



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

**“EL TELETRABAJO EN MÉXICO. UNA REFORMA  
INCONCLUSA”**

TESIS QUE SE PRESENTA PARA OBTENER EL GRADO DE:

*MAESTRO EN DERECHO*

PRESENTA:

**LIC. JOSÉ ALFONSO APARICIO VELÁZQUEZ**

ASESORA DE TESIS:

**DOCTORA MARÍA PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX, SEPTIEMBRE 2023.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



## DEDICTAORIAS

*Para mi Papá, Arturo Aparicio, a quien debo mi fijación por el Derecho del Trabajo y la justicia social. Y, también a mi mamá, María Eugenia Velázquez, que me enseña el cálculo de la vida. Dedico a ambos este trabajo por su apoyo, cariño y ejemplo, único y perenne.*

*A mis hermanas y hermano, María Eugenia, Ana María y Arturo, la más preciada herencia.*

*A Pamela Miguel Guzmán, el Amor de mi vida.*

*A la memoria de Alfonso López Aparicio, como ejemplo de integridad e impronta de auténtico ius-laboralista. También al Maestro Alfredo Sánchez Alvarado, por sus lecciones de Derecho Laboral en la licenciatura, que terminaron por incendiar mi amor a la materia.*

*A la Dra. María Patricia Kurczyn Villalobos y Dr. Alfredo Sánchez-Castañeda, por mis primeras oportunidades intelectuales y laborales.*

*A los Doctores, Luis René Guerrero Galván y Diego Armando Guerrero García, -que curiosamente comparten apellido-, siempre generosos en su cobijo académico y quienes me honran con su amistad.*

*A los y las Obreras que sufren la reproducción de la desigualdad... incluso, frente a una computadora.*

## PREFACIO

El presente trabajo es el producto de un prolongado espacio para obtener la titulación de la Maestría en Derecho, que siempre quise estudiar pero que, sin embargo, representó un gran reto lograr cursarla. Cuando ingresé no fue fácil conseguir el permiso adecuado en el *Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales* (INAI), donde laboraba, y cumplir con las responsabilidades profesionales y académicas al mismo tiempo; acudía muy temprano a dos clases, para inmediatamente salir corriendo al INAI y, posteriormente, regresar a la Facultad para concluir mis materias por la noche, todos los días de lunes a viernes.

Quizás de aquella experiencia tuve un primer contacto real con lo que los laboristas nombran “conciliación” de las actividades laborales y personales, y la “doble jornada laboral”.

La ambición de una tesis que pudiera abarcar temas globales y muy teóricos, como lo es la relación existente entre el manejo de la información y la subordinación y/o sus indicios de laboralidad, menguaron al paso del tiempo que hice borradores, muy anónimos, sin que pudiera concretar la intención académica, siempre interrumpida por mis compromisos laborales.

A diferencia de muchos obreros que a causa de la pandemia de nuestro tiempo tuvieron que migrar a la modalidad de empleo a distancia, cuyo mote conocido fue el de “home office”, y que desde el 11 de enero de 2021 está presente en nuestra legislación laboral como “teletrabajo”, yo laboré el mayor tiempo en forma presencial, con el absurdo que hasta hoy en algunos días tengo saturada la jornada de reuniones que debo atender desde la oficina, pero éstas se llevan el mayor tiempo de manera virtual y/o a distancia.

No tengo duda que este trabajo proviene de una ambición enorme por titularme después de tanto tiempo de haber pausado la finalización de mi Maestría, pero también coincide con el tema más coyuntural en lo laboral: la pandemia, el incremento en el uso de las nuevas tecnologías para el desarrollo del trabajo, el automatismo masivo de datos personales en las relaciones laborales y la variación de conceptos e instituciones como la de “Centro de Trabajo”, “derecho al descanso” o los “Riesgos de Trabajo”, entre otros.

Seguramente con algunas ausencias, que espero sean las menos, la presente tesis pretende ser una mirada objetiva y realista frente a la legislación laboral vigente en México en materia de “teletrabajo”, con una propuesta que divise otros panoramas posibles en las

modalidades de empleo, con o sin pandemia, y siempre con una premisa humana, que coloque en el centro a la persona trabajadora y no a la reproducción capitalista que se aprovecha de ésta al menor costo.

Esta es la intención auténtica y real del trabajo académico que tienen en sus manos, y si bien parte de la dogmática laboral, puede servir de horizonte hacia otras visiones jurídicas, como la del futuro del trabajo; y consciente que sobre el tema han pasado décadas corriéndose tinta, sostengo que mi muy particular objeto de estudio está revestido de novedad, no solo por la pandemia, sino por la reciente reforma laboral que por primera vez en México contempló la figura, y que acompaña a la anterior institución del “trabajo a domicilio”.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I. EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU REGULACIÓN EN MÉXICO.....	13
I.I CONCEPTOS Y CATEGORÍAS PARA UNA COMPRENSIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA .....	13
1. <b>EL TRABAJO A DISTANCIA, A DOMICILIO Y TELETRABAJO</b> .....	14
2. <b>DERECHOS LABORALES DIRECTAMENTE</b> .....	17
<b>VINCULADOS AL TELETRABAJO</b> .....	17
3. <b>DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS Y TELETRABAJO</b> .....	33
I.II REGULACIÓN DEL TELETRABAJO .....	36
1. <b>EL TELETRABAJO EN EL MUNDO EUROPEO</b> .....	36
2. <b>EL TELETRABAJO EN AMÉRICA</b> .....	43
3. <b>EL TELETRABAJO EN MÉXICO</b> .....	44
CAPÍTULO II. LA INCORRECTA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO .....	58
II.I CRÍTICA AL DISEÑO LEGAL DE LA REFORMA.....	59
1. <b>PANDEMIA, CATALIZADOR DEL TELETRABAJO</b> .....	59
2. <b>REITERACIÓN DE DERECHOS</b> .....	74
3. <b>¿TRABAJADORES ESPECIALES?</b> .....	87
4. <b>INCORRECTA PROTECCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO, A DOMICILIO Y PLATAFORMAS)</b> ..	92
5. <b>BURÓCRATAS IGNORADOS</b> .....	101
6. <b>NORMA OFICIAL MEXICANA ALETARGADA E INCONVENIENTE</b> .....	102
7. <b>OTRAS IMPRECIIONES FORMALES</b> .....	103
II.II CRÍTICA A LA PROTECCIÓN SUSTANTIVA.....	104
1. <b>BRECHA DIGITAL Y DE GÉNERO</b> .....	104
2. <b>PRIVACIDAD Y TECNOLOGÍA</b> .....	114
3. <b>DELIMITACIÓN DE LA FIGURA</b> .....	121
4. <b>CONCEPTOS JURÍDICOS INDETERMINADOS</b> .....	122
5. <b>SANCIONES</b> .....	124
6. <b>JURISPRUDENCIA</b> .....	125
CAPÍTULO III. PROPUESTA .....	133
1. <b>REGULACIÓN</b> .....	135
2. <b>POLÍTICA PÚBLICA</b> .....	141
3. <b>AUTORREGULACIÓN</b> .....	142
CONCLUSIONES.....	143
BIBLIOGRAFÍA.....	149
ABREVIATURAS.....	158

