada laboral</p>		
Sen. Geovanna Bañuelos de la Torre	Partido del Trabajo	<p>Punto de acuerdo por el que se exhorta a diversas autoridades de los tres órdenes de gobierno a prevenir un colapso del Sistema Nacional de Salud a través de la concientización, solidaridad y mecanismos para salvaguardar la sana distancia, el confinamiento voluntario, la reactivación económica responsable y la implementación del TELETRABAJO; también se exhorta a los órganos de gobierno y comisiones legislativas de la Cámara de Senadores a analizar y dictaminar aquellas INICIATIVAS que brindan soluciones para proteger la economía familiar, el empleo y los derechos sociales y económicos</p>	Miércoles 9 de diciembre de 2020.	Asunto concluido de conformidad con el "Acuerdo de la Mesa Directiva para la conclusión de proposiciones con punto de acuerdo que no han recibido dictamen", de fecha 05 de octubre de 2021.

		de las y los mexicanos que se han visto afectados por la crisis económica ocasionada por la pandemia de la COVID-19		
Sen. Patricia Mercado Castro y de la Dip. Pilar Lozano Mac Donald	Movimiento Ciudadano	Punto de acuerdo por el que se exhorta al titular del Ejecutivo Federal, a los titulares del Poder Ejecutivo en las entidades federativas y a los presidentes municipales para que, adicionalmente a las medidas sanitarias y de cuidado, promuevan y faciliten dos días a la semana la práctica del teletrabajo o home office, y lo promuevan e incentiven entre las empresas privadas, como una alternativa para disminuir la movilidad, reactivar las actividades y garantizar la salud de los trabajadores en esta etapa de retorno a la normalidad.	Lunes 20 de julio de 2020.	Concluido. Acuerdo de Mesa Directiva
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión		Oficio con el que remite proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo Décimo Segundo Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de TELETRABAJO.	Miércoles 9 de diciembre de 2020.	Aprobada. En votación económica se consideró de urgente resolución y se dispensaron todos los trámites para proceder a su discusión.

				<p>En la discusión intervino: Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, del Grupo Parlamentario del PAN.</p> <p>Fue aprobado en votación nominal en lo general y en lo particular y se remitió al Ejecutivo Federal para los efectos constitucionales.</p>
Sen. Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre	Partido del Trabajo	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un nuevo artículo 36 y un nuevo Título Décimo Primero con un Capítulo Único denominado "TELETRABAJO para los trabajadores al servicio del Estado" a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.	Domingo 28 de junio de 2020.	La iniciativa de la Senadora, ha sido de las escasas iniciativas que proponen la regulación del teletrabajo en el servicio público.
Senadoras y Senadores del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional	Partido Acción Nacional	Punto de acuerdo que exhorta a la H. Cámara de Diputados para que apruebe la Minuta con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de TELETRABAJO.	Jueves 12 de diciembre de 2019.	
Sen. Ricardo Monreal Ávila	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 68-Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de DESCONEJÓN DIGITAL en el ámbito laboral.	Martes 18 de febrero de 2020.	Iniciativa teletrabajo/derecho a la desconexión digital laboral

Sen. Eruviel Ávila Villegas	Partido Revolucionario Institucional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo	20 de julio de 2020.	
Dip. Navor Alberto Rojas Mancera	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo	15 de febrero de 2022.	La iniciativa contempla los siguientes tópicos: Modalidad de teletrabajo Patrones Obligaciones especiales Desconexión digital.
Dip. Carlos Alberto Puente Salas	Partido Verde Ecologista de México	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción I del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo	11 de mayo de 2022	La iniciativa contempla los siguientes tópicos: Multas Obligaciones especiales de los patrones Derecho a la desconexión digital laboral
Dip. Lidia García Anaya,	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona el artículo 42 de la Ley del Seguro Social	28 de marzo de 2023	La iniciativa contempla los siguientes rubros: Accidentes de trabajo Modalidad de teletrabajo
Dip. Gerardo Peña Flores	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto, que adiciona un último párrafo al artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de disposiciones internas de centros de trabajo respecto a la vacunación contra el COVID-19	28 de marzo de 2023.	La iniciativa contempla los siguientes rubros: Obligaciones de los trabajadores Inmunización de trabajadores Modalidad de teletrabajo Vacunación obligatoria COVID-19
Dip. Joanna Alejandra Felipe Torres	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Migración, del Código Fiscal de la Federación y de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, para establecer la categoría de nómada	10 de octubre de 2023.	La iniciativa contempla los siguientes rubros: Teletrabajador Nómadas digitales Pago de impuestos Impuesto sobre la Renta Código Fiscal de la Federación

		digital como teletrabajador con residencia temporal o permanente en el país y estipular su registro como contribuyente, así como el pago del Impuesto sobre la Renta		
Dip. Armando Contreras Castillo	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 474 de la Ley Federal del Trabajo y 42 de la Ley del Seguro Social, en materia de accidentes que se produzcan en el lugar y horario de trabajo del teletrabajador.	17 de noviembre de 2021.	Retirada el martes 15 de marzo de 2022, con base en el artículo 77, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
Dip. Berenice Montes Estrada	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 472 y 473 de la Ley Federal del Trabajo, para incorporar al teletrabajo en la lista de riesgos de trabajo.	3 de febrero de 2022.	Retirada el miércoles 6 de abril de 2022, con base en el artículo 77, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
Congreso del Estado de Chihuahua		Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona una fracción III Bis al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, referente a que las mujeres en estado de gestación puedan realizar teletrabajo en los casos que sea recomendado, mediante certificado médico.	4 de octubre de 2022.	La iniciativa contempla los siguientes rubros: Mujeres en gestación Teletrabajo Certificados médicos
Congreso de la Ciudad de México		Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 330-A, 330-E, 330-G de la Ley Federal del Trabajo	11 de enero de 2023	La iniciativa aborda los siguientes temas: Definición de persona teletrabajadora Perspectiva de género Cuotas de compensación como salario base de cotización Modalidad de teletrabajo en casos de fuerza mayor o

				emergencia declarada
Dip. José Martín López Cisneros e integrantes del Grupo Parlamentario del PAN	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo	30 de abril de 2019	Esta iniciativa proponía los siguiente: Adición del Capítulo XII Bis Teletrabajo Artículo 330-A. Definición legal de teletrabajo. Artículo 330-B. Convenio del teletrabajo (condiciones del servicio y los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo. Supervisión laboral. Productividad. Artículo 330-C. Igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones respecto a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Artículo 330-D. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos

				<p>profesionales</p> <p>Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo.</p> <p>La presente iniciativa es la base legal de la reforma laboral en materia de teletrabajo publicada en Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021.</p>
Cámara de Senadores		Minuta 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, en materia de teletrabajo. Enviada por la Cámara de Senadores.	3 de septiembre de 2019.	<p>Dictaminada y aprobada en la Cámara de Diputados con 440 votos en pro y 2 en contra, el martes 8 de diciembre de 2020. Votación. En la Cámara de Senadores se le dispensaron todos los trámites y se puso a discusión y votación de inmediato. Aprobada en la Cámara de Senadores con 91 votos en pro, el miércoles 9 de diciembre de 2020. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 11 de enero de 2021.</p>
Dip. Arturo Escobar y Vega, Nayeli	Partido Verde Ecologista de México.	Iniciativa con proyecto de decreto que adiciona los artículos 58, 59 y 61	14 de abril de 2020	La iniciativa aborda los siguientes tópicos:

<p>Arlen Fernández Cruz, Dip. Francisco Elizondo Garrido, Dip. Alfredo Antonio Gordillo Moreno, Dip. Ana Patricia Peralta de la Peña, Dip. Erika Mariana Rosas Uribe y Dip. Mauricio Alonso Toledo Gutiérrez y Dip. Héctor Serrano Cortés.</p>	<p>Morena</p>	<p>de la Ley Federal del Trabajo,</p>		<p>Trabajo a distancia. Jornada laboral flexible. Teletrabajo.</p>
<p>Dip. Ricardo Flores Suárez</p>	<p>Partido Acción Nacional</p>	<p>Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 311 y adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.</p>	<p>28 de junio de 2020.</p>	<p>La iniciativa contempla los siguientes rubros: Definición legal de teletrabajo. Definición de teletrabajador. Simultaneidad de patrones y teletrabajo. Registro de patrones en materia de teletrabajo. Condiciones laborales de teletrabajo. Condiciones de teletrabajo por escrito sujetas a inspección federal. Fijación del salario mínimo profesional para teletrabajadores a cargo de la CNSM. Igualdad salarial para teletrabajadores y trabajadores presenciales. Obligaciones especiales para patrones en materia de</p>

				<p>teletrabajo. Indemnización por la falta de entrega de equipos y salarios a cargo del patrón. Obligaciones especiales de los teletrabajadores. Pago de día de descanso obligatorio a teletrabajadores. Derecho al pago de y disfrute de vacaciones anuales a teletrabajadores. Inspección federal en materia de teletrabajo. Promoción, fomento y estímulo del teletrabajo a cargo de entes de gobierno. Definición de las bases en materia de políticas nacionales sobre teletrabajo.</p> <p>La presente iniciativa de reforma legislativa es una de las más completas y mejor desarrolladas en cuanto contenido, rubros estructura y objetivos en materia de teletrabajo.</p>
Dip. Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo	Partido Encuentro Social	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.	26 de agosto de 2020.	<p>La iniciativa contempla los siguientes rubros: Definición de la modalidad de teletrabajo. Definición legal de teletrabajador. Elementos constitutivos del</p>

				<p>teletrabajo. Derechos del teletrabajador y del patrón sujetos a esta modalidad.</p> <p>Obligaciones del teletrabajador y del patrón sujetos a esta modalidad.</p> <p>Elementos del contrato de teletrabajo.</p> <p>Modalidades del teletrabajo (total, parcial o por causa de fuerza mayor).</p> <p>Derecho a la desconexión digital.</p> <p>Tareas de cuidado de personas a cargo del teletrabajador.</p> <p>Inspección del teletrabajo.</p> <p>Políticas públicas para fomentar y estimular el teletrabajo a cargo de la STPS.</p> <p>Teletrabajo como mecanismo de inclusión laboral de jóvenes, mujeres y adultos mayores.</p> <p>Elección del teletrabajador de la modalidad de teletrabajo a que estará sujeto (total, parcial) salvo declaratoria de pandemia.</p>
Dip. María Alemán Muñoz Castillo.	Partido Revolucionario Institucional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo a distancia	15 de septiembre de 2020.	Dentro de los temas relevantes de esta iniciativa, se encuentran: Artículo 59. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo y los días de trabajo en las modalidades presencial o de

				<p>teletrabajo. Artículo 132. Obligaciones de los patrones. III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, aún si pacta con los trabajadores la modalidad de teletrabajo. Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral, el manejo de herramientas tecnológicas y su productividad, así como el cuidado de su salud. La capacitación podrá pactarse presencial o por medio de herramientas digitales a distancia de acuerdo a la naturaleza de su contenido.</p>
Dip. Armando Contreras Castillo	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman las fracciones XIX Bis y XXII del artículo 132 y XVIII del artículo 133, y se adicionan un segundo párrafo a las fracciones II y XXVII, y la fracción XXXIV del artículo 132,	22 de septiembre de 2020.	La iniciativa aborda lo siguiente: Causas de suspensión de labores por contingencia sanitaria. Trabajo a distancia en caso de

		y la fracción XIX al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.		<p>emergencia sanitaria.</p> <p>Trabajo a distancia de mujeres embarazadas.</p> <p>Creación de un fondo para situaciones de emergencia</p>
Dip. David Bautista Rivera	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de riesgos de trabajo en casa.	13 de octubre de 2020	<p>Destacan en la iniciativa los siguientes puntos: Artículo 311. ...</p> <p>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y empleador.</p> <p>Artículo 472. Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluido el trabajo a domicilio y trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.</p> <p>Artículo 474. ...</p> <p>...</p> <p>De igual manera quedan incluidos en la definición de accidentes, aquellos que se</p>

				produzcan durante la jornada laboral realizada mediante el trabajo a domicilio.
Dip. Anita Sánchez Castro	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto por lo que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo	22 de octubre de 2020.	La iniciativa aborda lo siguiente: Definición legal de teletrabajo. Definición legal de Tecnologías de la Información y Comunicación. Condiciones especiales en materia de teletrabajo. Integración de la modalidad de teletrabajo a los contratos colectivos de trabajo. Obligaciones especiales a cargo de los patrones en la modalidad de teletrabajo. Carácter voluntario en la adopción de la modalidad de teletrabajo. Condiciones de salud y seguridad en teletrabajo a través de una Norma Oficial Mexicana a cargo de la STPS.
Dip. Jorge Romero Herrera	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley de Federal del Trabajo, para regular el <i>home office</i> , o "teletrabajo".	18 de noviembre de 2020.	La iniciativa de Ley, aborda: Definición de teletrabajo. Definición de Teletrabajador. Derecho a la desconexión digital laboral. Condiciones de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Medios tecnológicos

				requeridos para el teletrabajo. Implementación del teletrabajo de manera temporal. Igualdad de condiciones laborales para teletrabajadores. Fijación de la jornada laboral para teletrabajo. Tareas de cuidado de persona a cargo de teletrabajadores. Igualdad salarial de teletrabajadores frente a trabajadores presenciales. Capacitación y adiestramiento para fomentar el teletrabajo.
Dip. Rubén Terán Águila	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo a domicilio.	24 de noviembre de 2020.	Implementación del trabajo a domicilio utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación.
Cámara de Senadores		Minuta con proyecto de decreto, por el que se adiciona el artículo 68 Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de desconexión digital en el ámbito laboral.	30 de abril de 2021	Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.
Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo	9 de octubre de 2018	
Sen. Miguel Ángel Navarro Quintero	Morena	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 57, 132 y 391 y se adiciona el Capítulo XII Bis y diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo	24 de marzo de 2020	

Dip. Carmen Julieta Macías Rábago	Movimiento Ciudadano	Iniciativa con proyecto de decreto que adiciona el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 constitucional.	21 de abril de 2020	
Dip. Janet Melanie Murillo Chávez	Partido Acción Nacional	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo	29 de octubre de 2019	
Sen. Joel Padilla Peña	Partido del Trabajo	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo	23 de abril de 2019	
Sen. Alejandra Lagunes Soto Ruíz	Partido Verde Ecologista de México	Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparatado B del artículo 123 constitucional.	12 de mayo de 2020	

Derivado de este cuadro comparativo, se desprende que durante las legislaturas LXV (2021-2024) y LXIV (2018-2021) de la Cámara de Diputados y respectivamente de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, el número de iniciativas y puntos de acuerdo relacionados con la modalidad de teletrabajo y derecho a la desconexión digital, ascendieron a un total de 36 proyectos legislativos, lo cual revela que en el plano legislativo federal en México, hubo una incesante actividad parlamentaria tendiente a intentar regular la modalidad de teletrabajo y de forma conexas el derecho a la desconexión digital laboral. Sin embargo, de facto sólo la minuta dictaminada y aprobada en la Cámara de Diputados con 440 votos en pro y 2 en contra, con fecha martes 8 de diciembre de 2020, prosperó legislativamente y, por ende, fue aprobada y turnada a la colegisladora. Por lo que respecta, a la Cámara de Senadores, se sometió a discusión y votación; siendo aprobada con 91 votos a favor de la Minuta con Proyecto de Decreto con fecha miércoles 9 de diciembre de 2020. Esta minuta, fue turnada al Poder Ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación el lunes 11 de enero de 2021.

4.2 Aspectos relevantes de la reforma laboral de 2012

El Poder Ejecutivo Federal a través del entonces Presidente de la República, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, presentó durante su mandato como iniciativa preferente, una reforma a la Ley Federal del Trabajo dirigida primordialmente a

fortalecer la protección de los derechos laborales de la clase sin desvincular estos niveles legales de protección ante los entornos, económicos e industriales globalizados que obligaron a una mayor competitividad, calidad y productividad del sector laboral mexicano. En este punto, cabe destacar que la reforma laboral propuesta, buscó regular los esquemas de subcontratación laboral conocida comúnmente como *outsourcing* (figura de tercerización o intermediarios laborales) y que propició en el mercado laboral mexicano una enorme cantidad de abusos laborales, violación sistemática de los derechos de los trabajadores y falta de certeza jurídica en las relaciones laborales bajo este esquema de contratación. Adicionalmente, esta reforma laboral constitucionalmente preferente abordó los siguientes temas de relevancia:

a) Se estableció un límite legal a la generación de salarios vencidos dentro de un proceso laboral;

b) En concordancia con convenios internacionales en materia laboral, la reforma se orientó a la consecución del denominado trabajo decente, socialmente útil y salario remunerador;

c) Se establecieron límites *a las modalidades de contratación sujetos a períodos de prueba, donde los contratos se constituyeran como improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión;*¹²⁰

d) Se garantizó *el acceso a la seguridad social, el salario remunerador, la capacitación continúa para el incremento de la productividad, la seguridad e higiene en el trabajo, la libertad de asociación, la autonomía y democracia sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva;*¹²¹

e) Se reconoció toda una serie de derechos inherentes a las mujeres trabajadoras garantizando se eliminen laboralmente toda forma de discriminación de género y, sancionando el hostigamiento o acoso sexual. Lo anterior, en el marco de la “Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”;

f) La reforma incorporó la licencia otorgada a los trabajadores por razones de paternidad;

g) De igual manera, la reforma *otorgó mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que acuden a laborar en el extranjero;*¹²²

¹²⁰ Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), Dictamen de la iniciativa preferente de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el presidente Felipe Calderón. Recuperada el 2 de noviembre de 2023, de <https://imef.org.mx/descargas/2012/ReformaLaboral.pdf>

¹²¹ Ibidem.

¹²² Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM), Reforma laboral, Recuperada el 2 de noviembre de 2023, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/170469/12_Reforma_laboral_-_Anual_2012.p

h) Exceptuó *al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente en tanto esta situación perdure*;¹²³

i) La reforma incorporó una sustancial mejora a las condiciones laborales de los empleados domésticos;

j) Adicionalmente, *reguló los trabajos que se realicen en la explotación de minas. En este sentido, prohibió la contratación de trabajadores menores de 18 años*; ¹²⁴

k) Incorporó la figura del teletrabajo, homologándolo como una forma de trabajo a domicilio utilizando TIC.

l) Estableció el voto libre, directo y secreto en la elección de las representaciones sindicales;

m) Integró la obligación de transparencia y rendición de cuentas a cargo de las directivas sindicales;

n) Promovió la supresión de la denominada "cláusula de exclusión" prevista en los estatutos sindicales y aplicable a la exclusión de trabajadores integrantes de un sindicato, y

o) Se promovió el establecimiento de un nuevo sistema de impartición de justicia laboral.

Como resultado de esta reforma laboral presentada como iniciativa preferente podemos señalar que existieron avances significativos en la legislación laboral de orden federal en nuestro país, conforme a los rubros enumerados con antelación. Sin embargo, la regulación materia de teletrabajo producto de esta reforma legislativa fue limitada e insuficiente.

4.3 El alcance del artículo 311 de la ley Federal del Trabajo a partir de la reforma laboral de 2012.

Como se mencionó en el punto que precede, la reforma laboral federal de 2012, tuvo esencialmente como objetivo general elevar la protección de los derechos de los trabajadores en México, para establecer las bases jurídico-laborales de un nivel adecuado de protección y de forma paralela también se orientó a la modernización de las relaciones laborales en nuestro país ante un contexto económico altamente competitivo y globalizado. Ahora bien, en materia de análisis

¹²³ CNNExpansión. Calderón promueve reforma laboral. Sección Economía. Nota publicada el domingo 2 de septiembre de 2012. Recuperada el 2 de noviembre de 2023, de <https://expansion.mx/economia/2012/09/02/calderon-promueve-reforma-laboral>

¹²⁴ Ibidem

legal sobre el teletrabajo; sin embargo, la iniciativa – al menos en su contenido y aprobación- fue sumamente limitada regulándose el teletrabajo equiparándolo a la figura de trabajo a domicilio con la variable de utilizar tecnología en su desarrollo. La multicitada reforma laboral aprobada, reformó y adicionó el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes:

“CAPITULO XII

Trabajo a domicilio

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

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. (Párrafo adicionado mediante la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012). [Énfasis añadido]

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.” (Párrafo reformado mediante la reforma laboral en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012). [Énfasis añadido]

Es de relevancia apuntar que al considerar la figura jurídica del teletrabajo reduciéndola exclusivamente como trabajo a domicilio, tiene varias limitantes. En principio, la mayor parte del trabajo a domicilio constituye trabajo de orden manual primordialmente y, por el contrario, el teletrabajo implica actividades profesionales de naturaleza intelectual o actividades específicas encomendadas de forma remota. Por otra parte, el teletrabajo no necesariamente se limita a trabajo a domicilio. En este orden de ideas, el teletrabajo puede realizarse desde oficinas denominadas satelitales o alternas al centro principal de trabajo. También habría que considerar, que el teletrabajo puede ser desarrollado desde cualquier punto a través de tecnología de dispositivos móviles.

En síntesis, la regulación del teletrabajo no se puede reducir de forma simple al llamado trabajo a domicilio debido a la naturaleza jurídica propia del teletrabajo. Acorde con esta percepción, hay que considerar las modalidades a que se encuentra sujeto, a las condiciones especiales bajo las que deba operar la modalidad de teletrabajo, a las obligaciones especiales a cargo de los patrones o empleadores que incorporen al modalidad de teletrabajo a sus centros laborales, a las obligaciones especiales a cargo de los teletrabajadores en la relación laboral a partir de esta modalidad, a las cuotas de compensación económica por gastos de telecomunicaciones y electricidad, a las condiciones de libertad sindical y de negociación colectiva, a los acuerdos de confidencialidad de los teletrabajadores frente a la parte patronal, al respeto del derecho a la desconexión digital laboral; entre otros, hacen necesaria una regulación más integral, amplia y precisa de la institución jurídica del teletrabajo dentro del orden jurídico-laboral federal en nuestro país.

En suma, bajo nuestra apreciación, la reforma laboral federal de 2012, en materia de trabajo a domicilio utilizando tecnologías de la información y comunicación fue incompleta, imprecisa, poco coherente y poco aportó a los trabajadores nacionales que, de facto, desde aquella época se encontraban sujetos a la modalidad de teletrabajo sin mayor certeza jurídica en sus relaciones laborales.

4.4 La reforma laboral de 2021 a la Ley Federal del Trabajo y la adición del Capítulo XII Bis y las disposiciones básicas sobre teletrabajo

La reforma laboral federal de 2021, en materia de teletrabajo obedeció a la lógica - en gran medida- relacionada del surgimiento de la emergencia sanitaria provocada por el virus SAR-Cov-2 (COVID-19) y de forma conexas respecto a la necesidad de propiciar el “aislamiento social” (para evitar mayores contagios), aunado también a la prioridad de continuidad y sustentabilidad de la economía nacional; y por ende, la prelación de subsistencia de las fuentes de empleo en nuestro país. Al respecto, previo análisis del tema desde la actividad legislativa abordado en el punto precedente 4.1, nos podemos percatar que durante las Legislaturas LXIV (2018-2021) y LXV (2021-2024) de la Cámara de Diputados y del Senado de la República, aproximadamente 36 iniciativas sobre la regulación del teletrabajo y la desconexión digital fueron presentadas prácticamente por todos los grupos parlamentarios que integraron el Poder Legislativo Federal durante dichos períodos legislativos (Véase Cuadro comparativo sobre iniciativas y puntos de acuerdo en materia de teletrabajo y derecho a la desconexión digital).

Otro rasgo de esta importante actividad parlamentaria orientada a regular el teletrabajo es precisamente que la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de enero de 2021, prácticamente incorpora la mayor parte de los tópicos o temas de relevancia que contenían las iniciativas presentadas entre 2019 y 2020 en el Congreso de la Unión, con excepción de: teletrabajo en etapa de gestación de la mujer trabajadora, indemnización en caso de falta de entrega de equipos e insumos en la modalidad del teletrabajo a cargo de la parte patronal, implementación del teletrabajo por causas de fuerza mayor, incorporación de la figura de nómadas digitales, pago de impuestos de este sector de trabajadores, pago de prestaciones transnacionales de teletrabajadores y tareas de cuidado a personas de sectores vulnerables cargo del teletrabajador y su compatibilidad con sus actividades o jornada laboral.