# INTRODUCCIÓN

*La tecnología es un sirviente útil, pero un jefe peligroso*

*Christian Lous Lange*

El presente trabajo, utiliza el método deductivo, por lo que se analizan los temas generales del trabajo a distancia, y del teletrabajo en particular, para posteriormente estudiar la regulación de este último, inscrita en el marco mexicano y presentar así elementos para una propuesta legislativa. Ello se logra a partir de una metodología documental, en la consulta de fuentes principales y actuales; toda vez que debe advertirse que el objeto de estudio de la tesis es normativo, por lo que la naturaleza dogmática será la que prive en esta base metódica.

En ese sentido, el teletrabajo y su regulación laboral en México resultan el objeto de estudio señalado, y si la misma ¿resulta completa, idónea o adecuada?, es el problema o pregunta de investigación principalísima que me planteo.

Advertido lo anterior, debe señalarse, como introducción a los capítulos en que desarrollaré la tesis, que el tema coyuntural que inspira el trabajo es la reciente reforma en materia de teletrabajo en nuestro país, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 11 de enero de 2021, debe entenderse, en mi opinión, dentro de un contexto de movilidad normativa del *Derecho del Trabajo* (DT) acentuado, principalmente, en la última década en México, después de una aparente inamovilidad regulatoria. Esto es así, ya que tanto en Derecho laboral burocrático, y mayormente en el sector privado, existen acontecimientos legales muy relevantes y que generan un nuevo interés, estudio y re-discusión para los ius laboristas.

Poco antes del 11 de enero del 2021, ocurrieron los siguientes acontecimientos legales, y que planteo en un intento apretado de hacer una síntesis y remarcar el contexto.

- **En el sector público:**

El 1 de octubre de 2007, se reforma la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*, fracción XII, de su artículo 65, estableciendo prohibición para que el personal de confianza del



sector público -aunque fuere regulado por la *Ley Federal del Trabajo* (LFT)-, alcanzara los derechos previstos en los contratos colectivos de trabajo, por lo que quedaron relegados a una normativa independiente, que regulara las relaciones laborales de este personal.<sup>1</sup> El 18 de junio de 2008, se reformó el Apartado B, fracción XIII, del artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), estableciendo condiciones laborales especiales para el personal miembro de las fuerzas policiacas y castrenses. El 24 de agosto de 2009, se reformó el Apartado B, fracción IV, del artículo 123 de la CPEUM, previendo que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. Igualmente, el 29 de abril de 2016 se expidió el “Decreto por el que se establecen las acciones administrativas que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares”, que dificultó, hasta nuestros días, la conciliación en juicios laborales. En ese camino, el 5 de febrero de 2017 se promulgó por primera vez una Constitución para la *Ciudad de México - CDMX-* y en la cual se estableció el régimen laboral de los y las trabajadoras al servicio de dicha ciudad, en el apartado B, de su artículo 10 (y que provino de una reforma a la CPEUM, en que se transformó el *Distrito Federal* en una entidad federativa nombrándose CDMX).

- **En el sector privado:**

- a) **Trabajo infantil.** En 2008, se adoptó la “Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil”, de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT). El 17 de junio de 2014

---

<sup>1</sup> Desde la última década del Siglo XX, el Gobierno Federal intentó excluir a los trabajadores de confianza de los organismos públicos descentralizados de los derechos laborales contenidos en los contratos colectivos de trabajo, invocando lo dispuesto por los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo. Este propósito se manifestaba expresamente, cada año, en los diversos *Presupuestos de Egresos de la Federación*, aunque sin una redacción vinculatoria para determinados organismos, sino como una recomendación de carácter general.

En lo particular, el contrato colectivo de trabajo celebrado entre *Petróleos Mexicanos* y el *Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana*, excluyó expresamente de su aplicación a sus trabajadores de confianza, estableciendo la previsión de la expedición de un ordenamiento laboral alternativo que fuera aplicable sólo a dichos trabajadores, lo que se llevó a cabo después, en el año 2020, para la *Comisión Federal de Electricidad -CFE-* (con la modificación de su Contrato Colectivo, en cláusula 40). Una de las principales ideas, era evitar que se beneficiaran de las normas que con el objetivo de fortalecer el principio de estabilidad en el empleo, establecían el pago de indemnizaciones equivalentes a un mayor número de días o meses de salario, que al combinarse con las remuneraciones más elevadas de los referidos trabajadores, propiciaban liquidaciones muy cuantiosas. También se argumentó que en ocasiones los propios trabajadores de confianza que participaban en las negociaciones colectivas, podían incurrir en un conflicto de intereses al acordar estas cláusulas con los sindicatos de los demás trabajadores. En el caso de CFE, su propia Ley, en su artículo ... previó la existencia de un reglamento de trabajo exclusivo para el personal de confianza, mismo que fue expedido en el año 2021.

se reformó la edad mínima laboral (de 14 a 15 años), en la fracción III, Apartado A, del artículo 123 de la CPEUM. El 12 de junio de 2015 se reforma el título QUINTO Bis, del artículo 173 al 180 de la LFT, homologando la edad mínima laboral, delimitando actividades económicas, ocupacionales y condiciones de trabajo peligrosas en favor de adolescentes. Por último, el 10 de junio de 2016 se ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima.

b) **Salario Mínimo.** El 27 de enero de 2016, se emite el “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo” (Creación de “UMA” para valuación de multas, sanciones y penas no laborales); y el 31 de diciembre de 2018 se emite el “Decreto de estímulos fiscales región fronteriza norte”. A partir de ello el salario mínimo general ha ido recobrando un aumento positivo anualmente.

c) **Tratados comerciales.** El 29 de noviembre de 2018, se promulga el *Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico -TPP-11-* (firmado el 8 de marzo del mismo año). El 12 de diciembre de 2018 se ratifica el *Tratado México, Estados Unidos y Canadá -T-MEC-*, y que en su Capítulo 23 hace referencia expresa a compromisos laborales para el Estado mexicano. Sustituyendo con ello al *Tratado de Libre Comercio para América del Norte -TLCAN-* y a su anexo laboral conocido como “ACLAN”.

d) **Normalización.** El 23 de octubre de 2018 se publica en el DOF “NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”.

e) **Desaparición forzada.** El 22 de junio de 2018, se reforma la LFT en materia de personas desaparecidas.

f) **Trabajo doméstico.** El 2 de julio de 2019, se reforma la LFT en materia personas trabajadoras del hogar. El 3 de julio de 2020, México ratificó el Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

g) **Sistema de Justicia Laboral.** El 5 de febrero de 2017, se reforma la fracción XXIX-A, del artículo 73 de la CPEUM, para autorizar al *Congreso de la Unión* expedir *Ley General en Métodos Alternativos de Solución de Controversias -MASC-*, aplicable a todas las materias con excepción de la penal. El 24 de febrero de 2017, se expide “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y

123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”. El 15 de septiembre de 2017 se reforma el artículo 17 de la CPEUM para privilegiar en todas las materias los MASC sobre los formalismos procedimentales. El 1 de mayo de 2019, se publican reformas a la LFT y *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, en materia de justicia laboral y democracia sindical.

**h) Trabajo a distancia.** El 30 de noviembre de 2012, se reformaron diversas temáticas de la LFT, sobre todo en materia de flexibilización de las reglas laborales, (y en ese sentido se reformó el trabajo a domicilio añadiendo el uso de tecnología). El 11 de enero de 2021, se emitió “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”, el cual entró en vigor al día siguiente de su promulgación.

Finalmente, posterior al aludido 11 de enero del 2021, no han cesado los cambios y creaciones legales: el 23 de abril del mismo año se publicó reforma en materia de subcontratación (que aplica tanto para el sector público como privado). En un solo año (2022) se reformó en cinco ocasiones la LFT:<sup>2</sup>

- El 27 de diciembre, se reforman los artículos 76 y 78, en materia de vacaciones. Pasan de 6 a 12 días el primer año de antigüedad, aumentables en dos días los subsiguientes años, hasta el sexto año; y a partir de dicho año, cada cinco años de antigüedad posteriores, se aumentará en dos días; siendo el derecho de las personas trabajadoras elegir disfrutar los periodos completos o distribuirlos en partes.
- El 18 de mayo, se reforma el artículo Quinto Transitorio de la reforma en materia de justicia laboral, publicada el 1 de mayo de 2019. Estableciendo que el plazo máximo de inicio de funciones de los *Centros de Conciliación locales* y los *Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas*, a más tardar sería el 3 de octubre de 2022.
- El 28 de abril, se adiciona un párrafo segundo al artículo 512. Agregando la precisión que “En los casos en los que existe un alto riesgo que implique la pérdida de la vida o se comprometa seriamente la salud del trabajador, considerando, sobre todo la

---

<sup>2</sup> Como ya lo he expuesto en una de mis columnas para el *Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano* (SPR-Infoma). Consultado el 4 de enero de 2023. Disponible en:

<https://sprinforma.mx/ver/opinion/un-recuento-laboral-del-2022>

naturaleza del trabajo, las disposiciones reglamentarias o normativas considerarán el uso de la tecnología y de las herramientas de trabajo que sean innovadoras y que coadyuven a las labores de seguridad en los centros de trabajo.” (Sic).

- El 28 de abril, se reforma la fracción IX del artículo 132 y la fracción V del artículo 204. Estableciendo como una hipótesis expresa de las obligaciones de los empleadores el conceder permiso para que las y los trabajadores acudan a participar en la “revocación de mandato”.
- El 5 de abril, se reforma la fracción II, numeral 8, del artículo 176. Considerando como labores peligrosas para el trabajo de menores: trabajos agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca, que impliquen el uso de químicos, manejo de maquinaria, vehículos pesados, y los que determine la autoridad competente.

Igualmente, hay sentencias muy relevantes, destaco la relativa a la competencia laboral de los organismos descentralizados, en que la *Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)*, el 11 de octubre de 2021, mediante la jurisprudencia *10/2021* sustituye a la otrora *1/96*, estableciendo libertad configurativa del poder legislativo creador de las leyes de dichos organismos, y que quizás abre la puerta a la discusión respecto de otros regímenes (como los de *Organismos Constitucionales Autónomos* y las *Empresas Productivas del Estado*).<sup>3</sup> Este año 2023, el 8 de junio se publicó una *Norma Oficial Mexicana (NOM)* en materia de teletrabajo (mandatada por la misma reforma del 11 de enero de 2021), y también concluyó el plazo para la legitimación de todos los contratos colectivos de trabajo en el país, el 1 de mayo; el 11 de junio México depositó el Protocolo sobre trabajo forzoso en la OTI, entre muchas otras iniciativas y acciones legales que se puedan sumar a la configuración ius laboral.

En dicho contexto, debe decirse que la reforma en materia de teletrabajo se suma a una “avalancha” ius laboral, por nombrarla de alguna manera, que no cesa; y rompe, insisto, con la aparente inamovilidad legislativa mexicana que caracterizaba a esta rama del Derecho, durante poco más de 40 años (salvo por las escasas reformas de 1980, y acaso otras menos destacadas). Circunstancias que me llevan a pensar que se está fraguando un nuevo DT, secuela

---

<sup>3</sup> Aunque también antes de dicho criterio, la SCJN había resuelto en sentido similar respecto a la *Comisión Nacional de los Derechos Humanos* y la competencia de su regulación laboral. Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*, jurisprudencia cuyo registro digital es: 163209

de aquel del que hablaba *Mario de la Cueva*, con el nacimiento de *la LFT* vigente desde 1970; y que en ese suceso histórico el teletrabajo debe inscribirse y entenderse.