En consecuencia, la reforma laboral en materia de teletrabajo decretada a inicios de 2021, integró de forma específica los siguientes tópicos legales:

- a) definiciones legales mínimas en el rubro;
- b) porcentaje legal para ser considerada modalidad de teletrabajo (teletrabajo, TIC y teletrabajador);
- c) Excepción a la modalidad de teletrabajo;
- d) Formalidad y elementos del contrato de teletrabajo;
- e) Condiciones mínimas para la prestación de la modalidad de teletrabajo:
- e1) Características de la actividad laboral,

- e2) Monto salarial,
- e3) Lugar de pago,
- e4) Fecha de pago,
- e5) Forma de pago,
- e6) Equipo e insumos de trabajo,
- e7) Descripción y monto de los servicios que se cubrirán al teletrabajador,
- e8) Mecanismos de contacto y supervisión entre las partes,
- e9) Duración y distribución de horarios laborales,
- e10) Integración de la modalidad de teletrabajo a los contratos colectivos de trabajo,
- e11) Distribución gratuita del contrato colectivo bajo la modalidad de teletrabajo a los trabajadores sujetos a la modalidad,
- e12) Mecanismos de comunicación y difusión a distancia
- e13) Difusión al personal sindicalizado sobre el acceso y conocimiento a los procedimientos de libertad sindical y de negociación colectiva,
- f) Integración de la modalidad de teletrabajo al Reglamento Interior de Trabajo ante la ausencia de contrato colectivo de trabajo,
- g) Establecimiento de mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen la modalidad de teletrabajo,
- h) Obligaciones especiales a cargo de la parte patronal en materia de teletrabajo:
 - h1) Suministro, instalación y mantenimiento de equipos asignados al teletrabajador (equipo informático, mobiliario ergonómico),
 - h2) Recibir el trabajo encomendado,
 - h3) Pagar los salarios acordados en la fecha y forma estipuladas,
 - h4) Asumir los costos y pagar la cuota de compensación derivados de la modalidad de teletrabajo por el consumo de servicios de telecomunicaciones y parte proporcional de energía eléctrica,
 - h5) Llevar registro de insumos entregados a teletrabajadores para cumplir con las disposiciones en materia de seguridad y salud conforme a la autoridad aplicadora y reguladora (Secretaría del Trabajo y Previsión Social),
 - h5) Implementar mecanismos para preservar la seguridad de la información y datos (estándares de seguridad de la información/avisos de privacidad/ acuerdos de confidencialidad),
 - h6) Cumplir con preservar el derecho a la desconexión digital al término de la jornada laboral;
 - h7) Inscripción de los teletrabajadores al régimen obligatorio de seguridad social,
 - h8) Establecimiento de mecanismos de capacitación que resulten necesarios para identificar, aplicar y adaptarse a las Tecnologías de la Información y Comunicación que utilicen los teletrabajadores,
 - h9) Proporcionar capacitación adecuada a los trabajadores que migren de la modalidad presencial *in situ* a la modalidad de teletrabajo,
- i) Obligaciones especiales a cargo de los teletrabajadores:
 - i1) Guarda, custodia y conservación de los equipos e insumos que reciba del patrón para desempeñar el teletrabajo,
 - i2) Entregar un informe sobre los costos pactados para cubrir servicio de telecomunicaciones y parte proporcional de energía eléctrica,
 - i3) Cumplir con las disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo,

- i4) Cumplir con los mecanismos y sistemas destinados para la supervisión de las actividades laborales,
- i4) Cumplir con las políticas y mecanismos orientados a la protección de datos utilizados en sus actividades laborales, restricciones en el almacenamiento, tratamiento y uso conforme al fin de los propios datos personales suministrados a cargo de la parte patronal,
- j) Suscripción de un acuerdo voluntario y por escrito para migrar de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo,
- k) Excepciones a la modalidad de teletrabajo por causas de fuerza mayor (carácter no voluntario debidamente justificado),
- l) Integración de la cláusula de reversibilidad y/o arrepentimiento en materia de teletrabajo, cuando se migre de la modalidad de teletrabajo a la modalidad presencial a partir de:
 - l1) Pactar mecanismos previos,
 - l2) Establecer procesos previos,
 - l3) Fijar tiempos para integrarse a la modalidad presencial,
- m) Igualdad de condiciones laborales de los trabajadores presenciales *versus* teletrabajadores (remuneración, capacitación, formación, seguridad social y acceso a oportunidades de empleo) trato no discriminatorio;
- n) Integración de la perspectiva de género con el objetivo de conciliar la vida personal y las actividades laborales;
- o) Establecimiento de mecanismos, software de aplicación y tecnología orientada a la supervisión de las relaciones laborales debe estar sujeta al principio de proporcionalidad;
- p) Supervisión laboral en el teletrabajo debe garantizar el derecho a la privacidad de los teletrabajadores y la protección de sus datos de carácter personal;
- q) Utilización de dispositivos y mecanismo de audio y video para la supervisión del teletrabajo por razones de orden extraordinario atendiendo a la naturaleza de las actividades laborales desempeñadas por el teletrabajador (supervisión extraordinaria por videovigilancia);
- r) Establecimiento de condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo mediante el reenvío a la Norma Oficial Mexicana 037-STPS-2023 (misma que considera factores o agentes físicos y psicosociales), e
- s) Inspección del teletrabajo (listado patronal de insumos entregados, listado de verificación y cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo, revisión de la igualdad salarial de teletrabajadores frente trabajadores presenciales y comprobación en el cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas a partir de la modalidad de teletrabajo) deberes especiales de los inspectores del trabajo en materia de teletrabajo.

En suma, el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, desarrolló una amplia gama de disposiciones legales relativas a las condiciones básicas sobre las que debe normarse la modalidad de teletrabajo en nuestro país. Sin duda, como se ha señalado con anterioridad y de manera reiterada, una reforma legislativa acertada e innovadora posicionada en la agenda legislativa nacional por multifactores, pero principalmente impulsada por las condiciones originadas a raíz de la emergencia sanitaria global. Sin embargo, también como se reiterado fue una reforma

legislativa incompleta y a profundidad carente de completitud y coherencia desde el plano legal. En este punto, basta recordar que no existe regulación del teletrabajo en el sector público.

4.5 Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo.

4.5.1 Guías de referencia

4.5.1.1 Condiciones de seguridad y salud en materia de teletrabajo

Las Normas Oficiales Mexicanas, constituyen disposiciones de orden técnico que tienen un carácter vinculante y obligatorio expedidas por autoridades normalizadoras.¹²⁵ Inicialmente, ante la expedición de la entonces Ley Federal sobre Metrología y Normalización, referidas normas oficiales encontraban su asidero legal en el artículo 40 de dicha Ley y particularmente, la fracción VII de dicho articulado señalaba que las Normas Oficiales Mexicanas (NOM), tenían como objetivo fijar *las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión*. Con posterioridad, al ser abrogada esta legislación (2020) y ser sustituida por la Ley de Infraestructura de la Calidad, se establecieron entre los múltiples fines que la Ley dispone, el *“promover la concurrencia de los sectores público, social y privado en la elaboración y observancia de las Normas Oficiales Mexicanas y los Estándares* (artículo 1°, fracción I). Para mayor claridad sobre el fundamento legal, desarrollo, expedición y aplicación de la NOM-037-STPS-2023, a continuación, se hace la transcripción del artículo 10 de la Ley de Infraestructura de la Calidad:

Capítulo IV

Objetivos Legítimos de Interés Público [Énfasis añadido]

Artículo 10. Las Normas Oficiales Mexicanas tienen como finalidad atender las causas de los problemas identificados por las Autoridades Normalizadoras que afecten o que pongan en riesgo los objetivos legítimos de interés público.

Para efectos de esta Ley, se consideran como objetivos legítimos de interés público: [Énfasis añadido]

I. la protección y promoción a la salud; [Énfasis añadido]

II. la protección a la integridad física, a la salud, y a la vida de los trabajadores en los centros de trabajo; [Énfasis añadido]

III. a la XV...

...

La Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo fue publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 8 de junio de 2023, estableciendo que su período de vigencia surtirá efectos a partir de los 180 días naturales posteriores a su publicación en el propio Diario Oficial de la Federación, conforme a su artículo primero de orden transitorio.

¹²⁵ Ley de Infraestructura de la Calidad. Artículo 4, fracción XVI.

En otras palabras, su período de vigencia y cumplimiento acontecerá el próximo martes 5 de diciembre de 2023.

Es necesario recalcar que dada la trascendencia de la NOM-037-STPS-2023, en concordancia con el debido cumplimiento del artículo 330-J de la Ley Federal del Trabajo y dada también la importancia de las condiciones especiales de salud y seguridad en la modalidad de teletrabajo, a continuación se formula una reproducción casi íntegra de la citada Norma Oficial Mexicana, destacando sus rubros de regulación y algún ejemplo del rubro 10 relacionado con el *Procedimiento para la Evaluación de Conformidad*. Cabe aclarar que para una correcta interpretación y aplicación de la NOM-037-STPS-2023, es necesaria la observancia y cumplimiento de forma complementaria de las siguientes Normas Oficiales Mexicanas:

- 1.-NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.
- 2.-NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo- Funciones y actividades.
- 3.-NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

Conviene subrayar que el contenido de la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, específicamente en sus apéndices de contenido, sólo tienen un carácter meramente informativo u orientador y no resultan obligatorios, citándose los siguientes:

Apéndice 1, Política de Teletrabajo;

Apéndice 2. Selección de candidatos para el Teletrabajo;

Apéndice 3. Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo;

Apéndice de referencia 4. Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar

Apéndice 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.

Esto quiere decir, que los apéndices integrados a la NOM-037-STPS-2023, sólo constituyen una pauta metodológica que informa u orienta al patrón o empleador y que tiene la opción de seguir para dar cumplimiento a las condiciones de salud y seguridad en la modalidad de teletrabajo.

Las anteriores precisiones legales, se esclarecerán con la reproducción de la NOM-037-STPS-2023, misma que dispone:

“1. Objetivo.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral. [Énfasis añadido]

2. Campo de aplicación.

La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo. [Énfasis añadido]

3. Referencias.

Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan. [Énfasis añadido]

3.1 NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

3.2 NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

3.3 NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

4. Definiciones. [Énfasis añadido]

Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes:

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

4.2 Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

4.3 Actos Inseguros: Las acciones realizadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo que implican una omisión o violación a un método de trabajo o medida determinados como seguros.

4.4 Agente: El elemento físico, químico, biológico o mecánico que, por ausencia o presencia en el lugar de trabajo puede afectar la vida, salud e integridad física de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

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

4.6 Carga de trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y que exceden su capacidad. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

4.7 Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad: Aquella integrada por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones

en las empresas que tengan más de 50 trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

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

4.9 Condiciones Inseguras: Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad establecidas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo o en la normatividad de la materia, que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, o daños materiales en el lugar de trabajo.

4.10 Condiciones Peligrosas: Aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, equipo (incluido el equipo de cómputo), herramientas y materiales, que pueden provocar un incidente, accidente, enfermedad de trabajo, o daño material en el lugar de trabajo.

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

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

4.12 Factores de Riesgo Ergonómico: Aquéllos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, accidentes y enfermedades de trabajo, derivado del equipo de cómputo, herramientas (incluidas las TIC's) o puesto de trabajo.

4.13 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia, por el trabajo desarrollado.

4.14 Enfermedad de Trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

4.15 Incidentes: Los acontecimientos que pueden o no ocasionar daños a las instalaciones, equipo de cómputo (incluida las TIC's), herramientas y/o materiales utilizados, e interferir en los procesos y actividades, y que en circunstancias diferentes podrían haber derivado en lesiones a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, por lo que requieren ser investigados para considerar la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

4.16 Ley: La Ley Federal del Trabajo.

4.17 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Herramienta elaborada por la Comisión de Seguridad e Higiene

mediante la cual se evalúa si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del Teletrabajo.

4.18 Lugar de trabajo: Espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el patrón para llevar a cabo el Teletrabajo.

4.19 Norma; Norma Oficial Mexicana: Regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las Autoridades Normalizadoras competentes cuyo fin esencial es el fomento de la calidad para el desarrollo económico y la protección de los objetivos legítimos de interés público previstos en la Ley de Infraestructura de la Calidad, mediante el establecimiento de reglas, denominación, especificaciones o características aplicables a un bien, producto, proceso o servicio, así como aquéllas relativas a terminología, marcado o etiquetado y de información.

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

4.21 Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas que regulan los términos en los cuales debe desempeñarse el Teletrabajo de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en el Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, que además cumple con lo establecido en los artículos 330-C y 330-D de la Ley.

4.22 Reversibilidad: El cambio en la modalidad de Teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo.

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

4.24 Sindicato: La representación de los trabajadores que tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

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

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

4.27 Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Confirmación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del lugar de trabajo de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realiza la Comisión de seguridad e higiene a las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas a través de la "Lista de verificación de las

condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" (y, en su caso, a través de evidencias fotográficas o de video) y que, en su caso, da por aceptables para su desarrollo.

5. Obligaciones del Patrón. [Énfasis añadido]

5.1 Contar con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo con, al menos, la información siguiente:

- a) Nombre de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;
- b) Género;
- c) Estado civil
- d) Actividades a desarrollar;
- e) Nombre y perfil de puesto;
- f) Tiempo (en porcentaje) de la relación laboral que usa para realizar Teletrabajo;
- g) Número telefónico de contacto;
- h) Domicilio de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;
- i) Lugares de trabajo propuestos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón;
- j) Razón social y domicilio del centro de trabajo.
- k) Listado del equipo de cómputo y ergonómico otorgado a la persona trabajadora.

Nota: La confidencialidad de los datos contenidos en el listado de personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo estará bajo la responsabilidad del patrón. [Énfasis añadido]

5.1.1 Los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

- a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y
- b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

5.1.2 Los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, conforme al contrato colectivo o al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos, siempre que éstos garanticen que se cuenta con lo requerido en los incisos a) y b) del numeral 5.1.1 y cumplan con lo establecido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a).

5.2 Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, y que:

- a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;
- b) Instaure mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a través de reuniones presenciales en el

centro de trabajo, o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de éstas;

c) Facilite los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico y otros, para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tengan conocimiento, entre otros, de los procedimientos a los que se refiere el artículo 330-C segundo párrafo de la Ley;

d) Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo;

e) Establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias;

f) Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

g) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

h) Determine el horario dentro de la jornada laboral en el que, durante un máximo de seis meses, las madres trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en periodo de lactancia contarán con tiempo para alimentar a sus hijos e hijas, pudiendo elegir entre tomar dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien reducir una hora su jornada laboral, en los términos establecidos por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo;

i) Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

j) Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo;

k) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y para las personas trabajadoras que desempeñen sus actividades en la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o en su caso el reglamento interior de trabajo, y

l) Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley. [Énfasis añadido]

En el Apéndice 1. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

5.3 Informar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, sobre los riesgos relacionados con el Teletrabajo, y de la posible exposición de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial). [Énfasis añadido]

5.4 Contar con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma, así como cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo. [Énfasis añadido]

5.5 Otorgar las facilidades para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos, el patrón, pudiendo optar por:

a) Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o

b) En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo. [Énfasis añadido]

En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni de la adecuación a cargo de su patrimonio.

En caso de que el lugar de trabajo propuesto por el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo no contara con las condiciones propias de seguridad y salud en el Trabajo, no se podrá realizar Teletrabajo.

5.5.1 Una segunda versión de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo deberá de servir para aplicarla periódicamente y constatar la continuidad de las condiciones en las que se realiza el Teletrabajo, en los términos de lo indicado en el numeral 5.5 de esta Norma.

En el apéndice 3, "Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

5.6 Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y viceversa, y que al menos contemple lo siguiente:

a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo;

b) Los momentos, condiciones o causas en que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo asistirá al centro de trabajo;

c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y

d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo o herramientas (incluidas las TIC's) de trabajo utilizadas y/o asignadas para el Teletrabajo.

5.7 Proporcionar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

a) Silla ergonómica o de otro tipo apropiada a las actividades a desarrollar;

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

c) En su caso, los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales, del trabajador en su jornada laboral.

Nota: En caso de que el lugar de trabajo acordado bajo la modalidad de Teletrabajo sea un lugar distinto a un domicilio particular, ésta deberá contar con condiciones de seguridad e higiene, además de lo requerido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a), de la presente Norma.

5.8 Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para realizar sus actividades.

5.9 Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

5.10 Establecer mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo a presencial, cuando la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo informe al patrón de alguna condición, o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a sus intereses laborales, de acuerdo con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley.

5.11 Practicar los exámenes médicos que corresponda a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo de conformidad con lo previsto por la NOM-030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo o sus familiares, cuando aquellas hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo,

siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo según aplique:

- a) La lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo;
- b) La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo;
- c) La evidencia fotográfica o de video que en su caso se cuente de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, y
- d) Los listados que comprueben los bienes y equipo de cómputo proporcionados a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.7 de esta NOM.

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

5.14 Brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que, en su caso, las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo participen en la Comisión de Seguridad e Higiene o en la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.

6. Obligaciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo. [Énfasis añadido]

6.1 Brindar a la Comisión de Seguridad e Higiene, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo, antes de figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, y después de serlo, con la periodicidad que corresponda. [Énfasis añadido]

6.2 Cumplir con la Política de Teletrabajo.

6.3 Informar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del Teletrabajo, incluidos aquellos acontecimientos traumáticos severos que hubiere presenciado o sufrido, con motivo o en ejercicio de su trabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción de las alteraciones o acontecimientos.

6.4 Resguardar y conservar en buen estado los equipos (incluidos los de cómputo), materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, les proporcione el patrón para realizar el Teletrabajo en su lugar de trabajo. [Énfasis añadido]

6.5 Observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, de acuerdo con lo que establezca la NOM-030-STPS-2009.

6.6 Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón en el desempeño de sus actividades como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. [Énfasis añadido]

6.7 Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, al lugar de trabajo previamente acordado a fin de que, en su caso, se realicen las gestiones para comprobar que el nuevo lugar de trabajo propuesto satisface los requerimientos para que ahí se desarrolle Teletrabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del cambio de domicilio.

6.8 Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de Teletrabajo y de capacitación que le proporcione el patrón, así como en las reuniones presenciales o virtuales organizadas para evitar el aislamiento social, de acuerdo con lo que establece el Capítulo 8 de la presente Norma.

6.9 Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento. [Énfasis añadido]

7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. [Énfasis añadido]

7.1 Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos: [Énfasis añadido]

Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

- a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;
- b) Iluminada, por luz natural o artificial, que no provoque deslumbramiento debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;
- c) Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y
- d) Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

7.2 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico: [Énfasis añadido]

Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que (por el mobiliario, o posiciones sedentarias prolongadas) evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

- a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o

plano de trabajo, que impidan la colocación incómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;

b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y

c) En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.

En el Apéndice 5 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica.

7.3 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique: [Énfasis añadido]

a) Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades;

b) Se observe una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares;

c) Se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa;

d) Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y

e) Se respete el derecho a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas en horarios flexibles, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

8. Capacitación y adiestramiento. [Énfasis añadido]

8.1 La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo por el patrón, y en los casos aplicables con la participación de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, deberá consistir, según aplique:

a) En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para:

1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y

3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la relación trabajo-familia, los ritmos de trabajo acelerado, la carga de trabajo, la comunicación entre trabajadores, el apoyo social y la violencia laboral, entre otros; [Énfasis añadido]

b) La comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo;

c) En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo:

Nota: El proceso de capacitación o el adiestramiento podrá realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, como parte de la jornada de trabajo.

9. Organismos de evaluación de la conformidad.

Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo).

9.1 El patrón tendrá la opción de contratar los servicios de una Unidad de Inspección acreditada y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento, para evaluar la conformidad con esta Norma Oficial Mexicana. [Énfasis añadido]

9.2 Las unidades de inspección que evalúen la conformidad con la presente NOM deberán aplicar los criterios de cumplimiento que prevé el procedimiento para la evaluación de la conformidad, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 10 de la misma.

9.3 Las Unidades de Inspección acreditadas y aprobadas que evalúen el cumplimiento con esta Norma deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto por la presente Norma un dictamen, el cual habrá de contener:

a) Datos de identificación del centro verificado:

- 1) El nombre, denominación o razón social;
- 2) El Registro Federal de Contribuyentes;
- 3) El domicilio completo;
- 4) El teléfono;
- 5) Correo electrónico, y
- 6) Su actividad principal;

b) Datos de identificación de la unidad de inspección:

- 1) El nombre, denominación o razón social;
- 2) El número de acreditación;
- 3) El número de aprobación otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- 4) Número de REPSE, y
- 5) Su domicilio completo;

c) Datos del dictamen:

- 1) La clave y nombre de la norma;
- 2) El nombre del verificador evaluado y aprobado;
- 3) La fecha de verificación;
- 4) El número de dictamen;
- 5) La vigencia del dictamen;
- 6) El lugar de emisión del dictamen;
- 7) La fecha de emisión del dictamen, y
- 8) El número de registro del dictamen emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al rendirse el informe respectivo en módulo del portal de servicios electrónicos, o plataforma que la sustituya.

9.4 La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión. [Énfasis añadido]

10. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad. [Énfasis añadido]

10.1 Este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón.

10.2 El dictamen de inspección vigente deberá estar a disposición de la autoridad laboral cuando ésta lo solicite. [Énfasis añadido]

Las Listas de Verificación de Seguridad y Salud en el Teletrabajo recibidas por el patrón deberán estar a disposición de la autoridad laboral cuando ésta lo solicite

10.3 Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

Conforme al Procedimiento para la Evaluación de Conformidad, se puede presentar evidencia documental o en su caso, los registros laborales que permiten deducir su cumplimiento a cargo de la parte patronal. Por ejemplo:

5.13	Documental	El patrón cumple cuando presenta evidencias de que cuenta con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.
<p>Observaciones:</p> <p>Los mecanismos de atención que el patrón establezca para dar atención a los casos de violencia que tenga identificados por la propia persona trabajadora o por cualquier otro medio por el que se entere y que corrobore de su existencia, podrán estar instrumentados por la aplicación de criterios, lineamientos, procedimientos o protocolos u otro con que cuente el centro de trabajo que permitan instrumentar el contenido de las políticas de Teletrabajo y en caso, canalizar a la persona trabajadora violentada a la atención institucional especializada.</p>		

10.4 Las evidencias de tipo documental o los registros a que alude esta Norma podrán exhibirse de manera impresa o en medios informáticos o digitales, y se deberán conservar al menos durante un año. [Énfasis añadido]

11. Vigilancia. [Énfasis añadido]

La vigilancia del cumplimiento de la presente Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.5.1.2 Selección de candidatos a teletrabajo

Las pautas para la selección y evaluación de candidatos trabajadores que estén dispuestos a realizar su trabajo más del 40 por ciento su jornada laboral semanal

de forma remota sin presencia física o parcial, desde un lugar fuera del centro de trabajo, constituye el punto de partida para que el patrón pueda determinar de forma voluntaria entre las partes su integración a la modalidad de teletrabajo. Para comenzar, la selección previa de aspirantes a teletrabajadores por parte del patrón para determinar su idoneidad para trabajo remoto o a distancia es la base organizacional para la viabilidad esta forma flexible de las relaciones laborales. Más adelante, abordaremos en el punto 4.6.5, lo relacionado al componente de la certificación de competencias laborales tecnológicas y digitales. Volviendo al tema que nos ocupa, la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, plantea en su *Apéndice 2, denominado "Selección de candidatos para el Teletrabajo"*, cuya naturaleza jurídica es esencialmente informativa y no de cumplimiento obligatorio desarrolla una serie de directrices orientadoras dirigidas al patrón o empleador para que desde el centro de trabajo se perfilen los candidatos para desempeñarse como teletrabajadores. Adicionalmente, el presente apéndice sugiere como medida de orden preventivo someter a la consideración de la parte patronal y como factor de inclusión la migración de trabajadores de alta vulnerabilidad hacia la modalidad de teletrabajo. En este orden de ideas, el apéndice 2 de la Norma Oficial Mexicana sobre Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, propone lo siguiente:

"Requisitos indispensables para poder ser persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo es que se cumpla con lo siguiente:

a) Que los trabajadores que estén dispuestos a realizar su trabajo en más del 40 por ciento su jornada laboral semanal, desde un lugar fuera del centro de trabajo, son aspirantes a ser seleccionados por el patrón;

b) Que el Teletrabajo se realice exclusivamente con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

c) No será considerado Teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica, es decir con menos del 40 por ciento de la jornada laboral contenida en el contrato de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo.

Los trabajadores aspirantes para incursionar como personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo deben seleccionar un "lugar de trabajo" en una zona en donde exista garantías de conectividad para desarrollar trabajos con Tecnologías de la Información y Comunicación. Lo anterior, independientemente de tener conocimientos elementales o avanzados en el manejo de las TIC (depende de las necesidades del centro de trabajo). [Énfasis añadido]

Una vez que el patrón tenga posibles aspirantes, debe estar seguro de que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumplen los lugares de trabajo que seleccione el aspirante (y que el patrón esté de acuerdo) para realizar Teletrabajo.

Para lo anterior el patrón deberá elaborar y proporcionar a los aspirantes (y posteriormente a los que ya sean personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo) una lista de verificación para comprobar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del lugar de trabajo. [Énfasis añadido]

La información que se asiente en la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que el patrón le proporcione a cada trabajador aspirante a ser persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo, servirá como evidencias para evaluar y determinar si se valida o se rechaza al aspirante. Para lo anterior la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo apoyará al patrón en la evaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. [Énfasis añadido]

Existe la opción (para comprobar que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son adecuadas para llevar a cabo Teletrabajo) mediante una visita al lugar de trabajo, -sólo si el aspirante a figurar como persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo está de acuerdo- y, en su caso, dicho aspirante proporcione las facilidades para la comprobación de manera física y presencial por el patrón o por quien éste determine. [Énfasis añadido]

Es recomendable considerar que la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo pueda apoyar al patrón, a:

Seleccionar los puestos de trabajo de los trabajadores que pudieran tener prioridad para ser candidatos para figurar como personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo; [Énfasis añadido]

Solicitar la opinión del sindicato, en caso de que en el centro de trabajo exista esta representación, respecto de la selección realizada de los trabajadores precandidatos a realizar el Teletrabajo. [Énfasis añadido]

Detectar las necesidades familiares de los aspirantes (por ejemplo, los trabajadores con hijos o el cuidado de personas mayores u otros familiares de alto riesgo) que también podrían considerarse candidatos para el Teletrabajo. [Énfasis añadido]

Elaborar las preguntas de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y

Revisar, analizar la información de las listas de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo proporcionada por los aspirantes a realizar Teletrabajo, y dictaminar si se satisfacen las condiciones para los lugares de trabajo.

El Teletrabajo como una opción emergente de organización del trabajo, incluso en entornos no pandémicos cuenta con beneficios para los trabajadores incluyen una reducción en el tiempo de viaje, una mayor autonomía del tiempo de trabajo que

conduce a una mayor flexibilidad en términos de organización del tiempo de trabajo, un mejor equilibrio general entre el trabajo y la vida y una mayor productividad.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo pueden beneficiarse al mejorar el equilibrio entre el trabajo y la familia, lo que puede conducir a una mayor motivación y una menor rotación, así como a una mayor productividad y beneficios tanto para la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo como para el patrón, y una reducción en la necesidad de espacio de oficina y los costos asociados.

Para ser eficaz, el Teletrabajo debe basarse en el diálogo y la cooperación entre el patrón y los trabajadores. Es esencial proporcionar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo los equipos y sistemas apropiados (software y hardware), soporte técnico y capacitación, para mejores resultados.

No menos importante es la necesidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro, que incluya proporcionar las medidas apropiadas para las personas con discapacidad y para evitar el acoso cibernético y evitar la interferencia trabajo-familia.

Los posibles desafíos que plantea el Teletrabajo (aislamiento, falta de interacción en persona con compañeros de trabajo, gerentes y público) deben considerarse adecuadamente.”

A pesar de esta pauta integrada como Apéndice 2., relativo a la selección de candidatos para el Teletrabajo dentro de la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023; cabe recordar que referido apéndice no tiene un carácter vinculante y obligatorio. Consideremos ahora que las metodologías y requisitos aplicables para la selección de trabajadores aspirantes a la modalidad de teletrabajo son sumamente diversas.

4.5.1.3 Recomendaciones de actividades previas al teletrabajo

En el marco de la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, el Apéndice de referencia número 4, titulado “Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar”, expone tres ejes principales que se sugiere deben realizar antes de iniciar la jornada laboral de los teletrabajadores. Los ejes indicados son: de orden alimenticio, de ejercicio físico para la salud y de planeación de las actividades laborales u organizativos.

Acorde con el apéndice de referencia, se plantea lo siguiente:

“En el presente Apéndice se presentan ejemplos de actividades que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo pueden realizar antes - durante y después de su jornada de trabajo.