Sin embargo, desgraciadamente como en muchos otros temas, México llega tarde al contexto mundial de la regulación sobre teletrabajo, como habré de hacer notar en el primer capítulo; y cuestión de la que solo adelanto que la *Unión Europea* y muchos de sus países miembros, así como diversos de América cuenta con regulaciones en el tema que datan de más de dos décadas.

Empero, ante tal narrativa, la presente tesis desde ya se inscribe en un contexto más amplio, y en su primer capítulo se estructura a partir de un planteamiento del significado del trabajo a distancia y el teletrabajo, como una especie de éste. Posteriormente, en el segundo de los capítulos, se establece una visión crítica de la regulación del teletrabajo en México, de forma y fondo, que a mi consideración resulta también la propia oportunidad de su reforma e interpretación. Y, por último, se establece en el capítulo final una propuesta legal para su regulación. Presentando conclusiones de lo planteado, y con base en lo cual deseo resolver el problema de la pregunta de investigación anunciada.

Por último, advertir que los dilemas sobre los que estaré basando mi visión crítica, en gran medida se sostienen sobre la idea generalizada de que el teletrabajo se ejerce frecuentemente con el uso de tecnología, que representa en esta modalidad de empleo y en cualquier tipo de relación laboral en que se haga uso, un “arma de dos filos”, por un lado posibilita con gran facilidad el control del empleador y la comunicación de las personas trabajadoras, y por otro, permite la vulneración de derechos laborales, sino se usa de manera proporcional y legítima; ahí radica la importancia básica de una correcta regulación.

## CAPÍTULO I. EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU REGULACIÓN EN MÉXICO

En el presente capítulo se busca encuadrar el *estado del arte* a partir de la descripción de conceptos e instituciones que considero se encuentran presentes de forma reiterada en muchos estudios, sobre todo contemporáneos, respecto al citado teletrabajo.

No omito señalar que es mucha y variada la bibliografía existente sobre teletrabajo, razón por la cual se ha intentado seleccionar la que a mi consideración incluye al mayor grupo de otras bibliografías, ya sea para describirlas o polemizar con ellas, y que coincidentemente resultan ser los textos escritos más recientes, por lo que no necesariamente habré de citar en mi aparato crítico a los autores que se consideran como “clásicos” del tema. Asimismo, es de advertirse que no se ignora que sobre este existen muchísimos subtemas que podrían desarrollarse, pero que por la extensión y naturaleza de este trabajo académico, sin pretender ser arbitrario, ejemplifico a partir de la selección de aquellos que a mi parecer ayudan de manera suficiente a dar un panorama global justamente del *estado del arte* y que así me permiten desarrollar en el siguiente capítulo, de manera fundada, una crítica a la regulación vigente de la materia en México.

Así, el desarrollo descansa en dos enfoques principales; el primero, teórico y, el segundo, normativo. Buscando establecer el baremo doctrinal y legal.

### I.I CONCEPTOS Y CATEGORÍAS PARA UNA COMPRENSIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Considero que resulta de mucha utilidad para el objeto buscado en esta tesis diferenciar tres temáticas respecto al trabajo a distancia en general, y del teletrabajo en particular: **i.** el trabajo a distancia, a domicilio y teletrabajo; **ii.** Derechos laborales directamente vinculados al teletrabajo, y **iii.** Derechos laborales inespecíficos y teletrabajo.

## 1. EL TRABAJO A DISTANCIA, A DOMICILIO Y TELETRABAJO

La cuestión del trabajo a distancia se ha visto desde varias perspectivas, una de las más generalizadas es aquella que lo señala como una ventaja en su actuar y como una medida de flexibilidad laboral para las partes de una relación laboral. Para la persona trabajadora, dicha flexibilidad se relaciona con la posibilidad de conciliar mejor su vida laboral y personal.<sup>4</sup>

No obstante que podrían enumerarse las cualidades que se piensan o se difunden respecto al trabajo a distancia, existe latente el cuestionamiento que afirma que, siendo efecto de la transformación del trabajo, su reglamentación normativa se ha visto rebasada y que por tanto resulta necesario tratar en lo inmediato.<sup>5</sup>

Con el fin de establecer un concepto que no se contraponga a los derivados del mismo, como el de “teletrabajo” y “trabajo a domicilio”, se sugiere partir de una definición en que parece existir unanimidad en la doctrina respecto a ciertas características: el trabajo a distancia, tomado como una modalidad contractual, es la prestación de la actividad laboral realizada en el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar generalmente elegido por ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, ya sea durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, ejecutada de forma permanente o temporal, continua o discontinua, todo ello sin o con supervisión por parte de la empresa o empleador.<sup>6</sup>

Por su parte, el *trabajo a domicilio*<sup>7</sup> se puede definir como una modalidad de empleo, en el domicilio o en otros lugares que se escojan, distintos de los locales de trabajo del

---

<sup>4</sup> Lourdes Mella Méndez “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral” en *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2/2017, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://www.upf.edu/web/iuslabor/2/2017>

<sup>5</sup> Tatsiana Ushakova “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?” en *Revista Internacional y Comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[file:///C:/Users/HP/Downloads/helpdesk,+ushakova\\_revista\\_n4\\_2015\\_def.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/helpdesk,+ushakova_revista_n4_2015_def.pdf)

<sup>6</sup> Esperanza Macarena Sierra Benítez “El Derecho del Trabajo en el nuevo trabajo a distancia” en *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012, pp. 1-25. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43925/Derecho%20del%20trabajo%20en%20el%20nuevo%20trabajo%20a%20distancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>7</sup> El Convenio 177 de la *Organización Internacional del Trabajo* define el trabajo a domicilio como: “Artículo 1. A los efectos del presente convenio (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i)

empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador/a independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.<sup>8</sup>

Ahora bien, respecto al *teletrabajo* se puede conceptualizar de la siguiente manera:<sup>9</sup>

*Es una forma de organización laboral, [realizada a distancia], 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 (tics) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.*

Bajo este orden de ideas se puede señalar que tanto el teletrabajo como el trabajo a domicilio se derivan del trabajo a distancia, o son una especie de éste. Se debe esclarecer que el trabajo remoto –como modalidad de desarrollo de las actividades laborales a distancia, implementado como un paliativo para reducir el impacto de la COVID-19, en lo económico y sanitario, al pretender reducir los niveles de exposición de las personas al contagio de esta enfermedad,

---

en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; (c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. (OIT, 2021)".