Antes de iniciar la jornada laboral, realizar unos minutos de ejercicio, estiramiento o relajación;

Vestirse adecuadamente, como si fuera a ir al centro de trabajo;

Hacer pausas durante su jornada laboral para el descanso de las articulaciones y de la visión;

Cuidar la postura física al Teletrabajar;

Establecer objetivos y prioridades para la jornada de trabajo, para mejorar sus resultados, y

Mantener hábitos de alimentación (nutrición) y sueños saludables.

Ejercicios complementarios recomendados.

4.5.1.4 Políticas de teletrabajo en centros laborales

La temática de las políticas laborales abordada en el punto 3.13 de la presente investigación vuelve a cobrar vigencia al amparo del análisis de la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023. Teletrabajo. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Nuevamente para mayor precisión *las denominadas políticas laborales, empresariales u organizacionales son lineamientos o directrices al interior de una empresa basadas en el conjunto de principios, normas y valores que rigen el funcionamiento de los procesos y el actuar de los colaboradores de una organización.*¹²⁶

En consonancia con el Apéndice 1, Política de Teletrabajo -texto informativo- sin carácter obligatorio, se recomienda considerar los siguientes elementos para formular una adecuada política de teletrabajo, siendo los siguientes:

“Establecer las horas en que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo deben estar disponibles a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Especificar claramente a qué hora debe comenzar y terminar la jornada laboral de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

En su caso, indicar si el patrón acuerda con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo que se adoptarán horarios flexibles (por ejemplo, horarios escalonados durante el día para cumplir con la jornada laboral).

¹²⁶ Op. Cit. P. 108.

Describir los procedimientos para informar sobre las horas de trabajo y las tareas realizadas previamente programadas con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Describir la manera de calificar la calidad del trabajo y los procesos de revisión que se instrumentarán para garantizar mismas condiciones y cargas de trabajo, sin importar el género de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Contemplar condiciones o eventualidades, para que personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo sepan qué hacer si tienen problemas con su WiFi, su computadora (ordenador) o las herramientas de software, por ejemplo.

Solicitar opinión a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo sobre el contenido de la política de Teletrabajo, ya que pueden perderse matices importantes de determinados puestos que deben cubrirse.

Difundir en el centro de trabajo la política de Teletrabajo, y revisarla al menos cada trimestre, o cuando ocurran sucesos importantes dentro o fuera del centro de trabajo, para asegurar que ésta siga siendo vigente.

Proporcionar directrices de protección de datos y enlaces a todas las herramientas de seguridad de los dispositivos que puedan necesitar las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Elaborar un listado detallado de las erogaciones que asumirá el centro de trabajo para gastos imprevistos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo (por ejemplo, consumo de energía eléctrica y costos por el consumo de señal para el uso de la Tecnología de la Información y Telecomunicaciones).

Informar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo sobre cómo pueden utilizar, en su caso, los días de baja por enfermedad y las vacaciones mientras teletrabajan.

Ejemplo de redacción de la Política de Teletrabajo (no limitativa)

En este centro de trabajo (Indicar La Razón Social) para el Teletrabajo se asumen los compromisos siguientes:

A) El centro de trabajo reconoce que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, están expuestas a riesgos por motivo de su trabajo, por lo que se compromete a informar de manera periódica sobre dichos riesgos con el fin de que exista una cultura de prevención de riesgos o accidentes por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosociales y ergonómicos, así como otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras.

B) Con el fin de evitar el aislamiento, las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deberán asistir a reuniones presenciales o virtuales que organice el centro de trabajo, mismas que serán convocadas con suficiente anticipación. Asimismo, con el fin de facilitar la comunicación entre las personas trabajadoras, el centro de trabajo elaborará y difundirá un directorio actualizado de las personas que laboran bajo la modalidad presencial y de teletrabajo.

C) Las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deberán utilizar las herramientas de comunicación y mensajería (software), proporcionada por el centro trabajo, mismas que serán los mecanismos oficiales de comunicación entre el centro de trabajo y las personas que teletrabajen.

D) El centro de trabajo respetará la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y no se podrán utilizar mecanismos invasivos para verificar la disponibilidad o conexión de las personas trabajadoras. Las cámaras, micrófonos o mecanismos de localización, sólo serán de uso obligatorio para reuniones, videoconferencias, capacitaciones y obligaciones relacionadas con seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tendrán el derecho a la desconexión de las herramientas de comunicación, mensajería u otros mecanismos de contacto durante las pausas para alimentos, lactancia, término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

El centro de trabajo no podrá comunicarse con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo durante dichas pausas, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

E) Las personas trabajadoras bajo modalidad de teletrabajo deberán cumplir con la totalidad de su jornada laboral establecida en el contrato, por lo que el centro de trabajo podrá mantener contacto y mando en cualquier momento, con excepción de las pausas para alimentos o lactancia, el término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

El centro de trabajo podrá establecer horarios continuos o discontinuos para las personas en la modalidad de teletrabajo. Para el caso de los horarios continuos, las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo deberán estar disponibles para cualquier comunicación durante el transcurso de la jornada laboral, salvo por las pausas para alimentos o lactancia. En el caso de los horarios discontinuos, el centro de trabajo acordará previamente con cada persona teletrabajadora la distribución de horarios en la jornada laboral.

F) Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo del centro de trabajo gozarán del mismo trato que el personal en la modalidad presencial, por lo que todas las prestaciones y beneficios otorgados a estos serán también conferidos a las personas que teletrabajen.

G) Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo podrán solicitar horarios escalonados que les permitan distribuir de mejor manera las responsabilidades del hogar, así como mejorar el balance trabajo - vida privada. El establecimiento de dichos horarios será de común acuerdo con el centro de trabajo.

H) Las madres en modalidad de teletrabajo y en período de lactancia, tendrán derecho por seis meses a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien reducir una hora su jornada laboral para alimentar a sus hijos. La distribución de los reposos o la reducción de jornada laboral será acordada conforme a los requerimientos de la persona teletrabajadora.

I) El centro de trabajo se compromete a entregar una silla de tipo ergonómico para cada persona teletrabajadora, en caso de ser necesario y previo dictamen médico, se otorgarán también los útiles y mobiliarios necesarios que garanticen condiciones ergonómicas y posturales de la persona teletrabajadora.

J) El cambio o adición de un nuevo lugar de trabajo para las personas que trabajen en la modalidad de teletrabajo deberá ser solicitado por la persona teletrabajadora al menos con quince días de anticipación, con el fin de que se lleven a cabo los procesos necesarios para validar que dicho lugar cumple con las condiciones de seguridad y salud necesarias para el óptimo desempeño del teletrabajo.

K) El centro trabajo se compromete a otorgar el equipo de cómputo y/o dispositivos tecnológicos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, así como a brindar la asistencia y capacitación necesarias para la instalación y correcto uso de estos.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo se obligan a tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales, útiles o mobiliario ergonómico que reciban del centro de trabajo, y deberán firmar la carta responsiva que se les otorgue para cada uno de dichos objetos.

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

L) El cambio en la modalidad presencial a teletrabajo o viceversa deberá darse de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo. Dicha solicitud deberá ser realizada al menos con 20 días de anticipación, con el fin de validar su viabilidad dependiendo de las funciones que

realice la persona teletrabajadora y previo análisis de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo propuesto. En todo caso, con el fin de facilitar el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo harán su máximo esfuerzo para garantizar el pleno ejercicio de dicho derecho.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tendrán el derecho de solicitar el cambio inmediato del lugar de trabajo, e inclusive el cambio a la modalidad presencial, cuando existan casos de violencia doméstica. El centro de trabajo se compromete a establecer un mecanismo dedicado para atender los casos y dar un tratamiento expedito, discreto, con perspectiva de género y no revictimizar a las personas trabajadoras que pongan a consideración una solicitud de esta naturaleza.”

4.5.1.5 Recomendaciones en materia de mobiliario ergonómico para el teletrabajador

La necesidad de disponer de mobiliario ergonómico para desarrollar actividades laborales vinculadas al teletrabajo y, en general para diversas tareas en los centros de trabajo, se dirige a garantizar que, mediante posturas corporales correctas en la ejecución de las actividades laborales, se propicie el cuidado de la salud de los trabajadores. En este sentido, las posturas corporales pueden ser estáticas o dinámicas. Me gustaría precisar que la mayoría de las posturas corporales que se asumen realizando tareas de teletrabajo son preponderadamente posturas estáticas (estar sentado la mayor parte de la jornada laboral). Cabe precisar que abordar esta temática bajo este estricto punto de vista, sólo estaríamos abordando elementos de ergonomía en un plano físico-laboral sin considerar la ergonomía cognitiva y organizacional.

En la revisión de esta temática es válido recuperar el denominado “*Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)*”, llamado comúnmente Método ROSA. En la particularidad de este modelo canadiense, “*está basado en las recomendaciones ergonómicas para el trabajo en oficina recogidas en la guía CSA Z412 elaborada por el Centro Canadiense de Salud y Seguridad Laboral (CCOHS, del inglés «Canadian Centre for Occupational Health and Safety»), así como en otros criterios técnicos recogidos en la literatura ergonómica. Estas recomendaciones y criterios se circunscriben a la postura adoptada por el trabajador al utilizar e interactuar con algunos de los elementos más habituales en un puesto de trabajo de oficina.*”¹²⁷

¹²⁷ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (*Rapid Office Strain Assessment*). Notas Técnicas de Previsión. NTP 1.173. 2022. Recuperado el 30 de noviembre de 2023, de <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1173+Modelo+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+puestos+de+trabajo+en+oficina.+M%C3%A9todo+ROSA.pdf/68d0d775-aeb9-598c-d4e2-8e102601a4d7?version=2.0&t=1653390736592>

Cabe destacar que el Método ROSA, tiene como metodología básica evaluar 5 elementos comunes dentro de una oficina de trabajo, a saber: silla, teléfono, pantalla, ratón y teclado para lograr en el trabajador durante su actividad ocupacional una postura neutra o ideal. No obstante, la selección y orientación de la silla de trabajo son el eje principal de este método también asociado en menor grado al uso de los llamados periféricos (teléfono, pantalla, ratón y teclado) dentro de la zona de trabajo. Para mayor precisión, la silla como referente de ergonomía física debe considerar: *altura del asiento, profundidad del asiento, respaldo y descansabrazos*¹²⁸ y la propia ubicación de los periféricos teniendo como punto de referencia la silla de trabajo. Lo más importante de este método, se centra en aportar soluciones y criterios para evaluar elementos y mobiliario ergonómico que los empleadores deben suministrar por disposición de Ley a los teletrabajadores.

No obstante, existen otros métodos adicionales para evaluar posturas ergonómicas u ocupacionales adicionales como lo son: método RULA (*Rapid Upper Limb Assessment*)¹²⁹ relacionado con la postura estática de extremidades superiores y sus trastornos y el método REBA (*Rapid Entire Body Assessment*), mismo que considera los posibles riesgos de adquirir, desarrollar o padecer algún tipo de desorden o trastorno físico derivado de una actividad laboral evaluando extremidades superiores e inferiores.¹³⁰

4.6 Desafíos para implementar el teletrabajo en México

4.6.1 Control y supervisión de las actividades laborales de los teletrabajadores

El primer desafío para consolidar la institución jurídica del teletrabajo fue superado parcialmente por el legislador federal con motivo de la reforma laboral sobre teletrabajo de 2021. Hay que señalar también que la pandemia originada por la propagación del virus SARS-Cov2 (COVID-19), modificó nuestra agenda Legislativa y propició un múltiple catálogo de iniciativas en este rubro. En otras palabras, la pandemia aceleró los procesos de reforma legislativa en materia de teletrabajo. No obstante, señalamos que este primer desafío al etiquetarlo como parcial en sus efectos, obedece a la lógica de una reforma laboral de cierta forma innovadora y de avanzada, pero en sus hipótesis y consideraciones legales incompleta.

Por otro lado, un segundo desafío lo constituyen los controles y medios para llevar a cabo la supervisión laboral de trabajo remoto, misma que puede estar sujeta a

¹²⁸ Cornell University Ergonomics Web. CUergo. ROSA – Rapid Office Strain Assessment. Michael Sonne, MHK, CK. Recuperado el 30 de noviembre de 2023 de <https://ergo.human.cornell.edu/CUErgoTools/ROSA/ROSA%20-%20Instructions%202011-2012.pdf>

¹²⁹ NAWO Natural Work. Method RULA. Recuperado el 30 de noviembre de 2023, de <https://nawo-solution.com/rula-method/>

¹³⁰ Diego-Mas, José Antonio. Evaluación postural mediante el método REBA. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015. Recuperado el 30 de noviembre de 2023 de <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/reba/reba-ayuda.php>

programas de cómputo específicamente denominados *software* aplicativo para fines de supervisión, mismo que podemos clasificar de la siguiente manera:

- a) Software aplicativo para la administración o gestión de proyectos. Por ejemplo: Aspel SAE, Odoon, Inventoria, OpenERP, Oracle, Hubspot, Holded, Asana, EGA Futura.
- b) Software aplicativo para enlaces de reuniones remotas virtuales o videoconferencias/organización de reuniones. Por ejemplo: Zoom, Cisco Webex, Microsoft Teams, Google Meet, Skype Doodle, GitMind, Minute, Soapbox, MeetingBooster.
- c) Software aplicativo para comunicación interna institucional. V.gr; ezTalks Meetings, HipChat, Slack, Trello, Steeple.
- d) Software aplicativo para medir productividad y administración del tiempo laboral. V.gr; FlexiServer, Work Meter, Time Doctor, Tickspot, Timely, TSheets, iDoneThis, Basecamp.
- e) Software aplicativo para la asignación de tareas y gestión del personal. Por ejemplo: TimeCamp Planner, Google Keep, Ghazal App, Wrike, Asana, MeisterTask, Redmine, Taclia.
- f) Software aplicativo para negociación y administración de instrumentos jurídicos. Por ejemplo: Umno, VirtualSpeech, Presentation Time Pro, Negocitaion 306, CaseTracking, Jarvis One, App4Legal, BaseNet, Ofionline Abogados, Kleos.
- g) Software aplicativo para firma de documentos/firma electrónica. V.gr; HelloSign, Adobe Sign, RightSignature, DocuSign, SignEasy, SignNow, PandaDoc, Signwell, Blueink, Eversign, Signaturit.
- h) Software para monitoreo remoto de escritorio o equipos informáticos. V.gr; Any Desk, TeamViewer, Chrome Remote Desktop, Zoho Assist, Remote Desktop Manager, RemotePC.
- i) Software para contabilidad. Por ejemplo: ContaAuto, Senior Conta, AccountEdge, Nubox, Contasol.
- j) Software para asistentes virtuales. V.gr; Quolaw, Practice, Haptik, Boost.AI, Conversica, Exceed.ai, Enterprise Bot, y
- k) Software para la evaluación del desempeño. Por ejemplo: Factorial HR, Kenjo, Yunbit, SAP Success Factor, Sage HR, a3 Equipo, Cezanne HR, y
- l) Software para la medición de la productividad en el teletrabajo. V.gr; Effiwork, Factorial HR

Cabe destacar que los mecanismos de supervisión y control laboral pactados entre las partes en materia de teletrabajo, deben ser establecidos por escrito en las condiciones de trabajo. Lo anterior, con fundamento en lo prescrito en el artículo 330-B, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

El hecho de utilizar estos mecanismos y el diverso software aplicativo de referencia encuentran su fundamento legal conforme lo establece el artículo 330-F, fracción IV de nuestra legislación federal en materia laboral, mismo que establece lo siguiente:

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a la III...

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

V...

Como resultado de lo anterior, habrá que observar lo dispuesto en el artículo 330-I de la Ley Federal del Trabajo, señalando que los mecanismos de supervisión y control laboral en materia de teletrabajo deben atender el principio de proporcionalidad y que, como resultado de su no vulneración, se garantice el derecho a la intimidad del teletrabajador y la protección de su información de índole personal. No obstante, de manera extraordinaria, se puede utilizar videovigilancia y micrófonos para supervisar la relación laboral de teletrabajo, cuando la naturaleza del trabajo desempeñado así lo amerite, pero solo como una supervisión de carácter excepcional.

4.6.2 Los costos y productividad en las empresas para implementar el teletrabajo

La propuesta de impulsar una nueva cultura laboral en México, tiene un largo trayecto histórico-laboral. Desde el sexenio del Presidente de la República Vicente Fox Quesada, fue claro el objetivo de transformar la mentalidad y actitudes de los sectores obrero y patronal frente a la percepción tradicional de las relaciones laborales ante un nuevo entorno económico altamente competitivo y en gran medida globalizado. Es así como, se proyectó entre otros valores de la nueva cultura laboral, la productividad como un proceso¹³¹ dinámico dirigido a elevar los niveles de bienestar de la clase trabajadora. A partir de estas consideraciones y retomando el valor de la productividad asociado a la modalidad de teletrabajo podemos señalar en principio que existen metodologías, métricas, factores, indicadores y software industrial para medir la productividad a partir de la eficacia en el rendimiento laboral.

Acorde con las ideas fundamentales en la economía exploradas por Adam Smith a partir de su obra “La riqueza de las naciones” (1776), se plantea que *la riqueza de una nación viene determinada por el nivel de vida de su población, y que ese nivel puede elevarse aumentando la productividad, es decir, la cantidad de producción generada por trabajador.*¹³² Para el Fondo Monetario Internacional, la productividad ha experimentado *una desaceleración mundial desde hace más de un decenio.*¹³³ De manera que, hoy enfrentamos múltiples retos para buscar elevar

¹³¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La nueva cultura laboral en México. *Non data*. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de https://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/cult_lab.html

¹³² Fondo Monetario Internacional. Discursos. El poder y los peligros de la “mano artificial”: La inteligencia artificial a la luz de las ideas de Adam Smith. Gita Gopinath, Primera Subdirectora Gerente del FMI - Discurso conmemorativo del 300 aniversario del nacimiento de Adam Smith - Universidad de Glasgow, 5 de junio de 2023, Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de <https://www.imf.org/es/News/Articles/2023/06/05/sp060523-fdmd-ai-adamsmith>

¹³³ *Ibidem*

los niveles de productividad a partir de nuevas formas flexibles en las relaciones laborales asociadas al uso intensivo y extensivo de las tecnologías de la información y comunicación. Por consiguiente, los trabajadores y patrones deben actualmente diseñar, instrumentar y evaluar la metodología y métricas que permitan reflejar una adecuada valoración del rendimiento laboral a partir del trabajo a distancia o remoto a través de la modalidad de teletrabajo.

En particular, resulta relevante recuperar el contenido sustantivo de los artículos 2° y 537, fracción III, incisos b) y c), previstos en nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, que señalan:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

*Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; **se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos**, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.[Énfasis añadido]*

...
...
...

Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. a la II...

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) (Se deroga).

b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;

*c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, **oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda. [Énfasis añadido]***

d) al i) ...

IV a la VI...

A partir de las previsiones legales citadas con antelación, se desprende que, la legislación laboral en México, se enfoca al impulso de la productividad y a un

mejor rendimiento laboral de la clase trabajadora basado en la capacitación previa de la clase trabajadora y apostando al resultado de un bienestar compartido de los factores de producción. Sobre el particular, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha señalado en su informe *“Working Time and Work-Life Balance Around the World”* (Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo), presentado en Ginebra durante enero de 2023, se advierte lo siguiente: *“Existe una cantidad considerable de evidencia que las políticas de equilibrio entre la vida profesional y privada proporcionan importantes beneficios a las empresas, sustentando el argumento de que este tipo de políticas son provechosas tanto para los empleadores como para los empleados”*.¹³⁴ De igual forma, del estudio integral señalado, se concluye y recomienda que:¹³⁵

a) *“Las leyes y reglamentaciones de la jornada laboral sobre el número máximo de horas de trabajo diarias y los períodos de descanso reglamentarios son logros que pueden contribuir a la salud y bienestar de una sociedad a largo plazo y no deben ponerse en peligro.*

b) *“Las jornadas de trabajo más largas por lo general están asociadas con una productividad inferior, mientras que un horario más reducido está relacionado con una mayor productividad”*. [Énfasis añadido]

c) *“Los países deberían aprovechar las experiencias adquiridas con la reducción y la flexibilidad de las horas de trabajo durante la crisis de la COVID-19. Incluyendo las modalidades a tiempo parcial con las mayores prestaciones posibles, no sólo a fin de mantener el empleo sino también para sostener el poder adquisitivo y crear la posibilidad de amortizar los efectos de las crisis económicas.”* [Énfasis añadido]

d) *“Son necesarias respuestas de la política pública a fin de promover reducciones de las horas de trabajo en numerosos países, para promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada y mejorar la productividad”*. [Énfasis añadido]

e) *El teletrabajo contribuye a mantener el empleo y crea un nuevo espacio para la autonomía del empleado. Sin embargo, esta y otras formas de modalidades flexibles de trabajo deben ser reguladas para contener sus posibles efectos negativos, a través de políticas como la que con frecuencia se llama un “derecho a desconectarse” del trabajo.* [Énfasis añadido]

Acorde con lo señalado anteriormente, resulta de primer orden analizar y proponer cuales deban ser los elementos o factores, metodología y métrica para evaluar el

¹³⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Working Time and Work-Life Balance Around the World”, Recuperado el 29 de noviembre de 2023 de, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883389/lang--es/index.htm

¹³⁵ Ibidem

teletrabajo en algunas de sus modalidades. De cierta manera, se puede medir la productividad de un operario a partir de la siguiente fórmula modificada:¹³⁶

Productividad laboral= (cantidad de productos o servicios producidos) / (recursos humanos, tecnológicos y materiales utilizados) / (ordenación del tiempo de trabajo) / (factores) / (variables).

Para comenzar a elaborar una metodología, métrica, factores y variables para determinar la productividad en un contexto de teletrabajo, podríamos partir de lo siguiente:

Metodología a seguir:¹³⁷

1. *Determinar el criterio numérico de la medición.*
2. *Buscar indicadores claros y relevantes.*
3. *Definir ese cálculo sobre una base temporal.*
4. *Utilizar una fórmula para calcular la productividad laboral*

Adicionalmente, podríamos considerar, los factores básicos que dentro del teletrabajo ha expuesto el Informe relativo al “*Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*”, presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo estos posibles:

Factores a considerar:

1. Horarios reducidos incrementan la productividad.
2. Jornadas de trabajo extensas generan una inferior productividad.
3. Mayor flexibilidad en las horas de trabajo.
4. Jornadas laborales reducidas producen un sano equilibrio entre el trabajo y la vida privada de trabajador.
5. El teletrabajo contribuye a preservar las fuentes de empleo.
6. El teletrabajo crea nuevos espacios laborales para el trabajador.

Más aún, se podrían proponer algunos elementos adicionales, que le denominaríamos:

Elementos de contraste:

1. Establecer un comparativo de contraste entre las actividades realizadas y lo producido entre un trabajador presencial y un teletrabajador que desempeñe el mismo puesto y despliegue las mismas actividades laborales.

¹³⁶ Inteligencia artificial Chat GPT-4. Ingreso mediante el buscador Bing. Tema de consulta: ¿Cómo medir la productividad de los empleados? Respuesta. *Para medir la productividad de los empleados, es necesario definir métricas o indicadores que permitan calcular el porcentaje de unidades producidas por trabajador con respecto al total, o el grado de contribución de ese empleado a la estrategia global de la empresa. Existen muchas herramientas online que permiten medir la productividad de los empleados.*

Para medir la productividad laboral, se puede utilizar la siguiente fórmula: Productividad laboral = (Productos o Servicios Producidos) / (Recursos Utilizados)

Es importante tener en cuenta que la productividad de los empleados se encuentra condicionada por una serie de factores como son el clima laboral, la flexibilidad laboral, las propias condiciones del trabajo, el estilo de dirección, etc. Consultado el 29 de noviembre de 2023 a las 16:23 horas.

¹³⁷ INESEM Business School. ¿Cómo medir la productividad de los empleados en 4 pasos? Recuperado el 29 de noviembre de 2023, de <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-empresarial/como-medir-la-productividad-de-los-empleados-en-4-pasos/>

Hay que mencionar, además las particulares consideraciones sobre los elementos numéricos y de calidad en lo producido por el teletrabajador, siendo los siguientes: Elementos cuantitativos y de valor:

1. Elementos cuantitativos. Al tasar lo producido por el teletrabajador cuantificable en unidades de medida. Por ejemplo: accesos a sistemas, servicios brindados, número de personas atendidas.
2. Elementos cualitativos. Al valorar y considerar la calidad del trabajo producido por el teletrabajador bajo escalas de valor: Por ejemplo: Muy bueno, Bueno, Regular y Deficiente.

Por otro lado, se sugiere considerar los recursos utilizados, clasificándolos de la siguiente manera:

1. Recursos humanos
2. Recursos materiales (escritorios y sillas ergonómicas, papel)
3. Recursos tecnológicos (ordenadores, servidores, software, teclados, periféricos, software de seguridad, software de gestión y administración de bases de datos, etcétera)
4. Recursos operacionales (consumo de datos en telecomunicaciones, consumo de energía eléctrica)

Para complementar, el tema de la productividad en ámbitos de teletrabajo, se sugiere considerar la siguiente:

Métrica/Indicadores:

Indicador de horarios flexibles laborales/horas x día x semana

Indicador de jornadas laborales reducidas/horas x día x semana

Indicador de horario de atención del teletrabajador a su familia/horas x día x semana

Indicador de cantidad de productos o servicios brindados/número producido x día x semana

Indicador de conservación de fuentes de empleo en el centro laboral/ mensual

Indicador de contraste entre lo producido por trabajador presencial y teletrabajador/ número producido x día x semana

Indicador de monitoreo de supervisión laboral remota x día x semana

Indicador de satisfacción al cliente y/o usuario x días x número de accesos a sistemas monitoreados

Indicador de recursos humanos empleados/ número de teletrabajadores

Indicador de recursos materiales aplicados/ número de recursos x monto

Indicador de recursos tecnológicos aplicados/ número de recursos x monto

Indicador de recursos operacionales o logísticos/ Monto cubierto

Indicador de objetivos logrados o metas alcanzadas/número x metas planteadas y alcanzadas

Indicador de utilidad neta/Monto

En suma, podríamos señalar que la productividad laboral a partir de la modalidad de teletrabajo, podría representarse de la siguiente forma:

Productividad laboral en teletrabajo= (cantidad de productos o servicios producidos) / (fuentes de empleo conservadas presenciales y trabajo remoto) (recursos humanos, tecnológicos, operacionales y materiales utilizados) / (ordenación del tiempo de trabajo-jornadas reducidas) / (flexibilidad de la relación laboral) / (supervisión laboral remota) / (factores) / (variables).

Para la empresa desarrolladora de software WorkMeter, para la gestión de recursos humanos, en su perspectiva las claves para medir la productividad laboral en contexto de teletrabajo, son las siguientes:¹³⁸

- a) *Definir objetivos claros y alcanzables,*
- b) *Garantizar la comprensión de cada proceso,*
- c) *Promover la comunicación y transparencia con y entre los trabajadores,*
- d) *Asegurarse de contar con métricas objetivas para evaluar la productividad laboral,*
- e) *La tecnología es la clave para la monitorización del rendimiento en el teletrabajo, y*
- f) *Contar con una estrategia y una cultura organizativa que promueva la digitalización.*¹³⁹

En primer lugar, por lo que concierne al tema de costos para implementar el teletrabajo, las propias normas reguladoras del teletrabajo, son específicas y disponen lo siguiente:

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

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros; [Énfasis añadido]

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

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; ; [Énfasis añadido]

IV a la VIII” ...

En segunda instancia, habría que considerar que implementar la modalidad de teletrabajo mediante la adquisición y mantenimiento de una serie de recursos materiales, tecnológicos y logísticos y los costos de capacitación (recursos humanos) para operar en nuevos entornos laborales altamente tecnológicos o bien, se asumieron procesos de reconversión digital de las empresas tienen un

¹³⁸ WorkMeter. ¿Es posible medir la productividad laboral durante el teletrabajo? Recuperado el 29 de noviembre de 2023, de <https://www.workmeter.com/blog/medir-productividad-laboral-teletrabajo/>

¹³⁹ Ibidem

alto impacto monetario para los empresarios que se integraron a esta modalidad flexible laboral. Referido impacto presupuestal para la parte patronal podríamos desglosarla de la siguiente manera:

- a) Pago de salarios y prestaciones del teletrabajador
- b) Costos de capacitación al trabajador para operar en esquemas de trabajo remoto
- b) Adquisición de ordenadores y periféricos asignados al teletrabajador
- c) Mantenimiento y reparación de ordenadores y periféricos asignados al teletrabajador
- d) Adquisición de licencias de software de aplicación para desarrollar actividades laborales a distancia
- e) Renovación de licencias de software de aplicación para actividades de trabajo a distancia
- f) Adquisición y en su caso renovación de licencias respecto de software destinado a la supervisión laboral de teletrabajadores
- g) Adquisición y mantenimiento de mobiliario ergonómico asignado al teletrabajador
- h) Pago de cuotas de compensación por pago de servicios de telecomunicaciones y de energía eléctrica
- i) Instalación y pago de mantenimiento de oficinas satelitales o intermedias para desarrollar teletrabajo híbrido.
- j) Costos de la reconversión digital de la empresa (plataformas de comercio electrónico, plataformas de pago y plataformas de distribución, marketing en línea)
- k) Pago por el acceso, almacenamiento, servicios e infraestructuras de nubes informáticas
- l) Desarrollos y hosting de sitios web de las empresas; entre otros

En síntesis, los costos para implementar el teletrabajo con cargo a los patrones o empleadores, no necesariamente implican un bajo costo en las provisiones presupuestales de una empresa y en ocasiones, al carecer de infraestructura o la posibilidad de adquirirla se recurren a esquemas compartidos de inversión o bien, la posibilidad de contratar servicios en nubes informáticas. Por lo que respecta a las PYMES, también reviste un alto costo de operación la contratación de trabajadores sujetos al esquema de teletrabajo.

4.6.3 La visión empresarial en torno la implementación del teletrabajo

La confianza entre las partes ante los mecanismos de supervisión laboral constituye el elemento esencial para adoptar el teletrabajo en los centros laborales. La confianza de la parte patronal resulta esencial en la implementación del teletrabajo. Por una parte, el empleador debe voluntariamente adoptar esta modalidad sujetándola a diversos mecanismos de supervisión laboral de trabajo remoto en un entorno laboral no del todo controlable por la parte patronal.

Es importante resaltar en este punto que los casos de éxito en la implementación del teletrabajo citados en la presente investigación tienen como punto de partida el

carácter voluntario y la adaptabilidad de las partes a esta forma flexible de contratación laboral, pero esencialmente descansa sobre la base de la confianza depositada entre la parte patronal y los trabajadores. Para ser más específicos, en el sector privado, la administración pública federal centralizada u órganos constitucionales autónomos, la confianza y adaptabilidad son factores esenciales para el inicio y continuidad de las relaciones laborales de los llamados teletrabajadores(as).

No obstante, esto implica un compromiso y cambio de mentalidad de patrones y, trabajadores lo que se relaciona en parte con la llamada cultura laboral. Una aproximación a la noción de cultura laboral parte en principio como referirse a dicha noción: De esta manera, suele citársele también como cultura corporativa o cultura empresarial. Para mayor precisión, nos referiremos como cultura laboral y de acuerdo al autor Pablo Palenzuela en un concepto socioantropológico del mismo, se define como: *el “conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado”*.¹⁴⁰ A partir de referido concepto, las actitudes, comportamientos, creencias, normas y valores juegan un importante papel en la percepción de los trabajadores y de los empleadores de los procesos de trabajo como procesos sociales constructivos. Desde la sociología del trabajo, este constructo no lleva a la reflexión que, ante nuevas formas de las relaciones laborales y sus efectos en lo social nos conducen a plantear nuevas percepciones (nueva cultura laboral) ante el fenómeno de la tecnología y el teletrabajo.

4.6.4 La certificación de habilidades tecnológicas de los teletrabajadores y las entidades de certificación

Los trabajadores que plantean su propósito de incorporarse al esquema de teletrabajo, no parten sólo del entusiasmo o deseo del trabajador(a) de ser considerado por el patrón para emprenderlo. En principio, identificar, verificar y evaluar los conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y aptitudes son la parte medular inicial que debe considerar la parte patronal para determinar la viabilidad e idoneidad de aquellos trabajadores que son susceptibles de incorporarse al teletrabajo. Dicho lo anterior, esto nos lleva *a priori* a considerar la certificación de sus competencias laborales a partir del uso de la tecnología y medios digitales. Hecha esta salvedad, la función teleológica del artículo 330-E, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, establece como una obligación especial a cargo de la patronal, disponer la instrumentación de mecanismos de capacitación que resulten necesarios para identificar, aplicar y adaptarse a las Tecnologías de la Información y Comunicación que utilicen los teletrabajadores, y por otra parte, proporcionar capacitación adecuada a los trabajadores que migren

¹⁴⁰ Palenzuela, Chamorro Pablo. (1995). Las culturas del trabajo. Una aproximación antropológica. Sociología del Trabajo. 24, pp. 3-28.

de la modalidad presencial *in situ* a la modalidad de teletrabajo. Si bien, la capacitación juega un papel muy importante para la adquisición o desarrollo de nuevas competencias laborales, también resultan primordiales los conocimientos previos adquiridos por el trabajador y que estos sean reconocidos por las propias autoridades laborales certificando dichas competencias laborales basadas en la identificación, apropiación y aplicación de las TIC por parte de los trabajadores. Consideremos ahora que el éxito de la implementación del teletrabajo comienza con la selección idónea de un trabajador debidamente capacitado y certificado con competencias laborales basadas en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Sobre el particular el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la República Argentina, ha impulsado y desarrollado instrumentos de evaluación para la certificación de competencias en teletrabajo. Con respecto a este punto el propio Ministerio del Trabajo, se ha constituido como entidad formadora, evaluadora y certificadora de una serie de competencias laborales basadas en el trabajo y que han sido adquiridas o desarrolladas en la práctica por el teletrabajador. En este sentido, expide certificado de teletrabajo que acredita las competencias de un rol laboral específico.¹⁴¹ Precisamente, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, desde 2015 ha desarrollado su proceso de certificación de habilidades digitales para el teletrabajo bajo el estándar ICDL (*International Computer Driving License*).¹⁴²

Para mejor comprensión de las competencias laborales tecnológicas y digitales de los trabajadores y de las entidades de certificación, en el punto 6.3 de la presente investigación se abordará nuevamente esta temática.

4.6.5 Las diversas etapas para implementar el teletrabajo

Por lo que se refiere a las distintas fases o etapas que permiten difundir, planear, identificar, negociar, decidir, instrumentar y evaluar la implementación de la modalidad de teletrabajo en un centro laboral o sector de la función pública; resulta relevante para el análisis del tema recuperar la “*Guía de operación para la implementación del Teletrabajo*”,¹⁴³ elaborada por el Departamento Administrativo

¹⁴¹ Proveedor integral de soluciones para Recursos Humanos. redtelework, Certificación de competencias en teletrabajo – Ministerio de Trabajo. Recuperado el 9 de noviembre de 2023, de <https://redtelework.com/certificacion-de-competencias-en-teletrabajo-ministerio-de-trabajo/#:~:text=La%20Certificaci%C3%B3n%20de%20Competencias%20en%20Teletrabajo%2C%20es%20la,de%20competencia%2C%20es%20desarrollada%20por%20especialistas%20del%20sector.>

¹⁴² ICDL Américas. El MINTIC de Colombia comienza su proceso de certificación ICDL en perfil de teletrabajo. Recuperado el 9 de noviembre de 2023, de <https://icdlamericas.org/el-mintic-de-colombia-comienzo-su-proceso-de-certificacion-icdl-en-perfil-teletrabajo/#:~:text=Con%20el%20apoyo%20de%20ICDL%20Colombia%20se%20ofrecer%C3%A1,a%20los%20primeros%2070%20teletrabajadores%20de%20este%20ministerio.>

¹⁴³ Departamento Administrativo de la Función Pública del Gobierno de Colombia. Guía de operación para la implementación del Teletrabajo. proceso de Gestión del talento Humano. Grupo Gestión Humana. Versión 05. septiembre de 2022. Recuperado el 9 de noviembre de 2023 de

de la Función Pública del Gobierno de Colombia. Para este efecto y siguiendo este importante documento las fases a considerar para la instrumentación del teletrabajo pueden ser:

Primera fase: planeación;

Segunda fase: consolidación de información y resultados;

Tercera fase: evaluación y seguimiento del teletrabajo, y

Cuarta fase: Terminación y prórroga del teletrabajo.

La primera fase de planeación se orienta en gran medida a la emisión de una convocatoria mediante la cual los trabajadores que desean ingresar a un esquema de teletrabajo en el sector público deben en principio postularse y cubrir una serie de requisitos mínimos; esto es, acreditar una serie de competencias laborales digitales que les permita desarrollar actividades mediante teletrabajo. Por otra parte, el centro de trabajo o institución gubernamental procede de manera simultánea a identificar que cargos o responsabilidades públicas pueden estar sujetos a la modalidad de teletrabajo (identificación de cargos teletrabajables).¹⁴⁴ En este punto, también se comunica las excepciones *de aquellos cargos directivos y de asesoría que por la naturaleza de sus funciones no podrán acceder a la modalidad de teletrabajo.*¹⁴⁵ De igual forma, se procede a enumerar, comunicar y verificar los equipos o recursos tecnológicos mínimos con que cuenta el trabajador o servidor público para desempeñar sus actividades a través del teletrabajo. A continuación, se realiza una visita domiciliaria a los servidores que fueron aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional. Enseguida, se formula una lista de verificación que evalúa y determina si el servidor público cuenta con mobiliario ergonómico, el lugar de trabajo cumple con las condiciones de iluminación, ventilación, ambiente sonoro (nivel de ruido), temperatura, orden, aseo, disposición de extintores y botiquín.¹⁴⁶

La segunda fase de consolidación de información y resultados, contempla esencialmente la emisión de un acto administrativo a cargo de la dependencia de la función pública. Referido “acto administrativo” constituye la autorización al servidor público para desempeñar el teletrabajo, mismo que fue seleccionado bajo las directrices de la primera fase. De forma conexa, la emisión del acto administrativo contempla también la duración de la modalidad de teletrabajo (un año) previendo una posible terminación anticipada. En esta etapa, se busca que el teletrabajador se sujete a una serie de políticas institucionales para garantizar la seguridad de la información con especial énfasis en la protección de datos de carácter personal.

La tercera fase de evaluación y seguimiento del teletrabajo se dirige esencialmente a evaluar y dar seguimiento a las actividades entregables y bitácora de actividades a cargo del servidor público. En primer lugar, se formulan de

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_operacion_implementacion_teletrabajo.pdf/58c3abed-fed8-41a0-9fef-3a30325c3cdf?t=1583773567521

¹⁴⁴ Ibidem.

¹⁴⁵ Ibidem.

¹⁴⁶ Ibidem

manera previa a esta etapa una serie de instrumentos de medición y evaluación dirigidos a:

- a) *Evaluación del desempeño;*
- b) *Sistema de Gestión Institucional,*
- c) *Indicadores de gestión,* en caso de aplicar, y
- d) Algunos adicionales que el superior jerárquico inmediato *considere necesarios.*¹⁴⁷

La cuarta fase de terminación y prórroga establece una serie de causales de terminación del teletrabajo. Por ejemplo: incumplimiento del teletrabajador de sus obligaciones como servidor público y no realizar las funciones y compromisos pactados en la modalidad de teletrabajo asignada. En esta etapa, el servidor público sujeto a teletrabajo o su superior jerárquico inmediato pueden *dar por concluida la modalidad laboral de teletrabajo.*¹⁴⁸ Sin embargo, también puede formularse una prórroga a la modalidad de teletrabajo comunicando el deseo del servidor público al jefe inmediato y con la debida antelación (30 días). Lo señalado hasta este momento de prórroga no quiere decir que la solicitud se formule en automático, habrá que señalar que se debe verificar que el servidor público haya cumplido con los compromisos laborales pactados de forma íntegra y se haya *debidamente documentado y que en algún momento la prestación del servicio público no sea afectada.*¹⁴⁹

Lo anterior, no quiere decir que la metodología para implementar el teletrabajo desarrollada desde el modelo colombiano de la función pública constituya la única pauta metodológica disponible para estos efectos. De igual modo, en México, se emitió la *“Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19.”*¹⁵⁰ A partir de esta guía, el proceso para la instrumentación del teletrabajo por causa de pandemia, se desarrolló de la siguiente manera:

- a) *Realizar un diagnóstico (identificación de funciones, procesos y equipos e identificación del personal viable para el teletrabajo),*
- b) *Comunicación,*
- c) *Capacidades y herramientas de trabajo,*
- d) *Definir metas y obtención de resultados,*
- e) *Supervisión y horarios, y*
- f) *Evaluaciones.*¹⁵¹

Se debe agregar que el ABC del teletrabajo en Colombia (libro blanco), contempla las siguientes etapas para la Implementación del teletrabajo en las organizaciones:¹⁵²

¹⁴⁷ Ibidem.

¹⁴⁸ Ibidem.

¹⁴⁹ Ibidem.

¹⁵⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19

¹⁵¹ Ibidem.

- a) *Primera etapa: Compromiso institucional,*
- b) *Segunda etapa: Planeación,*
- c) *Tercera etapa: Autoevaluación,*
- d) *Cuarta etapa: Prueba piloto, y*
- e) *Quinta etapa: Apropiación y adopción.*¹⁵³

Para concluir, las pautas metodológicas para implementar el teletrabajo suelen ser muy diversas y con especial énfasis en alguna etapa o fase de desarrollo. No obstante, para implementar de forma adecuada y exitosa la modalidad de teletrabajo es fundamental proyectar, desarrollar y aplicar estas fases para la consecución de los objetivos o metas trazadas.

¹⁵² Gobierno Nacional de Colombia. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC) Libro blanco. el ABC del teletrabajo en Colombia. Recuperado el 9 de noviembre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20TELETRABAJO.pdf>

¹⁵³ Ibidem

Capítulo 5. Las cláusulas mínimas sobre las condiciones de trabajo que debe contener un contrato individual y colectivo de trabajo en su modalidad de teletrabajo

5.1. Cláusulas mínimas que debe contener todo contrato de teletrabajo

El presente capítulo se orienta fundamentalmente a crear una pauta o guía metodológica para desarrollar jurídicamente los contratos individuales de trabajo que integren la modalidad de teletrabajo e incluso para redactar las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que incorpore también dicha modalidad de teletrabajo e inclusive para la redacción y registro de los reglamentos interiores de trabajo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Para estos efectos, se establecerá la siguiente metodología: rubro/objetivo/cláusula. En nuestro enfoque, las disposiciones individualizadas mínimas que debe contener todo instrumento jurídico que regule las relaciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo, deben ser:

- 1) Descripción, notificación y establecimiento de las condiciones especiales para la prestación del servicio;
- 2) Notificación y obligación de proporcionar los medios o elementos tecnológicos que utilizará el teletrabajador;
- 3) Definición del entorno o lugar físico desde donde se prestará el servicio profesional de teletrabajo
- 4) Incorporación de cláusula de arrepentimiento o de reversabilidad;
- 5) Establecimiento de la jornada laboral;
- 6) Delimitación de responsabilidades en caso de accidente de trabajo;
- 7) Notificación de accidente de trabajo de un teletrabajador.
- 8) Definición de responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos electrónicos o informáticos de trabajo
- 9) Notificación del procedimiento de entrega y calendarización de las actividades;
- 10) Definición de la modalidad de teletrabajo.
- 11) Medidas de seguridad informática que deberá observar el teletrabajador.
- 12) Conocimiento y observancia de los avisos de privacidad o confidencialidad en el manejo de la información, datos personales y administración de bases de datos a cargo del teletrabajador.
- 13) Notificación y pago de gastos de traslado al centro de trabajo físico en ocasión de reuniones.
- 14) Notificación y pago de gastos erogados por el trabajador en la prestación del servicio (compensación adicional) por consumo de telecomunicaciones y energía eléctrica,
- 15) Notificación y pago de gastos erogados con motivo del pago de cualquier otro servicio o insumo erogado por el teletrabajador con motivo de teletrabajo prestado.
- 16) Implementación de medidas de seguridad e higiene en la prestación del teletrabajo;
- 17) Capacitación y adiestramiento a partir de la implementación de nuevos medios tecnológicos que utilizará el trabajador,
- 18) Montos y parámetros para determinar la entrega de incentivos de productividad a partir de los entregables del teletrabajador;

- 19) Monto salarial y elementos que lo conforman a partir de la modalidad de teletrabajo y actividades y/o entregables a cargo del teletrabajador;
- 20) Determinación y procedimientos de notificación de las causales de rescisión;
- 21) Notificación de entrega de dispositivos móviles o de cualquier otra tecnología que permita establecer la trazabilidad del teletrabajador en tiempo real durante la jornada laboral con motivo de teletrabajo móvil o modalidad laboral afín (Sistema de Posicionamiento Global, GPS);
- 22) Notificación al teletrabajador de los mecanismos o sistemas (software aplicativo) de supervisión laboral remotos que utilizará el empleador;
- 23) Supervisión extraordinaria del teletrabajador a partir de esquemas de videovigilancia;
- 24) Establecimiento de restricciones en cuanto al manejo de programas informáticos;
- 25) Establecimiento de restricciones en cuanto a manejo de bases de datos que acceda o administre el teletrabajador
- 26) Implementación de medidas de restricción en cuanto a utilización de propiedad intelectual;
- 27) Admisión, evaluación y certificación de las habilidades y competencias digitales de los teletrabajadores;
- 28) Establecimiento de sistemas de protección de los datos personales del teletrabajador (derecho a la intimidad del teletrabajador);
- 29) Establecimiento del porcentaje legal de actividades que se realizan de forma remota;
- 30) Incorporación de lineamientos y/o disposiciones para realizar de forma extraordinaria visitas al domicilio del teletrabajador;
- 31) Establecer disposiciones o situaciones de carácter extraordinario cuando existan excepciones a la modalidad de teletrabajo;
- 32) Incorporación de un glosario
- 33) Integración de un anexo técnico cuando el desarrollo de la actividad laboral así lo amerite;
- 34) Establecimiento y difusión de los mecanismos de comunicación entre el sindicato, empresa y teletrabajador;
- 35) Incorporación de las obligaciones especiales a cargo de los patrones o empleadores;
- 36) Instalación y proporcionar mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo;
- 37) Instituir el registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras;
- 38) Implementación de mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- 39) Establecimiento de los mecanismos y directrices que hagan efectivo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de la jornada laboral;
- 40) Inscripción de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;
- 41) Implementación de los mecanismos de capacitación y asesoría;
- 42) Incorporación de las obligaciones de los teletrabajadores en materia de seguridad de la información;

- 43) Difusión y observancia de documentos de seguridad en materia de protección de datos personales;
- 44) Evaluación de forma periódica las competencias digitales de quienes se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo;
- 45) Incorporación de las obligaciones especiales a cargo de los teletrabajadores;
- 46) Establecimiento de igualdad de condiciones laborales y salariales entre trabajadores presenciales y teletrabajadores que realicen la misma actividad;
- 47) Reconocimiento sobre tareas de cuidado a cargo del teletrabajador, y
- 48) Incorporación de trabajadoras de forma temporal al teletrabajo por causa de gestación y lactancia.

5.2 Condiciones especiales para la prestación del servicio

5.2.1 Entorno o lugar físico desde donde se prestará el servicio

Rubro: Modalidad, entorno, lugar o lugares físicos donde se prestará la relación laboral sujeta a la modalidad de teletrabajo

Objetivo de la cláusula: Brindar certeza jurídica a las relaciones laborales sujetas a la modalidad de teletrabajo y garantizar que los trabajadores sujetos a dicha modalidad tengan las condiciones laborales mínimas previstas en la Ley. (Evitar el teletrabajo informal).

Cláusula No. 1:

Todas las relaciones laborales o contratos sujetas a la modalidad de teletrabajo deberán tener un carácter voluntario entre la parte patronal y los trabajadores. En ningún caso el teletrabajo tendrá un carácter obligatorio salvo por causas de fuerza mayor o por algún tipo de pandemia o emergencia sanitaria a nivel global; mismo que tendrá un carácter temporal y se sujetará a las condiciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo previstas en el Título Sexto, Capítulo XII BIS relativas al teletrabajo.

En todo momento, las partes deberán considerar que todas aquellas relaciones laborales pactadas que se desarrollen más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta será legalmente considerado teletrabajo.

En ningún caso, el teletrabajo que se realice de forma esporádica u ocasional será legalmente considerado teletrabajo a pesar de utilizar Tecnologías de la Información y Comunicación y que eventualmente el trabajador no acuda físicamente al centro de trabajo durante un período determinado.

El trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo podrá acordar con la parte patronal acudir físicamente algunos días al centro de trabajo, a un centro laboral intermedio fijado por la patronal y/o eventualmente podrá realizar sus actividades laborales desde cualquier punto; siempre y cuando cumpla con las actividades o tareas acordadas y previstas en la relación laboral.

Las partes podrán acordar modelos híbridos en la prestación del teletrabajo; siempre que más del cuarenta por ciento del tiempo o jornada laboral se realice remotamente sin la presencia física del trabajador en el centro laboral o desde el domicilio del trabajador o lugar específico acordado por las partes.

Las relaciones laborales sujetas a la modalidad de teletrabajo celebradas de manera obligatoria por la parte patronal en contravención a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, Título Sexto, Capítulo XII BIS relativas al teletrabajo y en contravención a lo dispuesto en la presente cláusula serán nulas.

La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, en términos de lo previsto por el artículo 330-C de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.2 Gastos erogados por el trabajador en la prestación del servicio

Rubro: Gastos por consumo de servicios de telecomunicaciones, energía eléctrica y servicios adicionales erogados por el trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo

Objetivo de la cláusula: Integrar los conceptos y montos de los servicios de telecomunicaciones, consumo de datos, telefonía, energía eléctrica y servicios adicionales erogados por la parte trabajadora sujeta a la modalidad de teletrabajo y que deben ser cubiertos por la parte patronal y reintegrados a los trabajadores.

Cláusula No. 2:

La parte patronal o empleadora describirá el concepto y monto que deberá cubrir a la parte trabajadora que se integre a la modalidad de teletrabajo y que deberán constar por escrito en los contratos individuales de trabajo y respectivamente en los contratos colectivos de trabajo que integren esta modalidad de teletrabajo.

El patrón o empleador deberá pagar un porcentaje de los servicios de telecomunicaciones (telefonía y acceso a Internet) que el trabajador erogue en la prestación de la relación laboral sujeta a la modalidad de teletrabajo. En caso de combos por servicios de telecomunicaciones sólo se cubrirá un porcentaje relacionado con el consumo de voz y datos.

La parte patronal entregará a cada uno de los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, como pago por concepto de gastos erogados por la prestación del servicio de telecomunicaciones y pago del consumo de energía eléctrica, el siguiente porcentaje de forma mensual de conformidad con el siguiente tabulador:

PAGO POR EL CONSUMO DE LA RED DE VOZ Y DATOS/SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES

CONCEPTO	PORCENTAJE DE PAGO MENSUAL
<p>Pago del servicio de telecomunicaciones</p>	<p>40 % conforme a monto establecido en factura desglosando el servicio de acceso a Internet y consumo de voz y datos.</p> <p>En la hipótesis de que la parte patronal requiera por necesidades operacionales de la empresa aumentar la velocidad de conexión a Internet. El incremento por dicho concepto, será cubierto en su totalidad por la empresa o institución.</p> <p>En caso de que se incremente el costo del servicio de Internet y de voz y datos que brindan los proveedores de servicios de telecomunicaciones, el monto incrementado deberá incorporarse al pago de este concepto y absorberlo en su totalidad la parte patronal.</p> <p>La metodología para fijar el porcentaje de pago mensual por consumo del servicio de telecomunicaciones, se realizará de la siguiente manera:</p> <p>a) Se hará un promedio del consumo anual por el consumo en servicios de telecomunicaciones que en su caso haya cubierto el trabajador durante el año previo a su incorporación a la modalidad de teletrabajo.</p> <p>b) Si existiere la contratación de servicios de telecomunicaciones mediante combo de servicios (<i>paquetes triple play</i> Cable+Teléfono+Internet), se excluirá el concepto de televisión por cable o pago de eventos específicos, servicios adicionales y contratación de servicios</p>

	<p>de <i>streaming</i> por suscripción. Por ejemplo: plataformas de videos y películas como Netflix, Amazon Prime Video, Disney +, Star +, entre otros.</p> <p>c) Sólo se incluirán el concepto de servicios de televisión por cable y plataformas de <i>streaming</i>, cuando por necesidades logísticas, operacionales o de servicio, el patrón o empleador necesite la contratación de este tipo de servicios de telecomunicaciones y el teletrabajador tenga que cubrirlos inicialmente para el posterior pago o reembolso a cargo de la parte patronal.</p> <p>d) En caso de contratar servicios de almacenamiento o infraestructura de cómputo en la nube, el patrón estará obligado a pagar el importe total mensual que el proveedor de servicios de telecomunicaciones o de infraestructura al momento de tasar el servicio brindado con cargo inicial al teletrabajador.</p>
--	--

PAGO POR EL CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

CONCEPTO	PORCENTAJE DE PAGO MENSUAL
<p>Pago del servicio de consumo de la red de energía eléctrica</p>	<p>40 % conforme a monto establecido en factura desglosando el consumo de la red de energía eléctrica. En caso de existir pago de servicios de red eléctrica de forma bimestral, se prorratea a un mes el recibo que consigna el importe del servicio a pagar. Bajo el entendido que el consumo de energía eléctrica es a partir de un servicio bifásico exclusivamente para hogares y no de carácter industrial.</p> <p>En caso de que, por circunstancias</p>

	<p>operacionales o logísticas de la empresa o institución, exista la necesidad de contratar un servicio trifásico para consumo de energía eléctrica, el patrón o empleador deberá cubrir dichos costos de contratación y consumo en su totalidad.</p> <p>El patrón estará obligado a cubrir los costos de instalaciones eléctricas que, bajo parámetros o lineamientos de la empresa, el trabajador deba adaptar, modificar o instalar en su domicilio para prestar la relación laboral.</p>
--	--

5.2.3 Medios tecnológicos que utilizará el teletrabajador

Rubro: Plataformas, aplicaciones, hardware, software, bases de datos o medios tecnológicos que utilizará el teletrabajador durante la contratación o relación laboral.