<sup>8</sup> Elizabeth Jelin, Matilde Mercado y Gabriela Wyczykier, *El trabajo a domicilio en Argentina*, Cuestiones de Desarrollo, Documento de discusión número 27, Departamento de políticas de desarrollo, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1998. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31018214/td3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651004482&Signature=ei8ROOapzPgqmCxQk3HE67KHToU7tYh~m8sv~hQP1PrRcbFdoIX3w6kiY1-cS1-LiqCHagd9JNjOQL3EEk49LxcmR4t1INQWiaH75cvzlaehfv2tHsbRBZ9iqS6I~Bqy3rO~2raAy79nBAihAFlwfHcRv6Fm87NS1u8xjM95fna2Of4ltFB6-fBEwDILzLCrQwhMzxYhM6T9sQ253ZE7WkZXxxEIHx4A-4F8ZQ3YWC08SdCd6NwNG6s4ao~jrfewNEyjsZfy8Ih6hBpemkliRA5AQkWN-5B2f28FgbrLq3ZVyOUadCGLz6tISwSnrjH1gdztkranNPstGpwiVew\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31018214/td3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651004482&Signature=ei8ROOapzPgqmCxQk3HE67KHToU7tYh~m8sv~hQP1PrRcbFdoIX3w6kiY1-cS1-LiqCHagd9JNjOQL3EEk49LxcmR4t1INQWiaH75cvzlaehfv2tHsbRBZ9iqS6I~Bqy3rO~2raAy79nBAihAFlwfHcRv6Fm87NS1u8xjM95fna2Of4ltFB6-fBEwDILzLCrQwhMzxYhM6T9sQ253ZE7WkZXxxEIHx4A-4F8ZQ3YWC08SdCd6NwNG6s4ao~jrfewNEyjsZfy8Ih6hBpemkliRA5AQkWN-5B2f28FgbrLq3ZVyOUadCGLz6tISwSnrjH1gdztkranNPstGpwiVew__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

<sup>9</sup> Jordi Buira, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Barcelona, Editorial UOC, 2012, p. 24.



cuando debían trasladarse hacia sus centros laborales y, como consecuencia natural, mantener un contacto con sus compañeros—<sup>10</sup> hay quienes no lo consideran como teletrabajo, puesto que éste representa una modalidad de desarrollo de las actividades laborales a distancia, pero con características específicas de funcionalidad,<sup>11</sup> cuestión que desde mi perspectiva no me parece útil su diferenciación, ya que al ser parte de una instancia de flexibilidad laboral (tema que abordaré más adelante) bien pueden hacerse subcategorías del mismo teletrabajo, siempre y cuando encuadre dentro del marco general de la categoría conceptual.

<b>TRABAJO A DOMICILIO:</b>	
<b>Dador de Trabajo:</b> Elabora mercaderías y encomienda tareas a un trabajador a domicilio.	<b>Trabajador/a a domicilio:</b> efectúa el trabajo bajo la dirección del dador en un lugar elegido por el trabajador/a.
<b>TELETRABAJO</b>	

<sup>10</sup> Valentina Arango Lopera y Daniela Preciado Álvarez, *Teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19*, Universidad Eafit, Colombia, 2021, p. 13: «Con el contexto actual de confinamiento por Covid-19 la importancia y aplicación del Teletrabajo aumentó, todas las consideraciones y supuestos normativos[...] parten de la existencia previa de esta modalidad, con una regulación determinada y un estudio doctrinal de la misma, la cual está diseñada para cumplir con las necesidades de las empresas y trabajadores en situaciones específicas, diferentes al panorama actual de confinamiento y distanciamiento social». Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/27447>

<sup>11</sup> César Abanto “Trabajo remoto y Teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas” en *Revista Gestión Pública y Control*, número 17, Lima, 2021. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68324829/Articulo\\_CAR\\_GP\\_C\\_remoto\\_pdf-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651017963&Signature=SIWzXrew6Gl3D7qjx4VLTWlfdUn1EQWMMdgi5qFqyp9hpu-aWp3nsB2Gn3O~ouZcGWQFr50GGay26J2411zILCLk7qSad8p3ZENFBMLmKvbMyCENEP7vl2becDcjaE69tl3zq43DQLtxGea7pHvWD06S3K7h8-wXjPmEghMulNPYGGkbN800p2nvv3OkBC0CQyHasDexfTrD4nVIk5f-52dQ7pyTPApbzLZ3gyT~1jngoPL84cnCGogLWB7MU3EaYX73vfb5n3ilkBT4e26~tzwhVPmvMpubLevZ-H8PRi01By2MXcKfjVOK6kMSLoRCd5DNp8sSIT-Sq3FHntcQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68324829/Articulo_CAR_GP_C_remoto_pdf-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651017963&Signature=SIWzXrew6Gl3D7qjx4VLTWlfdUn1EQWMMdgi5qFqyp9hpu-aWp3nsB2Gn3O~ouZcGWQFr50GGay26J2411zILCLk7qSad8p3ZENFBMLmKvbMyCENEP7vl2becDcjaE69tl3zq43DQLtxGea7pHvWD06S3K7h8-wXjPmEghMulNPYGGkbN800p2nvv3OkBC0CQyHasDexfTrD4nVIk5f-52dQ7pyTPApbzLZ3gyT~1jngoPL84cnCGogLWB7MU3EaYX73vfb5n3ilkBT4e26~tzwhVPmvMpubLevZ-H8PRi01By2MXcKfjVOK6kMSLoRCd5DNp8sSIT-Sq3FHntcQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

<b>Empleador:</b> Es quien le encarga la tarea al teletrabajador/a.	<b>Teletrabajador/a:</b> Es quien realiza un trabajo requerido por el empleador con herramientas informáticas o de las comunicaciones en un lugar elegido por él.
<b>PRINCIPAL SEMEJANZA:</b>	<b>PRINCIPAL DIFERENCIA</b>
El desarrollo de la actividad se realiza fuera del ámbito de la empresa o establecimiento y en el lugar generalmente elegido por el trabajador/a.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el trabajo a domicilio el producto del Trabajador/a “sale” físicamente a través de la “Puerta” del domicilio.</li> <li>➤ En el teletrabajo, el producto del trabajador/a “sale” en forma “virtual” de su domicilio.</li> </ul>

FUENTE: Claudio San Juan, *La Inspección del teletrabajo en Argentina*, 2020.<sup>12</sup>