Objetivo de la cláusula: Cumplir con las obligaciones especiales de proveer los medios tecnológicos necesarios a cargo de la parte patronal y la obligación especial de debido cuidado a cargo de la parte trabajadora sujetos a la modalidad de teletrabajo; así como el levantamiento de inventario de dichos medios tecnológicos asignados a los teletrabajadores.

Cláusula No. 3

El patrón deberá entregar el equipo e insumos de trabajo a los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo. Para tal efecto, el patrón está obligado a proporcionar todos los medios tecnológicos (hardware, software, aplicaciones, bases de datos, licencias de uso) al teletrabajador para el desarrollo de sus actividades laborales. El patrón deberá entregar como mínimo: equipo de cómputo, mobiliario ergonómico, y periféricos.

La parte patronal tendrá la obligación de realizar un registro de los insumos entregados a los trabajadores sujetos a dicha modalidad; mismos que deberán estar a disposición de la Inspección Federal del Trabajo de las Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El registro de insumos, deberá desglosarlo a partir de la siguiente clasificación: software (Por ejemplo: software aplicativo, de supervisión), hardware (Por ejemplo: equipos de cómputo, periféricos) y bases de datos.

5.2.4 Cláusula de arrepentimiento (reversabilidad) o de reinserción al espacio físico del centro de trabajo

Rubro: Cláusula de reversabilidad o de reinserción física al espacio laboral

Objetivo de la cláusula: Garantizar que la relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo pueda contener la alternativa previamente consensada de regresar al modelo tradicional de las relaciones de trabajo con la presencia física del trabajador en el centro de trabajo.

Cláusula No. 4:

La modalidad de teletrabajo deberá ser acordada de forma voluntaria entre las partes. El trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo bajo determinadas circunstancias tendrá el derecho de comunicar a la parte patronal para manifestar que desea regresar de forma física al centro de trabajo o a los diversos establecimientos de la empresa o institución.

El teletrabajador deberá comunicarlo al patrón a partir del día siguiente a los tres meses en que haya estado sujeto a la modalidad de teletrabajo. Si después de los tres meses el teletrabajador no informa a su empleador de su deseo de regresar a actividades laborales presenciales. El patrón quedará eximido de esta responsabilidad una vez transcurrido dicho plazo, salvo que las partes hayan acordado fijar un plazo distinto. Para tal efecto, las partes en términos de la Ley Federal del Trabajo, podrían establecer los mecanismos, pautas, procesos y plazos necesarios para que los operarios vinculados a teletrabajo retornen a la movilidad presencial.

5.2.5 Jornada laboral

Rubro: Jornada de trabajo, descripción, pago de tiempo extraordinario y modalidades

Objetivo de la cláusula: Otorgar certeza jurídica a las partes que establecen una relación o contrato laboral sujeto a la modalidad de teletrabajo

Cláusula No. 5

Los teletrabajadores podrán conservar su horario laboral cuando migren de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo pacto en contrario celebrado entre las partes y/o cuando por circunstancias laborales extraordinarias o por necesidades de producción y organización de la empresa así se requiera.

El establecimiento de la jornada laboral sujeta a la modalidad de teletrabajo, podrá incorporar las siguientes modalidades mediante acuerdo previo entre las partes:

a) Tradicional: sujeta a un horario establecido, siempre que no exceda los límites y bajo las modalidades establecidas en esta Ley,

b) Determinativa: la cual puede ser acordada o establecida conforme a la entrega de proyectos específicos encargados y desarrollados para la parte patronal, o bien mediante la asignación de tareas específicas a ejecutar o desarrollar. En esta modalidad, se deberá establecer el procedimiento de entrega y calendarización de las actividades encomendadas al trabajador sujeto a teletrabajo,

c) Rotativa: es aquella que puede integrar un horario parcial establecido combinándolo con actividades específicas a asignadas por el empleador y que el trabajador deba desarrollar y entregar en un horario establecido, y

d) Optativa: siendo aquella jornada laboral que acuerden las partes sujetas a los términos de establecidos en la Legislación Federal del Trabajo.

El patrón se compromete a la distribución de las cargas de trabajo entre los teletrabajadores y trabajadores presenciales se realizará de manera equitativa con independencia de la modalidad a que se encuentren sujetos.

La duración y distribución de los horarios laborales en la modalidad de teletrabajo, se realizarán en función de lo establecido por el artículo 330-B, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo y observando que nunca se excedan de los máximos legales previstos en la legislación laboral de orden federal.

En el supuesto de que por circunstancias extraordinarias o especiales deban incrementarse las horas de la jornada laboral, serán consideradas por concepto de pago por tiempo extraordinario y se cubrirán en términos de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En la hipótesis de que un teletrabajador tenga que realizar labores durante sus días de descanso semanal o de descanso obligatorio, se le deberá retribuir su salario doble por el servicio prestado.

5.2.6 Delimitación de responsabilidades en caso de accidente de trabajo

Rubro: Establecimiento de responsabilidades y notificación en caso de accidentes bajo la modalidad de teletrabajo

Objetivo de la cláusula: Incorporar a los contratos individuales y colectivos de trabajo; así como a los reglamentos interiores de trabajo la eventualidad de que se produzca alguna lesión orgánica o funcional en ejercicio de las actividades laborales o con motivo de la modalidad de teletrabajo, considerando diversas hipótesis que con motivo del contrato o la relación laboral vinculadas a la modalidad de teletrabajo puedan estar previstas estas eventualidades y otorgar certeza jurídica al patrón y a los trabajadores.

Cláusula No. 6

En la modalidad de teletrabajo se deberán identificar e informar a los trabajadores de las medidas a adoptar para prevenir riesgos de trabajo. En términos del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, quedan incluidos los accidentes que se produzcan en el domicilio del teletrabajador en oficinas alternas o satelitales donde acuda eventualmente el trabajador y cuando en situaciones particulares el empleador le solicita al teletrabajador acuda específicamente a un domicilio o centro laboral determinado.

La notificación de un accidente de trabajo de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad de teletrabajo deberá notificarse de manera inmediata al patrón o empleador por la vía más expedita inclusive aplicando aquellos medios relacionados con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación o mediante los canales de comunicación establecidos previamente por el patrón.

El empleador estará obligado a brindar la atención médica de urgencia a los trabajadores que en materia de accidentes prevé la Ley Federal del Trabajo.

5.2.7 Definición de responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo

Rubro: Definición de responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo

Objetivo de la Cláusula: Establecer con precisión la obligación a cargo de la parte patronal de entregar los insumos necesarios para desarrollar las actividades sujetas a la modalidad de teletrabajo y el deber correlativo de resguardo por parte de los teletrabajadores

Cláusula No. 7

El patrón conforme al artículo 330-B, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo estará obligado contractualmente a precisar la entrega del equipo e insumos de trabajo necesarios para desarrollar las actividades laborales sujetas a la modalidad de teletrabajo. Para efectos de lo anterior, el patrón tendrá la obligación especial de llevar un registro de los insumos entregados a los teletrabajadores en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en observancia a los dispuesto en el artículo 330-E, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

El registro de insumos a cargo de la parte patronal o empleadora podrá realizarse en soporte papel o en soportes lógicos, mismos que pondrá a disposición de los Inspectores del trabajo cuando así lo requieran en términos de lo previsto por los artículos 330 y 330-K, fracción I de la propia Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores incorporados a esta modalidad de teletrabajo tienen la obligación especial de resguardar con el debido cuidado todos aquellos equipos, insumos, soportes, materiales y útiles que le fueron entregados para realizar sus actividades laborales bajo cualquier modalidad vinculada al teletrabajo. Lo anterior, en observancia a las previsiones legales contenidas en el artículo 330-F, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.8 Procedimiento de entrega de las actividades encomendadas al teletrabajador

Rubro: Procedimiento de entrega de las actividades encomendadas al teletrabajador

Objetivo de la Cláusula: Generar certeza, objetividad y transparencia en los mecanismos de entrega o realización de actividades laborales a cargo de la parte trabajadora sujeta a la modalidad de teletrabajo; así como los plazos y formatos para su realización o entrega cuando las partes así lo hayan acordado para el cumplimiento del contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No. 8

Los teletrabajadores y la parte patronal podrán acordar los mecanismos, plazos y formatos de entrega cuando la modalidad de teletrabajo se perfeccione mediante la entrega de actividades realizadas o encomendadas de forma específica al teletrabajador.

La parte patronal podrá señalar las plataformas en línea o software laboral para el mecanismo de entrega de las actividades encomendadas al teletrabajador. Para tal efecto, podrá proporcionar usuario y contraseña de acceso para ingresar y reportar las actividades laborales encomendadas a los teletrabajadores. En todo caso, se deberá generar el acuse correspondiente de la actividad desarrollada a cargo de la parte trabajadora.

5.2.9 Medidas de seguridad informática que deberá observar el teletrabajador

Rubro: Medidas obligatorias de seguridad informática que deberá observar y cumplir el teletrabajador

Objetivo de la Cláusula: Precisar las pautas de seguridad aplicables al hardware, software y bases de datos que se hayan entregado como insumos y equipo asignados al teletrabajador para el desarrollo de sus actividades profesionales.

Cláusula No. 9

El teletrabajador está obligado a cumplir las siguientes pautas o medidas de seguridad informática en el desarrollo de sus actividades de trabajo a distancia: *confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticación.*¹⁵⁴

El teletrabajador cuidará en todo momento aplicar dichas pautas de seguridad informática con especial énfasis en las siguientes directrices: *de la seguridad informática en la institución, del buen uso de los activos informáticos, de la clasificación de la información, del intercambio de información, de la prestación de servicios por terceros, de la protección contra código malicioso (virus, de los servicios informáticos en la red, del uso de cuentas de usuario, del monitoreo del uso de los servicios informáticos, del uso del Internet, del uso del correo electrónico y mensajería instantánea y del uso del software.*¹⁵⁵

El teletrabajador será responsable de vulnerar las medidas de seguridad informática cuando por malas prácticas, descuidos u omisiones o de forma irresponsable pueda comprometer con sus actividades la seguridad, confidencialidad e integridad de la información bajo su resguardo o acceso. En caso de que las malas practicas u omisiones recaigan en la parte patronal el teletrabajador hará de conocimiento del empleador de estas circunstancias que pueden comprometer o vulnerar las medidas de seguridad informática para lo cual el trabajador bajo su más estricta responsabilidad y confidencialidad entregará un informe al patrón o empleador para que este último asuma las medidas de seguridad informática necesarias o adicionales.

5.2.10 Avisos de confidencialidad en el manejo de la información por parte del teletrabajador

Rubro: Avisos de confidencialidad que deberá suscribir el teletrabajador en el manejo de la información entregada como insumo por parte del empleador

Objetivo de la Cláusula: Garantizar la integridad de la información y secrecía en el manejo de la misma a cargo del teletrabajador y para el debido resguardo de toda aquella información de carácter sensible o de información fundamental para la empresa o institución. Impedir el acceso de terceros no autorizados a información sensible, datos personales y a información de carácter industrial de la empresa o institución. Establecer confianza y seguridad entre las partes.

¹⁵⁴ Soluciones Informáticas TECON. La seguridad de la información. Extraído del Blog: simplificando la tecnología. Recuperado el 9 de noviembre de 2023 de <https://www.tecon.es/la-seguridad-de-la-informacion/>

¹⁵⁵ Instituto Tecnológico de Sonora. Lineamientos de seguridad informática. Recuperado el 9 de noviembre de 2023, de <https://www.itson.mx/universidad/Legislacin/14%20Lineamientos%20de%20Seguridad%20Inform%C3%A1tica.pdf>

Cláusula No.10

Las partes podrán acordar en ocasión de un contrato de trabajo que incorporó la modalidad de teletrabajo, la suscripción de un acuerdo de confidencialidad, secrecía y de reserva en el manejo de la información bajo el tramo de responsabilidad laboral del teletrabajador. Para tal efecto, el teletrabajador se abstendrá en todo momento de compartir cualquier tipo de información frente a terceros no autorizados procurando en todo momento su correcta guarda y la debida secrecía. En este ámbito, toda la información proporcionada por la empresa incluyendo el resguardo, acceso y manejo de bases de datos tendrá un carácter de información confidencial y por ende, el teletrabajador debe garantizar su reserva.

5.2.11 Confidencialidad y protección de los datos y metadatos de la empresa

Rubro: Confidencialidad en la protección de los datos personales y metadatos producidos en el desarrollo de la actividad laboral y que pertenecen a la empresa.

Objetivo de la Cláusula: Garantizar un efectivo nivel de confidencialidad en el acceso, administración y resguardo de los datos personales que eventualmente administre el teletrabajador y la debida protección, destino y uso de los metadatos producidos en el desarrollo de las actividades profesionales del teletrabajador.

Cláusula No. 11

Las partes podrán incorporar a los contratos individuales y colectivos de trabajo sujetos a la modalidad de teletrabajo una serie de previsiones legales relacionadas con acuerdos bilaterales de confidencialidad para garantizar legalmente la reserva y secrecía de información sensible y/o relevante para la parte patronal.

El patrón tendrá la obligación especial de instrumentar todas las medidas necesarias desde el plano jurídico, técnico y organizacional para preservar la seguridad de la información y datos que sean utilizados o se permita su acceso a las personas trabajadoras sujetas a la modalidad de teletrabajo, en términos de lo dispuesto por el artículo 330-E, fracción V de la Ley Federal del Trabajo. El patrón podrá recurrir a la elaboración e instrumentación de documentos de seguridad como mecanismo idóneo y eficiente para garantizar la seguridad de los datos bajo resguardo de la empresa y que eventualmente puede compartir con teletrabajadores.

El teletrabajador deberá bajo su más estricta responsabilidad atender, aplicar, observar y utilizar las políticas, documentos de seguridad y mecanismos de protección de datos aplicados para el desempeño de sus actividades laborales de forma remota y/o a distancia. De igual forma, deberá atender las políticas institucionales en materia de respaldos, resguardos, uso y almacenamiento de datos pertenecientes a la empresa. Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 330-F, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.12 Obligaciones de los teletrabajadores en materia de acceso y tratamiento autorizado en materia de datos personales

Rubro: Obligaciones de los teletrabajadores en materia de acceso y tratamiento autorizado en materia de datos personales

Objetivo de la Cláusula: Establecer las directrices y principios que deberán observar los teletrabajadores cuando accedan a bases de datos de carácter personal.

Cláusula No.12

Los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo que utilicen datos de carácter personal para el desarrollo de sus actividades laborales o bien, se les autorice el acceso a bases de datos personales por parte del empleador, tendrán la obligación de fungir como responsables *en el tratamiento de datos personales, y deberán observar los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad, previstos en la*¹⁵⁶ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

Los teletrabajadores que generen tratamiento de datos personales en su desempeño laboral tienen prohibida la transferencia o subrogación en el tratamiento, manejo o almacenamiento de datos personales. De igual forma, el teletrabajador deberá proteger dentro de su más estricta responsabilidad y no divulgar bajo ninguna circunstancia datos personales sensibles.

El teletrabajador sólo podrá transferir nuevamente al empleador los datos personales a los que le permitió su acceso inicialmente y que generó su debido tratamiento. En caso que, de acuerdo a la finalidad de los datos entregados se produzcan o generen nuevos datos; estos solo serán entregados o comunicados al patrón o empleador. En el supuesto de que el teletrabajador vulnere los principios en materia de protección de datos personales o viole las disposiciones previstas en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, se podrá iniciar un procedimiento de protección de derechos ante la autoridad reguladora.

El teletrabajador tiene prohibido la cesión de datos personales a terceros y particularmente ante terceros residentes en el extranjero. El teletrabajador tiene la restricción y nula autorización de transmitir datos personales a otro sistema que genere su tratamiento automatizado para efectos de la portabilidad de datos personales.

¹⁵⁶ Artículo 6° de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

5.2.13 Gastos de traslado al centro de trabajo físico u oficina satelital

Rubro: Lineamientos para el pago de gastos de traslado al centro de trabajo físico u oficina satelital y/o traslado a la oficina matriz o centro de trabajo tratándose de empresas transnacionales o fuera del territorio donde reside habitualmente el teletrabajador.

Objetivo de la Cláusula: Definir el pago de gastos de transporte de los teletrabajadores en circunstancias extraordinarias y la excepción para su pago.

Cláusula No. 13

Las partes podrán acordar que el pago de gastos de transporte cuando un trabajador se encuentra sujeto a la modalidad de teletrabajo no deberán cubrirse o gozar del derecho al pago de transporte debido a que precisamente el teletrabajador puede laborar esencialmente desde su domicilio u oficina intermedia o satelital como parte del centro de trabajo. Sin embargo, las partes podrán acordar bilateralmente el pago de los mismos bajo la siguiente circunstancia extraordinaria:

a) Tratándose de teletrabajadores que residen habitualmente en un país y la sede de la empresa o matriz de la misma, se encuentran en país extranjero o fuera del territorio donde reside cotidianamente el teletrabajador, el patrón o empleador deberá cubrir los gastos de transporte y el pago de trámites migratorios que para tal efecto tenga que erogar el trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo.

En este sentido, a la celebración del contrato de trabajo con dicha modalidad, al teletrabajador se le precisará la tarifa de gastos de transporte; mismos que deberán comprobarse de acuerdo a lineamientos de la empresa o patrón y cubriendo en su caso los requisitos de orden fiscal.

5.2.14 Condiciones especiales de salud, seguridad e higiene en el teletrabajo

Rubro: Condiciones especiales de salud, seguridad e higiene en el teletrabajo

Objetivo de la Cláusula: Fijar las condiciones especiales de salud y de seguridad e higiene en el teletrabajo previstas en la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023.

Cláusula No.14

El patrón se encuentra obligado a cumplir con las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En términos de lo establecido por los artículos 330-E, fracción IV y 330-J de la Ley Federal del Trabajo. De igual forma, le resulta aplicable a la parte empleadora en este ámbito lo previsto en la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023.

La parte patronal deberá en términos de Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, proceder a elaborar una Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo; misma que deberá someter a la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo para su confirmación y validación. Por otra parte, en términos de lo prescrito por el artículo 330-K, fracción I, los Inspectores de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como autoridad reguladora tienen las atribuciones de validar la lista de verificación y comprobar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El teletrabajador está obligado a avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los eventuales riesgos de trabajo que sufra en el desempeño de su actividad de teletrabajo.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la legislación laboral de orden federal y a la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023 para garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y evitar diversos tipos de riesgo, el patrón adoptará las siguientes medidas conforme a las directrices subsecuentes:

1.-Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

- a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;*
- b) Iluminada, por luz natural o artificial, que no provoque deslumbramiento debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;*
- c) Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y*
- d) Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros. ¹⁵⁷*

2.- Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico: Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que (por el mobiliario, o posiciones sedentarias prolongadas) evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

- a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o plano de trabajo, que impidan la colocación incómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;*
- b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y*

¹⁵⁷ Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, 7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

c) *En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.*¹⁵⁸

3.- *Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique:*

a) *Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades;*

b) *Se observe una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares;*

c) *Se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa;*

d) *Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y*

e) *Se respete el derecho a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas en horarios flexibles, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.*¹⁵⁹

5.2.15 Capacitación y adiestramiento a partir de la implementación de nuevos medios tecnológicos que utilizará el teletrabajador

Rubro: Capacitación y adiestramiento a partir de la implementación de nuevos medios tecnológicos que utilizará el teletrabajador.

Objetivo de la Cláusula: Desarrollar competencias digitales de los trabajadores que migren a la modalidad de teletrabajo para facilitar el desarrollo de sus actividades profesionales utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación. De igual manera, se busca el fortalecimiento de sus aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos para poder prestar sus actividades laborales ante nuevos entornos tecnológicos complejos y modalidades laborales flexibles que se realizan de forma remota.

Cláusula No. 15

El patrón conforme al artículo 330-E, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo establecerá los programas, acciones y mecanismos de capacitación y asesoría pertinente dirigidas a propiciar la adaptación y aprendizaje continuo de las Tecnologías de la Información y Comunicación a cargo de la parte trabajadora. En este sentido, la capacitación se fortalecerá y ampliará cuando el trabajador migre de la modalidad laboral presencial a la modalidad de teletrabajo.

¹⁵⁸ Ibidem.

¹⁵⁹ Ibidem.

Los mecanismos de capacitación para el teletrabajo deberán considerar diversas fases de acceso a la tecnología en el campo laboral, tales como: identificación de la tecnología para su desempeño bajo la modalidad de teletrabajo, la aplicación o apropiamiento de los elementos tecnológicos que utilizará en el desarrollo de sus actividades laborales bajo esquemas de teletrabajo y la producción de insumos, herramientas o elementos de tecnología que llegué a desarrollar el propio teletrabajador con motivo de sus propias actividades bajo remuneración.

El patrón o empleador podrá recurrir a mecanismos de certificación sobre competencias laborales en materia de teletrabajo para determinar si un candidato o trabajador resultan aptos para prestar sus actividades de forma remota utilizando elementos tecnológicos bajo la modalidad de teletrabajo.

Los programas de capacitación en los centros de trabajo que deba implementar el patrón o empleador deberán estar dirigidos al fortalecimiento de sus aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos del teletrabajador para poder prestar sus actividades laborales ante nuevos entornos tecnológicos.

El teletrabajador; no obstante que el cambio de modalidad presencial a teletrabajo debe ser voluntaria mediante previo acuerdo con la parte patronal, se establece que una vez que migre a la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador podrá negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que no cuenta con la debida capacitación y adiestramiento para desarrollar sus actividades profesionales. Lo anterior, en términos de lo previsto por el artículo 343-D de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.16 Incentivos y metodología para asignar bonos de productividad a los teletrabajadores

Rubro: Determinación de los indicadores de incentivos y fijación de la metodología para asignar bonos de productividad a los teletrabajadores.

Objetivo de la Cláusula: Determinar la métrica (indicadores) y pautas metodológicas para fijar los bonos de productividad en contextos de trabajo remoto.

Cláusula No. 16

El patrón podrá aplicar la métrica o indicadores para la medición de la productividad laboral en contextos de teletrabajo y evaluar de forma precisa la asignación de incentivos a los teletrabajadores que incrementen su productividad y calidad en el trabajo desempeñado. Para tal efecto, incorporará los indicadores de la siguiente tabla:

Métrica/Indicadores:
Indicador de horarios flexibles laborales/horas x día x semana
Indicador de jornadas laborales reducidas/horas x día x semana
Indicador de horario de atención del teletrabajador a su familia/horas x día x semana
Indicador de cantidad de productos o servicios brindados/número producido x día x semana
Indicador de conservación de fuentes de empleo en el centro laboral/ mensual
Indicador de contraste entre lo producido por trabajador presencial y teletrabajador/ número producido x día x semana
Indicador de monitoreo de supervisión laboral remota x día x semana
Indicador de satisfacción al cliente y/o usuario x días x número de accesos a sistemas monitoreados
Indicador de recursos humanos empleados/ número de teletrabajadores
Indicador de recursos materiales aplicados/ número de recursos x monto
Indicador de recursos tecnológicos aplicados/ número de recursos x monto
Indicador de recursos operacionales o logísticos/ Monto cubierto
Indicador de objetivos logrados o metas alcanzadas/número x metas planteadas y alcanzadas
Indicador de utilidad neta/monto

El patrón o empleador, podrá considerar la aplicación de la siguiente la siguiente fórmula de referencia aplicable a la productividad en el teletrabajo, integrándose de la siguiente forma:

Productividad laboral en teletrabajo= (cantidad de productos o servicios producidos) / (fuentes de empleo conservadas presenciales y trabajo remoto) (recursos humanos, tecnológicos, operacionales y materiales utilizados) / (ordenación del tiempo de trabajo-jornadas reducidas) / (flexibilidad de la relación laboral) / (supervisión laboral remota) / (factores) / (variables).

5.2.17 Determinación del salario a partir de la modalidad y entregables del teletrabajador

Rubro: Criterio para determinar el salario a partir de la modalidad de teletrabajo y entregables del teletrabajador.

Objetivo de la Cláusula: Cumplir con las previsiones legales establecidas en materia salarial a partir de la Ley Federal del Trabajo con relación a la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No. 17

El patrón que integre trabajadores a la modalidad de teletrabajo deberá observar el principio de igualdad salarial y cumplir con lo previsto en los artículos 2 y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

De manera similar, la patronal conforme al artículo 330-H de la Ley Federal del Trabajo, procurará en todo momento mantener un equilibrio en la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo respecto de las personas trabajadoras en la modalidad presencial particularmente en la igualdad de trato respecto a la remuneración que perciban ambas categorías de trabajadores. Partiendo de lo anterior, los trabajadores presenciales y teletrabajadores en principio si desempeñan las mismas actividades laborales deberán percibir el mismo monto salarial. Sin embargo, cuando la categoría laboral del teletrabajador se modifique y de igual forma existen variaciones en la jornada laboral y las condiciones de eficiencia, así como la calidad y cantidad del trabajo desarrollado por el teletrabajador podrán ser factores a considerar para incrementar el salario remunerador de los trabajadores sujetos a dicha modalidad.

El empleador puede considerar factores adicionales para incrementar el salario de los teletrabajadores a partir de los índices de productividad y de las competencias técnicas o habilidades digitales que adquiera o desarrolle el teletrabajador.