En suma, el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo, entendido, como ya se señalaba, como una prestación de servicios mediante el uso intensivo de la tecnología: “El teletrabajo es solo una parte del género que constituye el trabajo a distancia [...] Así, es posible encontrar trabajo a distancia que no incluya teletrabajo, y de igual modo, existe trabajo con dispositivos tecnológicos que no supone trabajo a distancia”.<sup>13</sup>

## **2. DERECHOS LABORALES DIRECTAMENTE VINCULADOS AL TELETRABAJO**

Diversos países han desarrollado normas que dan un marco legal robusto al teletrabajo. Las políticas sobre las cuales generalmente versa dicho marco se basan en lo siguiente:<sup>14</sup>

- a) *El carácter voluntario;*

<sup>12</sup> Paper, Instituto Argentino de Seguridad. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/La\\_Inspeccion\\_del\\_Teletrabajo\\_en\\_Argentina.pdf](https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/La_Inspeccion_del_Teletrabajo_en_Argentina.pdf)

<sup>13</sup> Henar Álvarez Cuesta “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia” en *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, número 43, 2020, pp. 175-201. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>

<sup>14</sup> Lubiza Osio Havriluk “Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina” en *Visión Gerencial*, número 2, julio-diciembre de 2015, Venezuela, Universidad de los Andes, pp. 410-426. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

- b) *La protección de datos;*
- c) *La vida privada;*
- d) *La salud y seguridad;*
- e) *La formación;*
- f) *El equipamiento;*
- g) *Organización del trabajo;*
- h) *Obligaciones;*
- i) *Condiciones del trabajo y*
- j) *Los derechos colectivos (sindicatos de teletrabajadores).*

Adicional a las condiciones citadas, considero que son muchos y muy variados los temas, me atrevo a decir que casi cualquier tópico del DT podría correlacionarse de alguna manera con el teletrabajo; por lo que presento como un modelo de entendimiento del fenómeno, estudiar a los derechos laborales directamente vinculados bajo las siguientes temáticas: *a)* teletrabajo y trabajo en plataformas; *b)* teletrabajo y capitalismo digital; *c)* teletrabajo, seguridad social y riesgos de trabajo; *d)* teletrabajo y salud en el trabajo, *e)* teletrabajo y capacitación y adiestramiento; *f)* teletrabajo y conciliación de responsabilidades personales y familiares; *g)* teletrabajo, derecho al descanso y desconexión laboral; *h)* teletrabajo y subcontratación; *i)* teletrabajo y mobing digital, y *j)* teletrabajo y flexiseguridad.

Tratar de abordar de manera particular y amplia en este primer capítulo todas y cada una de las temáticas escapa a las intenciones de la presente tesis, al pretenderse solo describir los elementos más relevantes que hay tener en cuenta sobre el teletrabajo y su regulación.

En esa intención a continuación se expresan derechos que me parecen muy destacados para el debate contemporáneo sobre el teletrabajo en particular, pero que de alguna manera se inscriben en el trabajo a distancia, en general. Y que, huelga a decir, constituyen derechos laborales directamente vinculados a esta modalidad de empleo.

#### *a) Teletrabajo y trabajo en plataformas*

A partir de la construcción de la “teoría cibernética”,<sup>15</sup> surgieron tendencias que caracterizaron el trabajo con el uso de tecnologías digitales. La primera hacía referencia a la emergencia del

---

<sup>15</sup> Encyclopaedia Britannica,1965: “La cibernética trata de la teoría de sistemas tales como el sistema nervioso de los animales, las calculadoras y los computadores electrónicos, los servosistemas para el control automático de máquinas y aparatos y otros sistemas de

trabajo informático; la segunda se estructuraba desde el marco de la automatización, que implicaba el trabajo humano mediante un software; y la tercera que involucra la creación de plataformas y conlleva a los y las trabajadoras detrás de las plataformas, los propietarios autoempleados, ocasionales y los productores y consumidores que laboran a través de las plataformas.

El teletrabajo se vuelve un concepto convencional donde, a partir de su concepción ordinaria, se le equiparaba con el trabajo en plataforma, o se asumía a éste como parte de aquél. Situación puramente descriptiva obviando las relaciones que surgen a partir de este tipo de actividad y su dinámica general. Bajo este orden de ideas, el trabajo digital representa una gama de bienes y servicios dentro de los cuales operan las plataformas como infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar, se trata de la intermediación entre clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores y objetos materiales.<sup>16</sup> Sus características son:<sup>17</sup>

1. *Proveen herramientas que habilitan a los usuarios a construir sus propios productos, servicios y mercados;*
2. *Producen y se apoyan en los efectos de red;*
3. *Utilizan los subsidios cruzados –un brazo de la plataforma reduce el precio de un bien o servicio, incluso ofreciéndolo de modo gratuito, pero otro brazo eleva los precios para compensar–;*
4. *Están diseñadas para lucir como espacios vacíos para que otros interactúen sobre ellas, pero corporativizan una política;*
5. *Explotan la gestión algorítmica, es decir, el hecho de que las interacciones entre los diferentes grupos están usualmente gobernadas por algoritmos y, más aún, esos algoritmos rastrean y rankean a los usuarios y trabajadores de acuerdo con sistemas de puntos (scoring).*
6. *Son muy heterogéneas en términos de tamaño, tipo de servicio o producto que ofrecen –ya sea con o sin fines de lucro–, modelo de negocio, actores sociales involucrados, etcétera.*
7. *Tienen categorías específicas: por un lado, el trabajo “en línea”, “global”, o “digital”; por otro, trabajo “offline”, “local” o “físico”.*

---

procesamiento de la información. En consecuencia, se sobrepone a campos tales como la neurofisiología, los computadores, la teoría de la información y la teoría de la automatización, y busca e identifica características comunes a tan diversas disciplinas [...] También resulta apropiado hablar de la cibernética de las organizaciones y sistemas sociales”.

<sup>16</sup> Mariano Zukerfeld “Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional” en *LAT, Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, número 7, enero/julio 2020. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/viewFile/623/532>

<sup>17</sup> Ídem.

### *b) Teletrabajo y capitalismo digital*

La sociedad economizada en un mundo global ha permitido la irrupción del capitalismo como una consecuencia de ponderación económica, como forma de vida cotidiana, más aún con el arribo de tecnologías emergentes, tales como plataformas, *big data*, fabricación aditiva, robótica avanzada, aprendizaje automático y la internet de las cosas, estructuras que no siempre están al alcance de toda la población económicamente activa.