5.2.18 Causales de rescisión

Rubro: Causales de rescisión en la modalidad de teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Enumerar las posibles causales de rescisión aplicables a la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No.18

Las partes podrán en atención a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo, rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo sujeta a la modalidad de teletrabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad alguna en torno a las partes contratantes.

Con independencia de las causales legales sin responsabilidad para la parte patronal previstas en el artículo 47 de la propia Ley Federal del Trabajo. Adicionalmente podrán recurrirse a las siguientes causales de rescisión específicas aplicables a la modalidad de teletrabajo:

- a) Hacer caso omiso a los mecanismos de contacto o comunicación que las partes hayan acordado en la modalidad de teletrabajo. Con excepción de las circunstancias previstas y acordadas entre las partes cuando el teletrabajador goce de su derecho a la desconexión laboral por medios digitales o tradicionales y las comunicaciones o instrucciones de la parte patronal se realicen fuera de la jornada laboral;
- b) El teletrabajador haya prevaricado en la guarda y conservación de los equipos informáticos, materiales, mobiliario y útiles que le fueron entregados por la parte patronal;
- c) Modifique o engañe al patrón o empleador sobre los costos pactados para el pago relacionado con el uso de servicios de telecomunicaciones y consumo de electricidad que erogó el trabajador;

- d) El teletrabajador deje de cumplir con las disposiciones en materia de salud y seguridad en el teletrabajo previstas en el Título Sexto, Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo y en la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- e) El teletrabajador sea omiso o incumpla con los mecanismos implementados por la parte patronal para la supervisión de sus actividades laborales particularmente de aquellas actividades desarrolladas de forma remota. De igual forma, cuando el teletrabajador no permita la instalación de software de supervisión laboral o haya bloqueado el acceso al mismo o alterado sus resultados; y
- f) El teletrabajador haga caso omiso de los mecanismos de protección de datos utilizadas o almacenados en el desempeño de sus actividades. Lo anterior, aplica también respecto del uso no autorizado, tratamiento, cesión o subrogación de datos personales frente a terceros no autorizados cuando le hayan sido conferidos en su custodia por parte del patrón o empleador.

5.2.19 Supervisión del teletrabajador

Rubro: Notificación de los mecanismos, software y elementos tecnológicos para realizar la supervisión laboral ante la modalidad de teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Integrar al contrato de trabajo que integre la modalidad de teletrabajo la debida notificación de los mecanismos y herramientas tecnológicas para supervisar a un trabajador en contextos de teletrabajo.

Cláusula No.19

El patrón deberá notificar al teletrabajador por cualquier medio de comunicación escrita o digital incluyendo correo electrónico, mensajes de texto corto (SMS) o mensajería instantánea o al momento de firmar el contrato de trabajo que incorpore o modifique la modalidad de teletrabajo que estará durante su jornada laboral sujeto a una supervisión laboral y que podría constituirse desde la verificación de actividades registradas mediante software de aplicación, actividad o inactividad en plataformas tecnológicas en línea, conteo de accesos a dichas plataformas e inclusive programas de escritorio remoto desde dispositivo o equipos informáticos habilitados por la parte patronal.

En caso de que el teletrabajador realice sus actividades laborales desde cualquier lugar de trabajo o transite permanentemente para desarrollar sus actividades laborales el patrón podrá utilizar dispositivos de geolocalización o georreferenciación para monitorear los lugares o actividades desarrolladas momento a momento por el teletrabajador, siempre que exista notificación previa de esta medida tecnológica comunicada oportunamente al teletrabajador por parte del empleador.

5.2.20 Supervisión a través de mecanismos tecnológicos (software aplicativo, plataformas, dispositivos tecnológicos)

Rubro: Supervisión a través de mecanismos tecnológicos (software aplicativo, plataformas, dispositivos tecnológicos).

Objetivo de la Cláusula: Describir esquemas ordinarios de supervisión laboral de teletrabajadores.

Cláusula No. 20

El patrón podrá utilizar mecanismos, herramientas tecnológicas y software de supervisión laboral de trabajo remoto, mismo que podemos clasificar de la siguiente manera:

- a) Software aplicativo para la administración o gestión de proyectos,
- b) Software aplicativo para enlaces de reuniones remotas virtuales o videoconferencias,
- c) Software aplicativo para comunicación interna institucional,
- d) Software aplicativo para medir productividad y administración del tiempo laboral,
- e) Software aplicativo para la asignación de tareas y gestión del personal,
- f) Software aplicativo para negociación y administración de instrumentos jurídicos, y
- g) Software aplicativo para firma de documentos

5.2.21 Supervisión extraordinaria a partir de esquemas de videovigilancia en la modalidad de teletrabajo

Rubro: Supervisión extraordinaria a partir de esquemas de videovigilancia en la modalidad de teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Determinar de forma objetiva las circunstancias extraordinarias de supervisión laboral a cargo de la parte patronal durante la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No. 21

El empleador está facultado para supervisar laboralmente las actividades encomendadas a los teletrabajadores y que en gran medida se desempeñan de forma remota sin la presencia física del trabajador. Con la finalidad de realizar dicha supervisión laboral del teletrabajo podrá utilizar diversos elementos tecnológicos y software de aplicación para dichos fines conforme lo prevé el artículo 330-I de la Ley Federal del Trabajo.

El patrón de forma excepcional y bajo circunstancias extraordinarias o cuando la naturaleza de las actividades o funciones desempeñadas por el teletrabajador, podrá utilizar cámaras de video y micrófonos siempre que no vulneren los principios de licitud, finalidad, proporcionalidad y responsabilidad en el ámbito de

la protección de datos personales del teletrabajador y debiendo garantizar el derecho a la intimidad de esta categoría de trabajadores.

5.2.22 Supervisión laboral de los teletrabajadores garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos de carácter personal y principios aplicables

Rubro: Supervisión laboral de los teletrabajadores garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos de carácter personal y principios aplicables.

Objetivo de la Cláusula: Garantizar que los mecanismos y tecnologías aplicables para la supervisión de actividades laborales de los teletrabajadores se realicen respetando la protección de los datos personales de los teletrabajadores y su derecho a la intimidad.

Cláusula No. 22

El patrón o empleador en atención a lo previsto en el artículo 330-I de la Ley Federal del Trabajo deberá garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo y, por ende, el derecho a su privacidad e intimidad. Todo software de aplicación para supervisión laboral para trabajo remoto o distancia que aplique la parte patronal no tendrá más límite que el respeto a los principios de licitud, finalidad, proporcionalidad y responsabilidad en materia de protección de datos personales.

El empleador notificará a la parte trabajadora sujeta a la modalidad de teletrabajo el software de supervisión que utilizará para dicho fin, siempre haciendo de conocimiento de los teletrabajadores de referida medida.

El teletrabajador no ejecutará ninguna medida o restricción de orden informático para generar un funcionamiento deficiente o de bloqueo de dicho software de supervisión laboral.

El patrón no podrá exigir a los teletrabajadores el acceso o conocimiento a sus datos personales de carácter sensible.

5.2.23 Restricciones en cuanto al manejo de programas informáticos

Rubro: Restricciones en cuanto a la instalación y administración de programas informáticos, aplicaciones o plataformas en equipo informático suministrado por el patrón.

Objetivo de la Cláusula: Restringir la posibilidad de que el teletrabajador instale sin la autorización o conocimiento de la parte patronal algún tipo de software de aplicación que pueda causar conflicto o la propagación de virus informáticos y puedan comprometer o dañar el hardware o insumos lógicos proporcionados por

el patrón y que también eventualmente puedan comprometer la integridad de la información de la empresa y de datos de carácter personal.

Cláusula No. 23

El teletrabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo tiene la prohibición de instalar cualquier tipo de software de aplicación, aplicación, *firmware*, acceso a plataformas de almacenamientos de datos o de infraestructura en el equipo informático suministrado por el patrón que pueda causar conflicto o la propagación de virus informáticos y puedan comprometer o dañar el hardware o insumos lógicos proporcionados por el patrón y que también puedan comprometer la integridad de la información de la empresa y de datos de carácter personal.

El teletrabajador bajo su más estricta responsabilidad y ante la obligación especial de resguardar el equipo e insumos lógicos proporcionados por la parte empleadora se abstendrá de instalar cualquier tipo de software de aplicación que utilice para fines estrictamente personales y no de orden laboral.

5.2.24 Cláusulas de restricción en cuanto a propiedad intelectual

Rubro: Cláusulas de restricción en cuanto a propiedad intelectual.

Objetivo de la Cláusula: Establecer restricciones y medidas de orden preventivo ante el uso no autorizado de imágenes, videos o fotografías utilizadas, almacenadas o desplegadas en equipo informático utilizado por el teletrabajador sin el conocimiento de la parte patronal.

Cláusula No. 24

El teletrabajador tiene prohibido la instalación y utilización de software, bases de datos, estructura de bases de datos, imágenes, videos o fotografías protegidas por derechos de autor, mismas que pudieran ser almacenadas, recolectadas, transmitidas, aplicadas, utilizadas o desplegadas en equipo informático proporcionado por la parte empleadora y que fue asignado y utilizado por el teletrabajador.

El propio teletrabajador responderá legalmente del mal uso que haga del equipo informático proporcionado por la parte patronal y responderá de alguna eventual infracción de derecho de autor o uso no autorizado o prohibido de imágenes, videos, fotografías o software protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor.

5.2.25 La legitimación y revisión integral de los contratos colectivos de trabajo de los trabajadores sujetos a modalidad de Teletrabajo

Rubro: Legitimación y revisión integral de los contratos colectivos de trabajo de los trabajadores sujetos a modalidad de teletrabajo

Objetivo de la Cláusula: Mecanismos de comunicación y difusión de los contratos colectivos de trabajo que incorporen la modalidad de teletrabajo dirigidos a los teletrabajadores sindicalizados (procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva).

Cláusula No. 25

El patrón se encuentra obligado a garantizar que todo trabajador sujeto a la modalidad laboral de teletrabajo se le garanticen sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva con la participación de su respectiva representación sindical.

La representación sindical en caso de existir contrato colectivo de trabajo con la incorporación de la modalidad de teletrabajo podrá solicitar a la parte patronal que facilite los medios de comunicación digitales y vinculados a la tecnología para que aquellos trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo accedan o tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y de negociación colectiva particularmente cuando el teletrabajador desarrolle sus actividades laborales desde su domicilio en términos del artículo 330-C, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.26 Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo

Rubro: Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo.

Objetivo de la Cláusula: Prohibir las visitas al domicilio del teletrabajador cuando haya determinado que este será el lugar establecido para desarrollar el trabajo remoto o a distancia utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación, salvo circunstancias extraordinarias en caso de accidentes de trabajo y verificación de condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo (domicilio del teletrabajador).

Cláusula No. 26

El patrón o empleador tiene prohibido realizar visitas al domicilio del teletrabajador en términos de lo dispuesto por la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el teletrabajador debe señalar un domicilio fijo que cuente con las condiciones de seguridad y salud para desarrollar las actividades laborales sujetas a la modalidad de teletrabajo.

El teletrabajador se encuentra obligado a notificar al patrón el cambio de domicilio del lugar de trabajo.

La Comisión de Seguridad e Higiene del centro laboral podrá previa notificación mediante consentimiento previo del teletrabajador visitar el lugar de trabajo

(domicilio del trabajador) para verificar mediante comprobación física que se cumplen con las condiciones laborales de seguridad y salud en el trabajo.

El propio teletrabajador podrá capturar video y fotografías como evidencia para actualizar la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo ante la Comisión de Seguridad e Higiene de su centro de trabajo para garantizar su derecho a la privacidad y evitar visitas a su domicilio por parte de la propia Comisión y la parte patronal.

5.2.27 Obligaciones especiales de los patrones con relación al teletrabajo.

Rubro: Obligaciones especiales de los patrones con relación al teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Enumerar y describir conforme a la Ley Federal del Trabajo las diversas obligaciones especiales que recaen en los patrones con relación a la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No. 27

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo, *en la modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:*

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

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

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

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

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

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.¹⁶⁰

¹⁶⁰ Artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.28 Reglamentos interiores de trabajo y teletrabajo

Rubro: Incorporación de la regulación del teletrabajo dentro de los reglamentos interiores de trabajo.

Objetivo de la Cláusula: Precisar jurídicamente la incorporación de la modalidad de teletrabajo en las relaciones laborales ante la ausencia de contratos colectivos de trabajo en el centro laboral.

Cláusula No. 28

El patrón está obligado a regular jurídicamente e incorporar la modalidad de teletrabajo dentro de su reglamento interior de trabajo cuando en su centro de trabajo se carezca de un contrato colectivo de trabajo en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 330-D de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.29 Obligaciones especiales de los teletrabajadores

Rubro: Obligaciones especiales de los teletrabajadores.

Objetivo de la Cláusula: Enumerar y describir conforme a la Ley Federal del Trabajo las diversas obligaciones especiales que recaen en los trabajadores con relación a la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No. 29

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo, *las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:*

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;*
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;*
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;*
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y*
- V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.¹⁶¹*

¹⁶¹ Artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.30 Medidas ante problemas técnicos derivados de las soluciones tecnológicas aplicadas al teletrabajo

Rubro: Medidas ante problemas técnicos derivados de las soluciones tecnológicas aplicadas al teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Establecer medidas específicas ante problemas de orden técnico que se susciten durante la prestación de actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo. Precisar el nivel de responsabilidad en la continuidad de sus actividades a cargo del teletrabajador ante dichas fallas técnicas.

Cláusula No. 30

Las partes acuerdan que en caso de existir fallas o problemas técnicos derivados de los proveedores de servicios de telecomunicaciones o vinculadas al servicio de red eléctrica que propicien falta de conectividad a Internet y carencia en el suministro de energía eléctrica, que resultan totalmente ajenos o fuera del control de las personas teletrabajadoras, cuando estas fallas se susciten, deberán ser consideradas como tiempo de trabajo efectivo durante la jornada laboral.¹⁶²

5.2.31 Actualización de la tabla de enfermedades prevista en la Ley Federal del Trabajo en la modalidad de Teletrabajo

Rubro: Actualización de la tabla de enfermedades prevista en la Ley Federal del Trabajo en la modalidad de Teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Considerar las posibles enfermedades de trabajo a que estarían expuestos o podrían desarrollar los teletrabajadores.

Cláusula No. 31

Las partes considerarán que, en el desarrollo de las actividades laborales sujetas a la modalidad de teletrabajo, se pueden presentar ciertos estados patológicos derivado de una acción laboral continuada y cuyo origen radique en la naturaleza de las actividades laborales o prestación de servicios a cargo del teletrabajador, las cuales pueden ser las siguientes:

- a) Oftalmopatías profesionales (disminución de agudeza visual derivada de sobreexposición lumínica por el uso frecuente de monitores o pantallas de dispositivos informáticos),
- b) Síndrome por el uso de dispositivos digitales y fatiga ocular (dolor de cabeza, visión doble, visión borrosa),
- c) Oftalmía y formación de cataratas,
- d) Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos,
- e) Inflamación del túnel carpiano,

¹⁶² Sentencia Audiencia Nacional de España 104/2021 de 10 de mayo de 2021, Rec. 105/2021

- f) Deformaciones a partir de posturas forzadas en cuello y columna vertebral, y
- g) Enfermedades endógenas (calambres por repetición de movimientos).

5.2.32 Porcentaje legal previsto en la Ley Federal del Trabajo para ser considerado Teletrabajo y excepciones a la modalidad

Rubro: Porcentaje legal previsto en la Ley Federal del Trabajo para ser considerado Teletrabajo y excepciones a la modalidad.

Objetivo de la Cláusula: Incorporar el porcentaje legal de tiempo en el que se efectúan o desarrollan las relaciones laborales de forma remota desde el domicilio o centro de trabajo elegido por el teletrabajador.

Cláusula No. 32

Las partes podrán acordar que el desarrollo de las relaciones laborales o actividades laborales a cargo del trabajador se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo total de los días laborales de forma remota sin la presencia física del trabajador y se desarrollan desde el domicilio o centro de trabajo elegido por el teletrabajador, será considerado legalmente teletrabajo y estará regulado por lo dispuesto en el Título Sexto de los Trabajos Especiales, Capítulo XII BIS, Teletrabajo. Sin embargo, no será considerada la modalidad de teletrabajo si está se desarrolla de forma ocasional o esporádica.

5.2.33 Derecho a la desconexión laboral digital desde la modalidad de teletrabajo

Rubro: Derecho a la desconexión laboral digital desde la modalidad de teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Garantizar mediante lineamientos específicos y medidas atinentes el derecho a la desconexión laboral digital de los teletrabajadores.

Cláusula No. 33

El patrón o empleador deberá garantizar al trabajador o trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo y trabajadores en general mediante lineamientos o medidas atinentes la garantía de desconexión laboral utilizando medios digitales o tradicionales de comunicación entre las partes para que durante fines de semana no laborables, periodos de descanso (acordados u obligatorios) o fuera de la jornada laboral, la parte patronal se abstenga de emitir cualquier comunicación o instrucción laboral hacia los trabajadores. A partir de la conclusión de la jornada laboral máxima, la parte patronal tiene estrictamente prohibido emitir y transmitir cualquier instrucción o comunicado a los trabajadores con los que tenga celebrado un contrato de trabajo o de facto se encuentren sujetos a una relación laboral.

Cualquier otra disposición que se oponga a lo previsto a la presente cláusula será nula de pleno derecho, en atención a lo previsto en el artículo 330-E, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

La excepción a la aplicación de la presente cláusula deberá atender a la naturaleza de las actividades laborales del teletrabajador (continuidad de sus actividades laborales por necesidades de la institución o centro laboral) y cuando por circunstancias extraordinarias el trabajador esté obligado a responder a alguna comunicación de la parte patronal. De igual forma, por necesidades de productividad, el patrón podrá formular comunicación laboral siempre y cuando las partes así lo hayan notificado y acordado previamente en situaciones laborales específicas.

En este sentido, se entenderá que la negativa a no contestar a alguna comunicación de la parte patronal por razones de desconexión laboral constituirán el pleno ejercicio de este derecho consignado en la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores y no se podrá invocar esta negativa como causal de despido a cargo de la patronal.

5.2.34 Consideraciones obligatorias en materia de seguridad social para los teletrabajadores

Rubro: Obligaciones especiales del patrón en materia de seguridad social.

Objetivo de la Cláusula: Inscribir a los teletrabajadores de manera obligatoria al régimen de seguridad social.

Cláusula No. 34

El patrón de conformidad con el artículo 330-E, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo esta legalmente obligado a inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de seguridad social.

5.2.35 Igualdad de condiciones laborales entre trabajadores presenciales y teletrabajadores

Rubro: Igualdad salarial y de condiciones laborales entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.

Objetivo de la Cláusula: Generar certeza jurídica a los trabajadores presenciales y teletrabajadores cuando ejecuten actividades laborales similares o idénticas durante la misma jornada laboral.

Cláusula No. 35

Los salarios que perciban los teletrabajadores serán uniformes e idénticos a los que perciban los trabajadores que acuden de forma física y presencial a los

centros de trabajo y que desempeñen actividades laborales similares o iguales. El patrón estará obligado a observar lo dispuesto en los artículos 330-H, y 330-K, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

El salario de los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo deberá considerar el pago de forma periódica y sin dilación alguna de las cuotas de compensación por el consumo de voz, datos, telecomunicaciones, servicio de energía eléctrica; así como cualquier otro servicio necesario para prestar la modalidad de teletrabajo. Para este efecto, dichas cuotas de compensación no constituyen un mecanismo de discriminación laboral o de incremento salarial que vulnere el principio de igualdad salarial.

El patrón deberá cuidar que las condiciones de empleo en cuanto a remuneración, capacitación y adiestramiento.

5.2.36 Perspectiva de género y conciliación entre la vida laboral y personal cuando la modalidad de teletrabajo se realice desde el domicilio del teletrabajador

Rubro: Perspectiva de género y conciliación entre la vida laboral y personal cuando la modalidad de teletrabajo se realice desde el domicilio del teletrabajador.

Objetivo de la Cláusula: Fortalecer una perspectiva de género en las políticas de contratación de teletrabajadores.

Cláusula No. 36

El patrón deberá aplicar una perspectiva de género al momento de evaluar en la selección de candidatos a ocupar puestos de teletrabajo. En este caso se elegirá de forma prevalente a mujeres. En este caso, deberá evaluar y seleccionar de manera preferente a mujeres que desarrollan simultáneamente responsabilidades familiares y laborales.

El patrón deberá flexibilizar las jornadas laborales intentando conciliar los horarios de atención familiar de las mujeres con relación a sus actividades laborales encomendadas. El patrón deberá respetar las tareas de cuidado que las mujeres realicen respecto de sus hijos menores de doce años en los horarios notificados a la parte patronal.

El patrón o empleador deberá garantizar a las mujeres trabajadoras sujetas a la modalidad de teletrabajo dentro de su jornada laboral, *disfrutarán de un período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de*

*trabajo durante el período señalado;*¹⁶³ o en su defecto en el domicilio de la teletrabajadora o centro de trabajo elegido por la misma.

El empleador con arreglo a lo previsto en el artículo 330-H de la Ley Federal del Trabajo, promoverá el equilibrio y/o conciliación entre la vida personal y la disponibilidad de las mujeres trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

5.2.37 Consideraciones sobre los deberes de inspectores federales en materia de teletrabajo

Rubro: Atribuciones de los inspectores federales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con relación al teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Enumerar las atribuciones específicas de los inspectores federales del trabajo cuando existan relaciones laborales sujetas a la modalidad de teletrabajo.

Cláusula No. 37

El patrón tendrá la obligación de crear un registro de los insumos entregados a los teletrabajadores. Para tal efecto, debe realizar una lista de verificación que deberá exhibir y proporcionar cuando así le sea requerida por parte de los inspectores federales del trabajo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

El patrón deberá acreditar también ante los inspectores federales del trabajo que cumple con las obligaciones especiales en materia de teletrabajo previstas en la legislación laboral de orden federal. De igual forma, deberá acreditar ante dicha instancia de inspección que cumple con el principio de igualdad salarial entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.

5.2.38 Registro de insumos entregados a los trabajadores para desarrollar actividades de teletrabajo (insumos, soportes lógicos, bases de datos)

Rubro: Registro de la totalidad de insumos entregados por la parte patronal al teletrabajador en el contrato y/o relación laboral sujeta a teletrabajo.

Objetivo de la Cláusula: Describir y enumerar los recursos, soportes lógicos y de datos que el patrón entrega al teletrabajador al inicio de la modalidad laboral.

Cláusula No. 38

El patrón se encuentra con la obligación especial de entregar una serie de insumos a la parte trabajadora. En razón de lo que precede, podrá entregar a los teletrabajadores los siguientes insumos bajo la forma de soportes lógicos:

a) soportes lógicos (software)

¹⁶³ Artículo 170, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

- b) Bases de datos
- c) Estructura de bases de datos
- d) Firmware
- e) Software de sistema
- f) Sistemas de detección y prevención (IDS, IPS).

La parte patronal se obliga a mantener actualizada referida lista de insumos entregados al teletrabajador y notificar cualquier cambio a la autoridad laboral en materia de inspección.

Capítulo 6. Algunas medidas en materia de teletrabajo

6.1 Algunas propuestas de reformas legislativas en México en materia de teletrabajo

6.1.1 Reformas al Capítulo XII Bis relacionado con el Teletrabajo dentro del Título Sexto de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la reforma legislativa de 2021, que incorporó la modalidad de teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo y a poco más de dos años de su publicación y vigencia en el orden jurídico-laboral federal, la formulación de una nueva reforma legislativa en la institución jurídica del teletrabajo, se torna necesaria, justificada y viable la actualización de estas disposiciones legales contenidas en el Capítulo XII BIS del Título Sexto de la legislación laboral de orden federal en México para mayor coherencia, completitud y claridad como institución jurídica y también para otorgar mayor certeza jurídica en las relaciones laborales que incorporen la modalidad de teletrabajo.

Habría que decir también que, en el contexto de teletrabajo, la institución jurídico-laboral del derecho a la desconexión debería integrar una adición legislativa con mayor amplitud en nuestra Ley Federal del Trabajo, inclusive creando una Sección Primera dentro del Capítulo XII BIS de dicho ordenamiento legal, misma que podría denominarse “Del derecho a la desconexión digital”. En consonancia con el objetivo general de la presente investigación, se propone una serie de reformas y adiciones a la institución jurídica del teletrabajo en los términos que a continuación se indican:

Iniciativa con proyecto de DECRETO por el que se reforman los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-H, 330-I, y 330-J y se adicionan los artículos 330-L, 330-M, 330-N y 330-O, 330-P y 330-Q y la Sección Primera al Capítulo XII BIS del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.

ARTÍCULO PRIMERO. – Se reforman los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-H, 330-I, y 330-J y se adicionan los artículos 330-L, 330-M, 330-N, 330-O, 330-P y 330-Q y la Sección Primera al Capítulo XII BIS del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 330-A...

...
...
...

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica. Sin embargo, debido a situaciones de carácter extraordinario, por causas de fuerza mayor, emergencias sanitarias o pandemia, se podrá acordar en los centros de trabajo la migración a la modalidad de teletrabajo de forma temporal estableciendo condiciones laborales mínimas para las personas trabajadoras sujetas a dicha modalidad.

Artículo 330-B...

I...

II...

III. Monto del salario, fecha, lugar o forma de pago. La determinación del monto salarial describirá los elementos que lo conforman a partir de la modalidad de teletrabajo, así como las actividades a desarrollar en la relación laboral y en su caso, los entregables a cargo del trabajador sujeto a esta modalidad.

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo. Lo anterior, deberá considerar cualquier tecnología o dispositivos móviles de geocalización en tiempo real; indicando los objetivos de proporcionar esta tecnología al trabajador, estando debidamente enterada la persona trabajadora sujeta a la modalidad de teletrabajo de la finalidad de los medios tecnológicos aportados por el patrón o empleador.

V...

VI...