Para entender esta “*lex mercatoria*”,<sup>18</sup> los sistemas jurídicos han empleado medidas de privacidad y vigilancia estatal, sustentadas en la problemática económica a largo plazo y en la competencia capitalista, interpretada por una especie de economía digital, que comprende a todos aquellos negocios dependientes de tecnologías de la información, datos e internet, pero que también incluye manufacturas, servicios, transporte, minería y telecomunicaciones.<sup>19</sup>

En suma, el capitalismo digital nace como una fuerza que dimensiona al capitalismo global como una tendencia a establecer servicios comercializables, que antes no lo eran, a partir de productos que satisfagan las necesidades específicas y deseables del consumidor final. El instrumento que selecciona como mediador para facilitar esta labor es la plataforma, que, utilizada como infraestructura digital, permite extraer y controlar datos e interacción entre dos o más grupos. Este tipo de plataforma son:<sup>20</sup>

1. *Plataformas publicitarias, como Google, que extraen y procesan información de los usuarios para luego vender publicidad;*
2. *Plataformas de nube, propietarias de software y hardware de negocios;*
3. *Plataformas industriales, como Siemens, que producen hardware y software que buscan transformar la industria tradicional en procesos conectados a internet para reducir costos y transformación de bienes no transables en servicios transables;*
4. *Plataformas de productos, como Rolls Royce, que generan ganancias a través de suscripciones de uso a bienes tradicionales transformados en servicios (como turbinas de avión);*
5. *Plataformas austeras, como Uber o Airbnb, buscan reducir al mínimo sus activos y obtener ganancias por reducción de costos.*

Ahora bien, a partir del establecimiento, por parte del capitalismo digital, de nuevas conductas, percepciones, sensibilidades y sociabilidades, así como por razón de la pandemia de la COVID-

---

<sup>18</sup> Ernesto Grün “Los nuevos sistemas jurídicos del mundo globalizado” en *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, número 4, 2000/2001, pp. 1-13. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<http://www.rtfed.es/n4.html>

<sup>19</sup> Nick Srnicek, *Capitalismo de plataformas*, Buenos Aires, Caja Negra Editora, 2018.

<sup>20</sup> *Ídem*.

19, que obligó la implementación de distanciamientos sociales, el teletrabajo se tomaría como una especie de actitud laboral que, a través del uso de aparatos digitales, favoreció la movilidad y permitió que la actividad laboral se desempeñara tanto en horarios diferentes como en cualquier espacio.

El teletrabajo apareció entonces como la estrategia laboral alternativa más efectiva para contener los contagios, así como una oportunidad para la descentralización de las actividades empresariales y la intensificación de la competencia en la inevitable transformación global laboral, particularmente de las empresas digitales, situación que dio pauta hacia la posibilidad de robustecer una dominación, naciendo, a su vez, nuevas modalidades de acumulación<sup>21</sup> capitalista; es decir, de construcción moderna de la “superestructura” de la que hablaba Marx, a partir de controlar y concentrar la economía en los dueños de las industrias que monetizan la información obtenida a través de la tecnología.

### *c) Teletrabajo, seguridad social y riesgos de trabajo*

El rubro de la seguridad social respecto a los y las teletrabajadoras debe ser una condicionante en el ordenamiento laboral que se trate, partiendo del supuesto que indica que a esta clase de personas trabajadoras les corresponden, al igual que al resto, todos los derechos y prerrogativas, tales como lo relacionado con el subsidio familiar, sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos profesionales. Al mismo tiempo, por ejemplo, en países como Colombia deben contar con una salud ocupacional, donde el empleador:<sup>22</sup>

*incorpore el puesto de trabajo del teletrabajador a los planes y programas que tenga en esta materia, teniendo en cuenta las particularidades de esta clase de trabajo, contando con una red de atención de urgencias para responder oportuna y eficazmente a cualquier accidente o enfermedad que llegare a presentarse durante el ejercicio de la labor encomendada al teletrabajador. Dada la singularidad de la labor desempeñada por el teletrabajador, el empleador privado debe incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución; si se trata de una entidad estatal, lo relacionado con las condiciones especiales que se deben tener en cuenta para el teletrabajo, en el marco de las disposiciones vigentes sobre la materia.*

---

<sup>21</sup> Ximena Roncal Vattuone “Teletrabajo y capitalismo de vigilancia” en *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, Venezuela, Universidad Privada Doctor Rafael Bello Chacín, volumen 23 (1), enero-abril 2021, pp.177-192. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3438/4612>

<sup>22</sup> Miguel Pérez García “El Teletrabajo” en *Rafael Forero Rodríguez. Homenaje a su trayectoria profesional*, Bogotá, RFR, 2013, pp. 191-202. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://rforeror.neocities.org/doc/homenaje\\_rforeror.pdf#page=191](https://rforeror.neocities.org/doc/homenaje_rforeror.pdf#page=191)

En cuanto a los riesgos laborales, como en *Colombia* -que es el caso que encuentro interesante para ejemplificar una adecuada regulación al respecto- se deben dictar normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, según la peculiaridad de la modalidad del teletrabajo, con el fin de prever una respuesta pronta y adecuada a las eventualidades que se pudiesen presentar, de hecho, permitiendo la elaboración de una guía de prevención y actuación en situaciones de riesgo, misma que debe ser suministrada al teletrabajador/a y al empleador, de manera que los mismos conozcan y entiendan su contenido y alcance. Además, otra medida necesaria y posible es la afiliación del teletrabajador/a a un padrón de riesgos, lo que facilitaría la clasificación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se podrían presentarse. Esta acción corresponderá al empleador y debe contener los siguientes elementos:<sup>23</sup>

1. *Las actividades que va a ejecutar el teletrabajador;*
2. *El lugar en el que las desarrollará;*
3. *La clase de riesgo que corresponda a las labores a ejecutar y la clase de riesgo de la empresa o centro de trabajo, y*
4. *El horario asignado.*

#### *d) Teletrabajo y salud en el trabajo*

La visión del teletrabajo puede ser dual, es decir, se puede tomar como una forma de trabajar, o bien como una forma de organizar el trabajo. La singularidad de esta óptica radica en el uso intensivo de las *Tecnologías de la Información y Comunicación* (TIC 's), así como en la realización del trabajo lejos de la empresa para la cual se labora. Retomemos el concepto que asigna la OIT: “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, la persona trabajadora no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”.<sup>24</sup>

En este sentido, y al no presentarse el trabajo de manera presencial, obtiene una forma de flexibilización laboral, donde la persona teletrabajadora depende de reglas que la empresa le imponga para la realización de su trabajo, lo que genera cierta dependencia laboral, y bajo dichas circunstancias las normativas deben buscar regular lo relacionado con la salud y la seguridad en el trabajo a distancia. Tanto la *Unión Europea* como algunos países de

---

<sup>23</sup> *Ídem.*

<sup>24</sup> OIT, Convenio 177, “Sobre el trabajo a domicilio”, 1996.