VII. El lugar físico o entorno desde donde se prestará la relación laboral sujeta a la modalidad de teletrabajo. En este rubro, se considerará el domicilio del trabajador, las oficinas o centros laborales intermedios, satelitales o alternos habilitados por la empresa o desde cualquier punto o lugar cuando la relación laboral de desarrolle preponderantemente mediante dispositivos móviles. Las partes podrán acordar modelo semipresenciales o híbridos, siempre y cuando más del cuarenta por ciento de las actividades se desarrollen a distancia o de forma remota;

VIII. El establecimiento de la jornada laboral sujeta a la modalidad de teletrabajo, puede ser:

a) Tradicional: sujeta a un horario establecido, siempre que no exceda los límites y bajo las modalidades establecidas en esta Ley,

b) Determinativa: la cual puede ser acordada o establecida conforme a la entrega de proyectos específicos encargados y desarrollados para la parte patronal, o bien mediante la asignación de tareas específicas a ejecutar o desarrollar. En esta modalidad, se deberá establecer el procedimiento de entrega y calendarización de las actividades encomendadas al trabajador sujeto a teletrabajo,

c) Rotativa: es aquella que puede integrar un horario parcial establecido combinándolo con actividades específicas asignadas por el empleador y que el trabajador deba desarrollar y entregar en un horario establecido, y

d) Optativa: siendo aquella jornada laboral que acuerden las partes sujetas a los términos de esta Ley.

IX. La descripción de las competencias laborales digitales necesarias que deba poseer el trabajador dentro de la relación laboral sujeta a la modalidad de teletrabajo;

X. La Incorporación de un glosario que establezca una serie de definiciones mínimas en la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación o de cualquier otra tecnología o elemento técnico que deba ser considerado y precisado en términos de la relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo;

XI. La incorporación de un anexo técnico cuando el desarrollo de la actividad laboral así lo amerite y exista complejidad técnica para su desahogo. De igual forma, cuando la actividad laboral remota deba seguir protocolos de seguridad de la información que el empleador proporcione e indique su aplicación al trabajador sujeto al teletrabajo, y

XII. Las demás condiciones especiales para la prestación del servicio personal a través de la modalidad de teletrabajo, así como las estipulaciones que acuerden las partes.

Artículo 330-C...

...

Las partes podrán acordar que la relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo se ejecute totalmente a través de dispositivos móviles o aplicaciones informáticas. Cuando exista contrato colectivo de trabajo que integre esta modalidad, se deberá hacer de conocimiento previo a la representación sindical legitimada y que cuente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 330-D...

Los patrones o empleadores podrán establecer mecanismos y procedimientos para la admisión, evaluación y certificación de las habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas que determinen las competencias laborales digitales o habilidades tecnológicas con que cuente el trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-E...

I...

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo. También deberá proporcionar capacitación y adiestramiento a partir de la implementación de nuevos medios tecnológicos que utilizará el trabajador, incluyendo nuevas versiones de software utilizado laboralmente, así como hardware, administración, estructura y lenguaje de nuevas bases de datos, utilización de dispositivos móviles y periféricos computacionales;

IX. Cubrir los gastos de traslado o ayuda de transporte al centro de trabajo físico en ocasión de reuniones convocadas por el empleador o cuando el lugar de la reunión corresponda a empresas transnacionales o empleadores cuyo domicilio o se encuentre en el extranjero;

X. Establecer y comunicar a los trabajadores sujetos a teletrabajo y a las representaciones sindicales legitimadas la metodología, montos y parámetros para determinar la entrega de incentivos de productividad aplicables a esta modalidad laboral;

XI Comunicar los procedimientos y medios digitales de notificación cuando se actualicen alguna o algunas de las causales de rescisión laboral de las personas trabajadoras sujetas a teletrabajo;

XII. Notificar la entrega de dispositivos móviles o de cualquier otra tecnología que permita establecer la trazabilidad o rastreo del teletrabajador en tiempo real durante la jornada laboral. De igual manera, deberá comunicarse cuando la prestación del teletrabajo sea desarrollada a través de dispositivos móviles y el trabajador se encuentre sujeto a algún tipo de monitoreo o rastreo a cargo de la parte patronal;

XIII. Notificar a los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo de los mecanismos, software de aplicación, sistemas o plataformas digitales que utilice la parte patronal para la supervisión laboral remota;

XIV. Establecer y notificar a los teletrabajadores de las restricciones en cuanto a la descarga, instalación y uso de programas informáticos, aplicaciones informáticas, plataformas y base de datos no autorizados por el empleador y que puedan afectar el rendimiento del equipo informático entregado por el patrón al teletrabajador o cuando comprometan la seguridad de la información o su tratamiento, y

XV. Establecer y notificar a los teletrabajadores de las restricciones en cuanto a acceso y administración de bases de datos que contengan datos personales a cargo del teletrabajador; así como su prohibición en cuanto a su difusión y cesión frente a terceros o personal no autorizado.

Artículo 330-F...

I...

II...

III...

IV...

V...

VI. Observar y cumplir con los avisos de privacidad y acuerdos de confidencialidad en el acceso y administración de la información proporcionada por el empleador y de las bases de datos personales a cargo del teletrabajador;

VII. Atender las medidas de seguridad informática que establezca el patrón;

VIII. Atender las medidas de restricción en cuanto a la utilización de propiedad intelectual diversa a la proporcionada por el empleador, y

IX. Observar y cumplir con los documentos de seguridad en materia de protección de datos personales que haga de conocimiento el patrón o empleador al teletrabajador o cuando la relación laboral tenga como insumo la utilización de bases de datos con información de carácter personal.

Artículo 330-H...

El patrón o empleador podrá evaluar las competencias laborales digitales o habilidades en materia tecnológica de los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo frente a los trabajadores presenciales en la sede la empresa que realicen la misma actividad. En esta situación, el patrón podrá asignar un mejor nivel salarial a aquellos teletrabajadores que posean mayores conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que propicien un mejor desempeño laboral de estos trabajadores. Lo anterior, no implicará algún tipo de acto de discriminación laboral, así como tampoco vulneración alguna al principio de equidad en el salario, en términos de lo dispuesto por el artículo 2° de esta Ley.

Artículo 330-I...

...

En casos de supervisión extraordinaria del teletrabajador a partir de esquemas de videovigilancia en el domicilio del trabajador por situaciones específicas de la relación laboral, el teletrabajador deberá conocer los lineamientos y disposiciones para realizar esta supervisión laboral de forma extraordinaria. De igual manera, si el patrón desea realizar algún tipo de supervisión laboral de forma física o visitar el domicilio del teletrabajador; deberá existir notificación previa del empleador y el consentimiento expreso del trabajador.

Artículo 330-J...

En la modalidad de teletrabajo se deberán identificar e informar a los trabajadores de las medidas a adoptar para prevenir riesgos de trabajo. En términos del artículo 474 de la presente Ley, quedan incluidos los accidentes que se produzcan en el domicilio del teletrabajador.

La notificación de un accidente de trabajo de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad de teletrabajo deberá notificarse de manera inmediata.

Artículo 330-L. Las personas que desempeñen la modalidad de teletrabajo y que acrediten tener bajo su responsabilidad a personas menores de edad, personas con algún grado de discapacidad o discapacidad total, personas adultas mayores o alguna que por su condición física o psicológica requiere de niveles de atención y cuidados especiales y que convivan con la persona teletrabajadora y esta última tenga la obligación de sus cuidados tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo o a interrumpir la jornada laboral si fuere necesario. El teletrabajador deberá notificar las tareas de cuidados al patrón o empleador

El patrón o empleador estará obligado a respetar las tareas de cuidado del teletrabajador y a formular la compatibilidad de horarios laborales. En caso de existir, alguna negativa, medida o obstaculización de las tareas de cuidado, se presumirá como un acto violatorio del derecho al cuidado como derecho humano.

Artículo 330-M. En materia de asignación, fijación y cuantificación de prestaciones laborales transnacionales de los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se aplicarán las disposiciones previstas en el contrato individual o colectivo de trabajo correspondiente al lugar de ejecución de las actividades profesionales relacionadas con el teletrabajo;

b) Se podrán aplicar las disposiciones legales en materia de teletrabajo que correspondan al domicilio físico del teletrabajador, y

c) Se aplicarán en todo caso siempre las disposiciones legales en materia de prestaciones concernientes al teletrabajo más favorables al teletrabajador.

La contratación de trabajadores mexicanos en la modalidad de teletrabajo a cargo de empresas extranjeras o transnacionales, así como sus condiciones generales de trabajo, gastos de compensación, gastos de traslado o cualquier otra prestación deberá estar validada y autorizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 330-N. El patrón o empleador podrá evaluar de forma periódica las competencias digitales de quienes se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-O. Las mujeres trabajadoras podrán solicitar al patrón o empleador de acuerdo a la naturaleza de las actividades que desarrollan incorporarse a la modalidad de teletrabajo de forma temporal durante los últimos tres meses de su etapa de gestación y durante los primeros seis meses de lactancia.

Artículo 330-P. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá evaluar la implementación de planes y programas específicos de teletrabajo dirigidos a personas que se encuentren privadas de su libertad en centros penitenciarios o con vinculación a proceso.

Sección Primera

Del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores

Artículo 330-Q. Los teletrabajadores o cualquier otra persona trabajadora sujeta a una relación laboral tendrán el derecho a la desconexión digital el cual consiste en evitar o restringir que las actividades, supervisión y mecanismos de comunicación a cargo de la parte patronal, se realice fuera de la jornada laboral u horario convenido, períodos de licencia e inclusive durante períodos vacacionales y que impide que los trabajadores no puedan ser contactados en dichos periodos por correo electrónico, teléfono móvil, mensajería instantánea, plataformas digitales, software de aplicación para supervisión laboral o cualquier otra tecnología de la información y comunicación.

El patrón deberá establecer mecanismos y directrices que hagan efectivo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de la jornada laboral. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital, independientemente del tipo de contrato de trabajo temporal o indefinido.

TRANSITORIOS

ÚNICO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su Publicación en el Diario Oficial de la Federación.

6.1.1.1 El teletrabajo frente al nuevo derecho administrativo sindical

La reforma legislativa en materia laboral de 1° de mayo de 2019, constituyó una transformación de las disposiciones laborales sin precedente alguno en el México de la postmodernidad, misma que instauró un nuevo modelo sindical que fortaleció la libertad y democracia de los sindicatos en nuestro país y adicionalmente, robusteció y legitimó los mecanismos de negociación colectiva de los trabajadores.

En este contexto, los principales ejes de esta reforma laboral y sindical de gran calado, fueron los siguientes: *libertad y democracia sindical, justicia laboral expedita, transparencia sindical, e inclusión con perspectiva de género.*¹⁶⁴ Se debe agregar en este rubro, que los ejes libertad sindical y democracia sindical constituyen un gran avance en la legitimidad de la representación de los trabajadores. Conviene subrayar que en materia de democracia sindical esta reforma permite ahora la elección de las dirigencias sindicales mediante voto personal, libre, secreto y directo. Una añeja y sentida demanda de los trabajadores era la imposición de sus dirigentes o comités ejecutivos y falta de democracia al interior de la vida de los sindicatos. La constante durante muchos años, fue la imposición de líderes sempiternos en las dirigencias con procedimientos nada claros en su designación o mediante estatutos sindicales a modo que perpetuaban dirigencias sindicales y permitiera prácticas completamente antidemocráticas.

En cuanto a libertad sindical, la reforma laboral de 2019, *aseguro el cumplimiento del derecho a constituir libremente organizaciones sindicales*¹⁶⁵ y de su pertenencia o membresía a las mismas, en cumplimiento con el Convenio 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (1948) y el Convenio 098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Lo señalado hasta aquí en materia de libertad sindical, destaca el derecho de libre afiliación a los sindicatos, federaciones y confederaciones. Más aún, se prohíbe todo acto de injerencia de la parte patronal en la vida de los sindicatos y finalmente, se eliminan de los estatutos sindicales la denominada cláusula de exclusión, misma que con frecuencia utilizaban las dirigencias sindicales para expulsar a sus miembros que cuestionaban las decisiones y representación sindical y que la parte patronal, se limitaba a acatar la decisión del sindicato al excluir a diversos trabajadores.

¹⁶⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

¹⁶⁵ Ibidem.

Por lo que concierne a la negociación colectiva, *un avance alcanzado en la reforma laboral tiene que ver con la negociación de los contratos colectivos de trabajo para garantizar que sea auténtica y acabar con las simulaciones*¹⁶⁶ jurídico-laborales mediante el depósito de los “contratos colectivos blancos o de protección”. Mediante la actual reforma laboral, un contrato colectivo de trabajo no se podrá refrendar o legitimar sin que los trabajadores de forma libre e informada aprueben el contenido y clausulado de los contratos colectivos de trabajo que regirán sus relaciones laborales. Para estos efectos, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo público descentralizado que tiene como responsabilidad institucional realizar el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo a nivel nacional.

Resulta claro que, ante el nuevo modelo del derecho administrativo sindical en México, producto de la reforma laboral del 1° de mayo de 2019, cualquier cláusula o disposición dentro de un contrato colectivo de trabajo que integre la modalidad de teletrabajo; esta debe hacerse de conocimiento de los trabajadores; quienes tendrán la última palabra para su legitimación mediante la aprobación conducente del contrato colectivo. Acorde con este modelo que garantiza libertad y democracia sindical, aunado a mecanismos transparentes y democráticos sobre los que se realiza la negociación colectiva; es importante considerar la observancia de lo dispuesto en el artículo 330-C de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo en torno al conocimiento que se formule a los trabajadores cuando se incorpore esta modalidad y los mecanismos de comunicación de los centros de trabajo para el conocimiento amplio de los procedimientos de libertad sindical y de negociación colectiva que deban conocer los teletrabajadores.

6.1.2 Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

6.1.2.1 Administración pública federal centralizada

En concordancia con el objetivo general de la presente investigación jurídica, se deberán llevar a cabo una serie de reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, estableciendo una serie de Condiciones Generales de Trabajo mínimas de aquellos trabajadores que, dentro de la administración pública federal centralizada, se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo. De igual forma, desde nuestro enfoque se deben incorporar disposiciones jurídico-laborales que con mayor certeza regulen el derecho a la desconexión digital.

Cabe subrayar que, para lograr este propósito, se sugiere una adición al artículo 91 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

¹⁶⁶ Ibidem.

Iniciativa con proyecto de DECRETO por el que se reforma y adiciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

ARTÍCULO ÚNICO. - Se adiciona el artículo 91 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

“Artículo 91 Bis: Las condiciones generales de trabajo mínimas de las dependencias que implementen la modalidad de teletrabajo, deberán establecer:

- I.- La Comisión Mixta que revise las condiciones bajo las cuales los trabajadores al servicio del Estado que se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo;
- II.- Los requisitos de admisión y evaluación de competencias digitales de los trabajadores que se incorporen a la modalidad de teletrabajo;
- III.- La modificación de los nombramientos de los servidores públicos cuando se migre a la modalidad de teletrabajo;
- IV.- Las reglas en caso de suspensión del teletrabajo por necesidades del servicio público;
- V.- Las medidas de reincorporación de los teletrabajadores al centro de trabajo de forma presencial y reversabilidad de la modalidad;
- VI.- El monto salarial y fijación de las cuotas de compensación por concepto de pago por proveedor de servicio de telecomunicaciones y consumo de energía eléctrica;
- VII.- Las jornadas de trabajo, horarios y fijación de metas u objetivos a través de actividades encomendadas al servidor público que desempeñe el teletrabajo;
- VIII.- Los Incentivos, estímulos y bonos por la calidad y productividad en el teletrabajo;
- IX.- Fomento de la equidad de género en el teletrabajo;
- X.- El acceso y asignación prioritaria a esquemas de teletrabajo de servidores públicos con alguna discapacidad y su prelación hacia los adultos mayores que presten servicio público;
- XI.- La fijación de bases para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de los trabajadores al servicio del Estado, sujetos a la modalidad de teletrabajo;
- XII.- Las causales e inicio de procedimientos administrativos para la aplicación de sanciones a los servidores públicos que se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo;
- XIII.- Los controles de asistencia de los servidores públicos en la modalidad de teletrabajo;
- XIV.- La supervisión y control de las actividades laborales de los servidores públicos en la modalidad de teletrabajo;
- XV.- Los riesgos de trabajo y seguridad de los servidores públicos en la modalidad de teletrabajo;
- XVI.- Las medidas de capacitación y readaptación profesional ante la implementación de tecnología en el desempeño de la función pública y que se realice mediante teletrabajo;

XVII.- Los mecanismos de notificación de accidentes de trabajo cuando el servidor público se encuentre sujeto a la modalidad de teletrabajo; y

XVIII.- Las demás reglas que fueren convenientes para fortalecer y mejorar las condiciones generales de empleo de los teletrabajadores en el sector público.

TRANSITORIOS

ÚNICO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su Publicación en el Diario Oficial de la Federación.

En nuestro enfoque, esta adición legislativa podría otorgar mayor certeza a las condiciones generales de trabajo de aquellos trabajadores en el sector público que desempeñen la modalidad de teletrabajo.

6.2 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social como instancia gubernamental articuladora de políticas públicas en materia de teletrabajo

Derivado de esta investigación jurídica, es indispensable formular y aplicar políticas públicas a nivel nacional para incentivar y/o fomentar la modalidad de teletrabajo en las relaciones laborales, partiendo que la naturaleza jurídica de su implementación debe tener un carácter estrictamente voluntario a cargo de los patrones y/o empleadores y los trabajadores. Para este efecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberá constituirse como la instancia gubernamental articuladora y aplicativa de políticas públicas en materia de teletrabajo. En nuestra perspectiva, actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con el marco legal y reglamentario que le permita construir e impulsar respectivas políticas públicas a través de programas nacionales de capacitación y adiestramiento y mediante las atribuciones que legal y reglamentariamente dispone el Servicio Nacional de Empleo.

Sobre el particular, cabe destacar lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual dispone en su artículo 40, lo siguiente:

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; [Énfasis añadido]

II a la V...

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; [Énfasis añadido]

VII.- Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento; [Énfasis añadido]

VIII a la XXII...

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 537, complementa estas atribuciones orgánico-legales inherentes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como entidad de gobierno, formadora, coordinadora y aplicadora de políticas nacionales. Al respecto dicho precepto legal, dispone lo siguiente:

Capítulo IV

Del Servicio Nacional de Empleo

Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:

I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos; [Énfasis añadido]

II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; [Énfasis añadido]

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales;

V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;

VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y

VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral. [Énfasis añadido]

En coherencia con el marco legislativo que precede, los artículos 538 y 539 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, establecen las atribuciones y funciones coordinadoras del Servicio Nacional de Empleo, las cuales prescriben lo siguiente:

Artículo 538. El Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior. [Énfasis añadido]

Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades: [Énfasis añadido]

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país;

- c) Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;
- d) **Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo;** [Énfasis añadido]
- e) **Elaborar informes y formular programas para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución;** [Énfasis añadido]
- f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;
- g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,
- h) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. En materia de colocación de trabajadores: [Énfasis añadido]

- a) Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes;
- b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;
- c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;
- d) Intervenir, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero;
- e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,
- f) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores: [Énfasis añadido]

- a) (Se deroga).
- b) **Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;** [Énfasis añadido]
- c) **Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;** [Énfasis añadido]
- d) **Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en**

su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido; [Énfasis añadido]

e) (Se deroga).

f) *Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;*

g) *Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;*

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; y [Énfasis añadido]

i) *En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.*

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales: [Énfasis añadido]

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y [Énfasis añadido]

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia. [Énfasis añadido]

V. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda. [Énfasis añadido]

VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes: [Énfasis añadido]

a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y [Énfasis añadido]

b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos. [Énfasis añadido]

En suma, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe constituirse como la instancia gubernamental formuladora, articuladora y coordinadora de políticas públicas en materia de teletrabajo

6.3 Entidades formadoras y certificadoras de competencias digitales en materia de teletrabajo

6.3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social / Universidad Nacional Autónoma de México

En el plano de las entidades formadoras y certificadoras de competencias laborales, existe en México un Sistema Nacional de Competencias Laborales (SNC) que estructural y operativamente se complementa con la instancia denominada Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales, por sus siglas CONOCER. El Sistema Nacional de Competencias, es un ente gubernamental que tiene como misión contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los operarios y/o empleados en nuestro país. Adicionalmente, su misiva institucional también se enfoca a construir un mejor desarrollo educativo, económico y social a partir de contar con un sector de trabajadores mejor capacitado, con multihabilidades y la ampliación de sus habilidades, conocimientos y destrezas para un mejor desenvolvimiento de sus actividades profesionales. Cabe precisar que la integración y/o estructura del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales, tiene una conformación tripartita (organización empresariales, sindicales y funcionarios principalmente de la Administración Pública Federal Centralizada).

*El propio Sistema Nacional de Competencias, se integra por instancias denominadas Comités de Gestión por Competencias, que se conforman por instituciones/organismos/empresas de un sector económico o social específico y definen el desarrollo de Estándares de Competencia relevantes para sus sectores. Estos Comités se apoyan en grupos técnicos de expertos, para la elaboración de los Estándares de Competencia.*¹⁶⁷

Cabe destacar que los Comités de Gestión por Competencias de los distintos sectores económicos, constituyen el punto de partida para elaboración, dictamen y consolidación de los distintos estándares de competencia. Por otro lado, el Sistema Nacional de Competencias funciona a través de los siguientes niveles: *estructural (directivo), estratégico y operativo*,¹⁶⁸ destacando lo siguiente:

a) A nivel directivo, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales, por conducto de su órgano de gobierno (CONOCER), promueve la integración y participación tripartita de líderes sindicales,

¹⁶⁷ Fuente. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales (CONOCER), Recuperado el 23 de octubre de 2023, de https://conocer.gob.mx/acciones_programas/sistema-nacional-competencias/

¹⁶⁸ Ibidem.

*representantes de los empresarios y funcionarios*¹⁶⁹ -como mencionamos anteriormente- preponderantemente de la Administración Pública Federal Centralizada.

b) A nivel estratégico/decisional. Los Comités de Gestión por Competencias (por sector económico), son las instancias que formulan, desarrollan y definen los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que debe poseer un trabajador(a); esto es, precisan y delimitan los estándares de competencia laborales necesarios en nuestro país. *En estos Comités participan los líderes de los empresarios y de los trabajadores de los diversos sectores productivos del país.*¹⁷⁰ No se omite mencionar, que una vez formulados los Estándares de Competencia (ECO), se procede a su inscripción, comunicación y disposición al público en general a través del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

c) A nivel logístico/operativo. Los prestadores de servicios de evaluación y certificación por conducto de Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales (CONOCER) y los organismos certificadores, desempeñan un papel fundamental en las pautas metodológicas y procedimientos de los procedimientos de evaluación de competencias laborales basadas en *portafolios de evidencias y los procesos de certificación de las competencias de las personas.*¹⁷¹

Aunado al mecanismo de funcionamiento -directivo, decisional y logístico- del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, el marco legal-orgánico aplicable al Sistema Nacional de Competencias Laborales y para estos efectos, concierne a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el cual conviene reproducir nuevamente para mayor claridad:

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos: [Énfasis añadido]

I a la III...

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. [Énfasis añadido]

VII a la XXII.

¹⁶⁹ Ibidem.

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ Ibidem.

En este orden de ideas, dentro de las atribuciones legales arrojadas al Servicio Nacional del Empleo, nuevamente destacó lo previsto en el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, que señala a la letra:

- Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:**
- I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;** [Énfasis añadido]
 - II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;**
 - III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;** [Énfasis añadido]
 - IV. Registrar las constancias de habilidades laborales;** [Énfasis añadido]
 - V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;** [Énfasis añadido]
 - VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y** [Énfasis añadido]
 - VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.** [Énfasis añadido]

En este punto cabe mencionar que el Servicio Nacional de Empleo, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es el órgano que dentro de su misión, visión y objetivos tiene institucionalmente la responsabilidad en el sector laboral de promover, supervisar y evaluar las políticas nacionales en materia de empleo (teletrabajo); así como el registro de las constancias o certificados de competencias laborales y la instrumentación del sistema de normalización y certificación de habilidades y/o competencias laborales (SNC, CONOCER, CGCSE y RENECE).

Es importante destacar que para obviar la repetición del marco legal federal en materia laboral aplicable que define las atribuciones inherentes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social concernientes al diseño, evaluación y aplicación de estrategias, planes y programas en materia de empleo; mismo que fue abordado y transcrito en el punto 6.2., nos limitaremos a mencionar que los artículos 538 y 539 de nuestra Ley Federal de Trabajo, regulan la dependencia directiva, normativa y orgánica del Servicio Nacional del Empleo. Por otra parte, también se definen las actividades y funciones institucionales a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este rubro, hay que destacar lo normado por el artículo 539 fracción III, en *materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores*, así como lo relacionado en *materia de registro de constancias de habilidades laborales* (fracción IV), y lo establecido en *materia de normalización y certificación de competencia laboral, realizada en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes* (fracción VI).

En concordancia con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la propia Ley Federal del Trabajo, es importante destacar que la operación del

Sistema Nacional de Competencias Laborales gravita en parte mediante la Red de Prestadores de Servicios de Certificación y Evaluación del propio Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Sobre el particular, es destacable que la Red de Prestadores de Servicios de Certificación y Evaluación, la cual está conformada por organizaciones empresariales, sindicatos de patrones o empleadores, representaciones de los trabajadores e instituciones de gobierno, *así como instituciones del sector educativo tanto público como privado*.¹⁷²

Hay que agregar también que la Red de Prestadores de Servicios de Certificación y Evaluación, se encuentra integrada de la siguiente manera:

- a) *Entidades de Certificación y Evaluación,*
- b) *Organismos Certificadores,*
- c) *Centros de Evaluación, y*
- d) *Evaluadores Independientes*.¹⁷³

De acuerdo con nuestro Sistema Nacional de Competencias Laborales, la Universidad Nacional Autónoma de México y otras instituciones de educación superior pueden integrar la Red de Prestadores de Servicios de Certificación y Evaluación, al menos con tres calidades distintas, a saber como: entidad formal certificadora y evaluadora de competencias laborales en materia de teletrabajo, como organismo certificador de competencias laborales aplicables a la modalidad de teletrabajo y como centro de evaluación de dichas competencias digitales concernientes al teletrabajo. En este sentido, derivado marco legal aplicable a la Universidad Nacional Autónoma de México previsto en el artículo 1° de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, y como Máxima Casa de Estudios que debe aportar a la solución de los grandes problemas nacionales, la UNAM, mucho puede contribuir a construir Estándares de Competencia Laborales y más aún, evaluarlos y certificarlos.

Aunado a lo anterior, el artículo 1° del Estatuto General Universidad Nacional Autónoma de México, reafirma la misión institucional de contribuir a la solución de los grandes problemas de la nación y particularmente su artículo 3°, establece:

Artículo 3°. - El propósito esencial de la Universidad, será estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social, superando constantemente cualquier interés individual.

En consecuencia, nuestra Casa de Estudios puede y debe constituirse como una entidad formadora, certificadora y evaluadora de competencias y/o habilidades laborales digitales dirigidas hacia el teletrabajo en cualquiera de las modalidades

¹⁷² Fuente: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <https://conocer.gob.mx/prestadores-servicios-realizan-la-evaluacion-certificacion-las-competencias/la>

¹⁷³ Ibidem.

que se ejecuta y con las herramientas tecnológicas que permiten desplegar y cumplir con las actividades profesionales que desarrollan los propios teletrabajadores. En resumen, el desarrollo, formación, evaluación, certificación y aplicación de competencias digitales transversales basadas en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en materia de teletrabajo permiten dos logros laborales fundamentales relacionados con la convergencia y transformación constante de las tecnologías en los centros de trabajo y con la seguridad en el empleo precisamente en entornos laborales altamente competitivos, tecnológicos y complejos. Por una parte, permite la inclusión de los teletrabajadores en los procesos de conversión digital y/o tecnológica de las empresas dentro de la llamada economía digital y la llamada industria 4.0 y, por otra parte, permite formar multihabilidades en el teletrabajador(a) relacionadas con el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que le permitan subsistir laboralmente y que, por ende, propicien el principio de estabilidad en el empleo.

Por esta razón, en el catálogo del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), se deberán desarrollar, incorporar y publicar los siguientes estándares de competencias laborales relacionados con la modalidad de teletrabajo:

- a) ECO1582 (Teletrabajo realizado desde el domicilio),
- b) ECO1583 (Teletrabajo realizado a través de dispositivos móviles),
- c) ECO1584 (Teletrabajo en casos de contingencias sanitarias),
- d) ECO1585 (Teletrabajo en el sector laboral público),
- e) ECO1586 (Teletrabajo para trabajadores independientes), y
- f) ECO1587 (aplicación de Inteligencia Artificial en el contexto de la modalidad de Teletrabajo).

Por esto, debemos profundizar en mayor medida que al desarrollar los estándares de competencia laborales que se citan en el párrafo anterior, debemos considerar inicialmente: áreas competenciales (v.gr.: tecnológicas, jurídicas, organizacionales; etcétera), competencias digitales que se deban desarrollar (v.gr. trabajo colaborativo) y fases para lograr la adquisición las competencias digitales (v.gr.: identificación, apropiación/aplicación, desarrollo), e inclusive los recursos tecnológicos que deban manejar los teletrabajadores (v.gr. *software* de aplicación, inteligencia artificial, lenguaje de bases de datos).

Conviene poner énfasis que en el ámbito europeo el desarrollo de las competencias digitales se instauró y ha sido desarrollado por casi tres décadas el estándar mundial ECDL, (*European Computer Driving Licences*), en su traducción y contexto como *Acreditación Europea de Habilidades Informáticas*.¹⁷⁴ Cabe citar que el señalado estándar certifica y evalúa conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en materia informática. El estándar ECDL, tuvo como objetivo inicial

¹⁷⁴ Fuente: Grupo G8 Outsourcing. Acreditación en Competencias Digitales. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <http://formacion.grupog8.es/ecdl/acreditacion-en-competencias-digitales/>

elevant los niveles de alfabetización digital en Europa y se remonta a 1995 mediante CEPIS¹⁷⁵ y la Comisión Europea que consolidaron el programa de certificación ECDL/ICDL en Suecia durante 1996.¹⁷⁶

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha impulsado los procesos de formación, readaptación profesional y el desarrollo de las competencias laborales, *sino también los reconocimientos de aprendizajes previos.*¹⁷⁷

En conclusión, la formulación, desarrollo, certificación y evaluación de habilidades y destrezas informáticas para el trabajo en Europa, tiene una larga data y nos obliga a construir nuestros propios Estándares de Competencias Laborales e inscribirlos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) a través del Sistema Nacional de Competencias.

6.4 Creación de un observatorio laboral sobre implementación del teletrabajo en México

El seguimiento y evaluación a la implementación de políticas públicas que incentiven la modalidad de teletrabajo tiene múltiples factores que se deben considerar al momento de crear las pautas metodológicas para su seguimiento y evaluación. Dicho de otra manera, como se justifica la necesidad de crear el “Observatorio laboral sobre la implementación del teletrabajo en México”, para crear un ente institucional como autoridad aplicativa de la metodología que permita evaluar los planes y programas que incentiven el teletrabajo en nuestro país. En principio, tendríamos que comenzar por las etapas o estadios en la construcción de la “política pública”. Para William N. Dunn, *el proceso de hechura de una política pública debe comenzar por las siguientes fases:*

- a) Establecimiento de la agenda (agenda setting)*
- b) Formulación de la política (policy formulation)*
- c) Aceptación de una política (policy adoption)*
- d) Implementación de la política (policy implementation)*
- e) Evaluación de la política (policy assessment)*

*Con posterioridad a esta última etapa de evaluación, se cierra un ciclo que lleva de vuelta a fijar una nueva agenda.*¹⁷⁸

Siguiendo el enfoque de Dunn, una instancia articuladora de una política pública - léase Gobierno- se encarga de procesar *las demandas ciudadanas a partir de la*

¹⁷⁵ Council of European Profesional Informatics Societies.

¹⁷⁶ Fuente: ICDL Europe. Conócenos. Recuperado el 23 de octubre de 2023, de <https://icdleurope.org/conocenos/>

¹⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor). La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación. 2015. Recuperado el 24 de octubre de 2023, de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_CertifCompetencias.pdf

¹⁷⁸ Dunn, William N. *Public Policy Analysis: an introduction*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1994, 17 pp.

*movilización de los demandantes como variable que determina la agenda pública.*¹⁷⁹

Del mismo modo, resulta importante recuperar la “noción de eficiencia” respecto a una política pública, *entendiendo por eficientes, el que contribuyan al desarrollo conforme a la propia moral de los ciudadanos (mecanismos intencionales de justicia distributiva o el acceso al bien común).*¹⁸⁰ En este orden de ideas, el seguimiento y evaluación de los planes y programas que deban incentivar o promover el teletrabajo en México, deberían constituir una demanda precisa de aquellos trabajadores sujetos a esta modalidad flexible y de los empleadores que recurran a esta modalidad e inclusive de aquel sector de trabajadores que de facto laboran en esquemas de teletrabajo sin ningún tipo de condiciones laborales mínimas para desempeñar sus actividades profesionales (teletrabajadores en la informalidad). Consideremos que a partir de fijar una agenda pública laboral para incentivar el teletrabajo y que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se constituya en la autoridad laboral que establezca la agenda en materia de teletrabajo, realice la formulación de esta política pública y además acepte e implemente la política pública de referencia.

No sólo es importante establecer estas fases o estadios en la implementación de una política pública eficiente dirigida a promover el teletrabajo, sino también su correspondiente seguimiento y evaluación. En esta etapa, la intervención de las organizaciones de trabajadores y empleadores resulta de primer orden para verificar si las demandas del sector laboral y empresarial como agenda pública en materia laboral (teletrabajo) fueron atendidas y la formulación de la política pública y su implementación fue la correcta y, por ende, ha sido eficiente. Esta decisión, implica desde luego la formulación de la política pública y la construcción simultánea de metas gubernamentales, *líneas base, fichas técnicas del programa e indicadores.*¹⁸¹ Por otra parte, el seguimiento de una pauta metodológica para evaluar un programa de teletrabajo requiere de la *definición de los actores y roles*¹⁸² en el sistema de seguimiento. Lo expuesto hasta ahora, pone de relieve la propuesta de considerar a las diversas organizaciones patronales, confederaciones y centrales sindicales en México, como actores bajo el rol de evaluar las políticas públicas que instrumente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito del teletrabajo.

En México, existen de forma previa algunas medidas gubernamentales a cargo del Ejecutivo Federal sobre el establecimiento de Observatorios Laborales. Un

¹⁷⁹ Serrano, Sánchez Jesús A. *La naturaleza ética de las políticas públicas*. Neoinstitucionalismo y bien común. Universidad Pontificia de México. 2001. 113 pp.

¹⁸⁰ *Ibidem*.

¹⁸¹ Departamento Nacional de Planeación de la República de Colombia. Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados. Guía metodológica para el seguimiento y evaluación a políticas públicas. Recuperado el 20 de octubre de 2020, de: <https://sinergia.dnp.gov.co/documentos%20de%20interes/cartilla%20guia%20para%20seguimiento%20y%20evaluaci%c3%b3n%20ago%2013.pdf>

¹⁸² *Ibidem*.

ejemplo, es el “Decreto por el que se crea con carácter de permanente el Observatorio Laboral Mexicano” publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de marzo de 2005,¹⁸³ teniendo como autoridad aplicativa a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional de Empleo y cuyo objeto se ha orientado a establecer *un servicio de información accesible, permanente y gratuito a la población, sobre el comportamiento, dinámica, tendencias y características de las ocupaciones, el empleo y profesiones en el país.*¹⁸⁴ En la actualidad, este Observatorio Laboral es visible institucionalmente como OLA Observatorio Laboral.¹⁸⁵

¹⁸³ Diario Oficial de la Federación. Presidencia de la República. Decreto por el que se crea con carácter de permanente el Observatorio Laboral Mexicano. 3 de marzo de 2005. Recuperado el 20 de octubre de 2023, de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=789185&fecha=03/03/2005#gsc.tab=0

¹⁸⁴ Ibidem.

¹⁸⁵ OLA, Observatorio Laboral. Información estadística para el futuro académico y laboral en México. Recuperado el 20 de octubre de 2023, de: <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/>

CONCLUSIONES

PRIMERA.- De conformidad con los objetivos de la presente investigación, se concluye que las decisiones de implementar el teletrabajo pueden repercutir directamente en la protección de sectores sociales vulnerables.

SEGUNDA.- Se desprende de la actual investigación que la tendencia legislativa a nivel global para regular la modalidad de teletrabajo de forma eficaz consiste en la emisión de leyes especiales en el rubro, mismas que son complementadas mediante disposiciones reglamentarias sobre la base de acuerdos de carácter voluntario entre empleadores y trabajadores.

TERCERA.- La continuidad de las relaciones de trabajo mediante la modalidad jurídica del teletrabajo durante una pandemia o contingencia sanitaria o por causas de fuerza mayor (desastres naturales), no está regulada en nuestra legislación laboral federal; por ende, se coloca a los teletrabajadores en un contexto de informalidad.

CUARTA.- A partir de la presente investigación jurídica, para garantizar efectivamente los derechos laborales de los teletrabajadores se deberán instrumentar y aplicar una serie de condiciones laborales mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y algunas adicionales acordadas entre patrones y trabajadores sujetos a esta modalidad.

QUINTA.- Derivado del análisis legislativo de esta investigación, resulta necesaria una reforma legislativa que actualice diversos artículos que integran el Capítulo XII BIS del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.

SEXTA.- En el contexto de teletrabajo y en general, la institución jurídico-laboral del derecho a la desconexión digital laboral actualmente prevista en nuestra Ley Federal del Trabajo, es imprecisa, ambigua y carece de reglas específicas para hacer efectivo este derecho.

SÉPTIMA.- Las cuotas de compensación que se cubren por concepto de pago de servicios en telecomunicaciones y electricidad en la modalidad de teletrabajo deben estar excluidas del salario base de cotización del trabajador; así como el pago de cualquier otro servicio que erogue por el trabajador cuando la modalidad de teletrabajo se realice desde el domicilio del teletrabajador.

OCTAVA.- Es concluyente que los trabajadores(as) que laboran en la administración pública federal centralizada sujetos a la modalidad de teletrabajo carecen actualmente de una serie de Condiciones Generales de Trabajo mínimas para desarrollar sus actividades en la función pública, no existiendo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional previsión legal alguna.

NOVENA. - Derivado de esta investigación jurídica, es de concluir que, en México, se carecen políticas públicas a nivel nacional para incentivar y/o fomentar la modalidad de teletrabajo en las relaciones laborales.

DÉCIMA.- Es de concluirse que, en México, no existen entidades formadoras, certificadoras y evaluadoras de competencias digitales en materia de teletrabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- Es concluyente que el catálogo vigente del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), carece de estándares de competencia laborales vinculados a la modalidad de teletrabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- En concordancia con el objetivo general y los objetivos particulares planteados y desarrollados en la presente investigación jurídica, se concluye que, en México, no existen entidades gubernamentales o de composición tripartita que evalúen alguna política nacional, programa o medida institucional ante la implementación del teletrabajo.

DÉCIMA TERCERA.- Los protocolos de inspección federal del trabajo en México, se encuentran desactualizados con relación a la modalidad de teletrabajo, particularmente en cuanto a verificación a salud y seguridad en el trabajo.

DÉCIMA CUARTA.- Como resultado de la investigación, se deduce que existen múltiples casos de éxito o con resultados positivos en la implementación del teletrabajo dentro de la administración pública federal centralizada y en órganos constitucionales autónomos y también dentro del sector laboral privado.

PROPUESTAS

PRIMERA.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe fomentar y aplicar políticas nacionales orientadas al fomento y protección del empleo a través de la modalidad del teletrabajo dirigidas a sectores sociales y laborales vulnerables (mujeres, adultos mayores, discapacitados, desplazados, trabajadores migrantes).

SEGUNDA.- El Poder Ejecutivo Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe diseñar, fomentar, aplicar y evaluar políticas públicas dirigidas a la promoción e implementación de la modalidad del teletrabajo. De manera precisa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe constituirse como la instancia gubernamental formuladora, articuladora y coordinadora de políticas públicas en materia de teletrabajo

TERCERA.- La adopción del teletrabajo durante una pandemia o contingencia sanitaria o por causas de fuerza mayor (desastres naturales), debe estar regulada en nuestra legislación laboral federal de forma precisa. Para tal efecto, se propone una Iniciativa con proyecto de DECRETO por el que se reforme y adicione el artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo. Lo que anterior, obedece a que la regulación actual del teletrabajo en condiciones ocasionales o esporádicas no constituye propiamente teletrabajo; sin embargo, por circunstancias extraordinarias o causas de fuerza mayor debe estar prevista la regulación del teletrabajo.

CUARTA.- Se propone que todo contrato individual y colectivo de trabajo sujeto a la modalidad de teletrabajo deberá integrar y aplicar una serie de condiciones laborales mínimas cuando se adopte la modalidad de teletrabajo conforme a previsiones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y algunas adicionales que se sugieren incorporar y que no se encuentran reguladas o previstas en dicho ordenamiento legal pero que pueden ser objeto de acuerdo entre patrones y trabajadores. Esta medida legal, garantizará los derechos laborales de los teletrabajadores y otorgará certeza jurídica a las relaciones de trabajo de este sector de trabajadores.

QUINTA.- Se plantea necesaria una reforma legislativa que actualice diversos artículos que integran el Capítulo XII BIS del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo para lo cual se propone una Iniciativa con proyecto de DECRETO por el que se reformen los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-H, 330-I, y 330-J y se adicionen los artículos 330-L, 330-M, 330-N y 330-O, 330-P y 330-Q y la Sección Primera al Capítulo XII BIS del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo

SEXTA.- En materia del derecho a la desconexión digital aplicable a las relaciones de trabajo, se propone la integración una adición legislativa con mayor amplitud en nuestra Ley Federal del Trabajo, inclusive creando una Sección Primera dentro del Capítulo XII BIS de dicho ordenamiento legal, misma que se denominaría “Del derecho a la desconexión digital”.

SÉPTIMA.- Se sugiere para efectos de prestaciones laborales y de orden fiscal que las cuotas de compensación que se cubren por concepto de pago de servicios en telecomunicaciones y electricidad en la modalidad de teletrabajo deben estar excluidas del salario base de cotización del trabajador; así como el pago de cualquier otro servicio que erogue por el trabajador cuando la modalidad de teletrabajo se realice desde el domicilio del teletrabajador.

OCTAVA.- Se propone una Iniciativa con proyecto de DECRETO por el que se reforme y adicione la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, orientada a establecer una serie de Condiciones Generales de Trabajo mínimas de aquellos trabajadores que dentro de la administración pública federal centralizada se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo.

NOVENA.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe ser la instancia de gobierno que se encargue de certificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los trabajadores que laboren en contextos de teletrabajo a partir del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). En este sentido, también se propone que la Universidad Nacional Autónoma de México podría constituirse también como la entidad certificadora, formadora y evaluadora de competencias digitales transversales basadas en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en materia de teletrabajo.

DÉCIMA.- Se plantea una actualización del catálogo del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), incorporándose los siguientes estándares de competencias laborales orientadas a la modalidad de teletrabajo:

- a) ECO1582 (Teletrabajo realizado desde el domicilio),
- b) ECO1583 (Teletrabajo realizado a través de dispositivos móviles),
- c) ECO1584 (Teletrabajo en casos de contingencias sanitarias),
- d) ECO1585 (Teletrabajo en el sector laboral público),
- e) ECO1586 (Teletrabajo para trabajadores independientes), y
- f) ECO1587 (aplicación de Inteligencia Artificial en el contexto de la modalidad de Teletrabajo).

DÉCIMA PRIMERA.- Se recomienda la creación de un Observatorio Laboral sobre implementación del teletrabajo en México. Lo anterior, obedece a la necesidad de establecer un seguimiento puntual a la aplicación de políticas públicas que incentiven la modalidad de teletrabajo y crear las pautas metodológicas que con objetividad determinen su eficacia previa evaluación. Este observatorio deberá estar integrado de forma tripartita para considerar todas las opiniones de los sectores laborales, económicos y productivos de este país.

DÉCIMA SEGUNDA.- Se propone la actualización de los protocolos de inspección en materia laboral actualizándolos a partir de la reforma laboral de 2021 en materia de teletrabajo y considerando la entrada en vigor de la NOM-037-STPS-2023.

DÉCIMA TERCERA.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se plantea que debe ser la instancia gubernamental coordinadora y aplicadora de la disposición legal prevista en el artículo 539, fracción II, inciso d) de la Ley Federal del Trabajo, en materia de colocación de trabajadores, particularmente cuando se contraten trabajadores(as) mexicanos(as) sujetos a la modalidad de teletrabajo a cargo de empresas extranjeras y se establezcan prestaciones laborales de carácter transnacional que puedan afectar las condiciones de empleo de los teletrabajadores(as) de nacionalidad mexicana.

DÉCIMA CUARTA.- En materia de métrica aplicable a la medición de la productividad laboral en contextos de teletrabajo, se sugiere incorporar los siguientes indicadores:

Para complementar, el tema de la productividad en ámbitos de teletrabajo, se sugieren considerar los siguientes:

Métrica/Indicadores:

Indicador de horarios flexibles laborales/horas x día x semana

Indicador de jornadas laborales reducidas/horas x día x semana

Indicador de horario de atención del teletrabajador a su familia/horas x día x semana

Indicador de cantidad de productos o servicios brindados/número producido x día x semana

Indicador de conservación de fuentes de empleo en el centro laboral/ mensual

Indicador de contraste entre lo producido por trabajador presencial y teletrabajador/ número producido x día x semana

Indicador de monitoreo de supervisión laboral remota x día x semana

Indicador de satisfacción al cliente y/o usuario x días x número de accesos a sistemas monitoreados

Indicador de recursos humanos empleados/ número de teletrabajadores

Indicador de recursos materiales aplicados/ número de recursos x monto

Indicador de recursos tecnológicos aplicados/ número de recursos x monto

Indicador de recursos operacionales o logísticos/ Monto cubierto

Indicador de objetivos logrados o metas alcanzadas/número x metas planteadas y alcanzadas

Indicador de utilidad neta/monto

De igual manera, se plantea la siguiente fórmula de referencia aplicable a la productividad en el teletrabajo, integrándose de la siguiente forma:

Productividad laboral en teletrabajo= (cantidad de productos o servicios producidos) / (fuentes de empleo conservadas presenciales y trabajo remoto) (recursos humanos, tecnológicos, operacionales y materiales utilizados) / (ordenación del tiempo de trabajo-jornadas reducidas) / (flexibilidad de la relación laboral) / (supervisión laboral remota) / (factores) / (variables).

BIBLIOGRAFÍA

ARTECONA, R. et al. Labour issues in the digital economy, Studies and Perspectives. Serie Oficina de la CEPAL en Washington, N° 17 (LC/TS.2017/66), D.C., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2017.

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TELETRABAJO. Teletrabajo decente en Argentina. Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Edición digital. Ed. ASAT. 2021.

BENSUSÁN Areous, Graciela. Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México. Ed. Comisión EPAL), Santiago. 2020.

BOBADILLA, Yzaguirre Magali Beatriz et al. Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 37, julio-diciembre de 2023, pp. 67-89. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. 2023.

BOIAROV, Sonia, Telecapacitados teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, Primera ed., Ed. IDRC, Argentina, 2009.

BOLIVAR, Hernández Juan Francisco. TELETRABAJO Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos. Ed. Tirant lo blanch. Ciudad de México. 2020.

CANO Muñiz, José Manuel, Introducción, Tecnologías de información y comunicaciones para la competitividad, Segunda ed., Ed. IMEF, OASA, Ernst & Young, México. Non data.

CARRASCO Fernández, M. L. Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Ed. Porrúa. México, 2020.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. 2003.

COLOMBIA DIGITAL. Mobbing y teletrabajo. El acoso laboral en la modalidad de trabajo flexible mediado por tecnologías. Ed. Corporación Colombia Digital. Bogotá. 2016

CRUZ, Caicedo Maritza et al. Nuevas tecnologías y derecho del Trabajo. Colección Serie de Investigaciones en Derecho Laboral. Cuaderno No. 29. Ed. Universidad Externado de Colombia. Non data.

DUCHEMIN, Dorothée. Comment devenir un as du télétravail? Ed. Les Detonnantes. 2023.

FUENTES I Gasó Josep Ramón. El régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas. Ed. Tirant lo blanch. Valencia. 2023.

GASTÓN, Tomás. El teletrabajo en relación con las posibilidades de reinserción sociolaboral de las personas privadas de la libertad. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, n.º 1, ene. 2016, pp.11-21

GINÈS I Fabrellas, A. Teletrabajo: estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral. España: Tirant lo Blanch. 2021.

SENÉN González, Cecilia et al. La desconexión laboral: movilidad y dinámica del empleo en la rama de telecomunicaciones tras el proceso de flexibilización laboral (1996-2004). Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana. Editor Fernández, Arturo. Prometeo Libros, Buenos Aires, 2007.

H. David. The 'task approach' to labor markets: an overview, NBER Working Paper, N° 18711, Cambridge, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas (NBER). 2013.

H. David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation", The Journal of Economic Perspectives, vol. 29, N° 3, Nashville, Asociación Estadounidense de Economía. 2015.

HERAS García, A. Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis crítico de normas y prácticas convencionales. Madrid: Centro de Estudios Financieros (CEF). 2021.
IBERLEY, Desconexión digital: Todas las claves de la desconexión digital en el ámbito laboral y elaboración de un protocolo regulador. 1ª. Edición. Editorial Colex. 2021.

KABAT, Marina ¿Qué es el teletrabajo?: El trabajo en el siglo XXI. ¿Qué hay de nuevo? Ed. Ariel Publisher. Formato edición Kindle. 2021.

KRULL, S. El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo: tendencias generales y en América Latina, Documentos de Proyectos (LC/W.725), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago. 2016.

MENDIZÁBAL, Bermúdez Gabriela *et alius*. Industrias 4.0 Trabajo y seguridad social. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México.2019.

MONTES Adalid, G. M. Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico laboral. Thomson Reuters Aranzadi. Navarra. 2022.

NUNES, Flavio. Nuevas Tecnologías, Trabajo y Empleo. Blackwell Publishing Ltd Portugal. 2005.

ORTIZ Chaparro Francisco. El teletrabajo. McGraw-Hill / Interamericana de España. 1ª. Ed. Madrid. 1995.

OSHA and United States Office of Personnel Management (2021). Workers's Rights and 2021: Guide to Telework and Remote Work Leveraging Telework and Remote: your worker rights and Leveraging Telework and Remote Work in the Federal Government to Better Meet Our Human. USA: Independently published.

PALENZUELA, Chamorro Pablo. Las culturas del trabajo. Una aproximación antropológica. Sociología del Trabajo. 24, pp. 3-28. 1995.

PICOTA, Batista Alberto Gil. Teletrabajo: presente y futuro. Ed. Independently published. 2022.

PODESTÁ, R. Home office: manual de trabajo en casa. Buenos Aires: V & R Editoras. 2020.

RASSAT, Pascal. Les tiers-lieux de travail - Adapter son territoire aux nouvelles formes d'organisation du travail. Ed. Territorial Editions. París 2022.

REBOLLEDO, Martínez Mario. Prevención y solución de problemas en el Home Office. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2023.

RUBIO, Vega Hugo. Reflexiones para el éxito en el teletrabajo: Bueno para tu empresa, bueno para ti. ¡Empieza ya! Ed. Independently published. 2021.

SUTHERLAND, Lisette. Collaborer, manager et réussir en télétravail - Le guide indispensable du distanciel pour les salariés et les managers. Ed. Marabout. París. 2022.

TODOLÍ Signes Adrián et al. El teletrabajo. Ed. Tirant lo blanch. Valencia. 2020.

TRUJILLO, Pons Francisco. La desconexión digital en el ámbito laboral. 2a edición. Ed. Tirant lo blanch. Valencia.2021.

WELLER, Jürgen. Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafío. Revista de la CEPAL N° 130 • abril de 2020. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2020.

WULF, Erico. Teletrabajo y su implicancia en la responsabilidad social empresarial: tecnología y los valores corporativos. Ed Publicia. 2016

VILLALBA, Sánchez Alicia. Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi. 2015.

LEGISGRAFÍA

Código de Trabajo. República de Francia. Derecho Nacional. Legifrance. Versión digital.

Decreto 0884 de 2012 Reglamento de la Ley 1221 de 2008 de la República de Colombia. Organización Internacional del Trabajo (OIT) NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation. Versión digital

Decreto núm. 1227, de 18 de julio de 2022 de la República de Colombia que modifica el Decreto núm.1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT) NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation. Versión digital

Decreto por el que se crea con carácter de permanente el Observatorio Laboral Mexicano publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de marzo de 2005. Diario Oficial de la Federación. Versión digital

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Gobierno de España. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Versión digital.

Ley 1221 de 2008 de la República de Colombia, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Secretaría del Senado de la República de Colombia. Versión digital

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Versión digital.

Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Versión digital.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Versión digital.

Ley Modelo de la CNUDMI sobre Comercio Electrónico. Guía para su incorporación al derecho interno (1996) con el nuevo artículo 5 Bis, aprobado en 1998.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS

PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.

Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

GUÍAS Y ALGUNAS FUENTES DOCUMENTALES ADICIONALES

DICCIONARIOS

Cambridge Dictionary. Ed. Cambridge University Press. 1995

Diccionario jurídico mexicano. tVIII, Rep-Z Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. *Non data*

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025 de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM)

Contrato Colectivo de Trabajo-2022-2024 del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).