Latinoamérica, han realizado esfuerzos en el desarrollo de normas que atiendan y regulen el teletrabajo en relación con la salud y la seguridad.<sup>25</sup>

Otro punto importante que se tiene que observar, sobre todo a partir de la interacción con el entorno de trabajo ya que suponen riesgos de salud y seguridad, tiene que ver con las condiciones del lugar de trabajo (hogar) y los accidentes de trabajo que pudiesen ocurrir en él, puesto que los mismos pueden generar grandes conflictos si no se definen con claridad las responsabilidades y los estándares que deben cumplirse para el desarrollo del trabajo de forma óptima, sin repercutir desfavorablemente en la salud de la persona trabajadora, ni de su familia y mucho menos de los clientes, en el caso de que éstos tuvieren que visitar el domicilio particular del o la teletrabajadora.

Además de tener en cuenta todas aquellas condiciones de salud que pudieran, de alguna manera, verse reflejadas en el desempeño del teletrabajador/a, tales como: estrés, tensión, trastornos músculo-esqueléticos, trauma acústico, fatiga visual, deformaciones por posturas inadecuadas, fatiga muscular y de garganta, sensación de que “nadie escucha” o sensación de aislamiento por pérdida de contacto con pares, adicción al trabajo, invasión a la privacidad, depresión y pautas de horario laboral en diferentes tipos de teletrabajo, sobre todo teniendo en cuenta la modalidad de horarios flexibles. Pero, principalmente destacar la separación del trabajo y la vida familiar:

*Aunque teletrabajar permite un equilibrio funcional entre la vida familiar y laboral; si ésta no se separa adecuadamente, ello puede influir negativamente en el teletrabajador en términos de estrés y productividad, pudiéndose llegar a la explotación, ya que al empleador se le dificulta delimitar las horas de trabajo, de las del hogar; manteniendo al trabajador las 24 horas del día en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es necesario desarrollar “una serie de normas comunes acordadas en relación con la concentración no interrumpida en el trabajo, además de cuestiones de intimidad y protección de datos”.<sup>26</sup>*

#### ***e) Teletrabajo y capacitación y adiestramiento***

El desarrollo profesional del individuo siempre será materia de fomento, no sólo por la singularidad en la sociedad sino para su dinamismo en donde se desenvuelva. Para el caso

---

<sup>25</sup> Lubiza Osio Havriluk “Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina” en *Visión Gerencial*, número 2, julio-diciembre de 2015, Venezuela, Universidad de los Andes, pp. 410-426. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

<sup>26</sup> Ídem.



laboral, el soporte y apoyo de las empresas mediante actividades y acciones de capacitación son fundamentales. En materia de teletrabajo, al ser parte de todo un proceso que implica tecnologías, el promover la superación personal y profesional del o la teletrabajadora es vital, ya que puede producir efectos positivos con oportunidades de beneficios que se traducen en un mejoramiento laboral y de productividad para la propia empresa.

En este sentido, el Estado no debe dejar sólo al sector empresarial —que, si bien tiene la facultad de organizar su empresa, ello implica la elección del modo, las herramientas y los métodos a utilizar para llevar por buen camino su empresa y ello implica el desarrollo profesional del trabajador/a— por el contrario, está obligado a aplicar políticas públicas que tiendan a mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadoras. Es decir, los organismos públicos deben incrementar ofertas de capacitación que vayan de la mano a la nueva realidad mundial, buscando desarrollar mejoras en el sistema laboral acorde a las nuevas modalidades de trabajo, además de crear herramientas para fortalecer y fomentar las oportunidades de los y las trabajadoras, con la finalidad de obtener un impulso en las relaciones laborales que, principalmente, respeten el derecho fundamental al trabajo digno.

*En lo atinente al trabajo mediante el uso de software y hardware, entre los que se encuentra el teletrabajo, será el empleador quien decidirá la ejecución de un programa de computación específico, su posible cambio —una vez implementado—, la elección del equipo de computación y su actualización conforme los vertiginosos cambios tecnológicos. La voluntad del trabajador esta reducida a un mero consejo, pero quien tomará la resolución final será el empleador, único facultado para decidir. Capacitar al teletrabajador no solamente será una obligación que podrá imponerse al empleador, sino que se torna un verdadero derecho que el trabajador podrá reclamar en el curso de la relación laboral y cuyo reconocimiento legislativo actuara como una medida preventiva de posibles desvinculaciones basadas en la ineficiencia para la ejecución del trabajo, ineficiencia que enmarcada en la hipótesis que [señala] [...] de ninguna manera puede ser responsabilidad del empleado ante la falta de capacitación para la adecuación a los cambios tecnológicos propuestos por el empleador.<sup>27</sup>*

En este sentido, algunas de las materias que debe contener la obligación normativa del empleador, serían:<sup>28</sup>

- *La promoción y formación en el trabajo como un derecho fundamental del trabajador, en condiciones de acceso igualitario;*

---

<sup>27</sup> Carla Saad de Bianciotti “Reconocimiento del “derecho a la capacitación continua” un reaseguro para el teletrabajo”. *Paper*. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

SAAD\_PONENCIA\_TELETRABAJO\_espanol20200515-113456-5lxsxo-libre.pdf

<sup>28</sup> Ídem.

- *La implementación de acciones de formación y capacitación profesional con asistencia Estatal;*
- *La participación sindical en las acciones de capacitación, previendo especialmente la hipótesis de incorporación de tecnología a la empresa;*
- *Obligación de indicar [en el contrato laboral] la capacitación y adiestramiento;*
- *Fomento de la capacitación profesional otorgando [...] una cantidad de horas del tiempo anual del trabajo.*

#### *f) Teletrabajo y conciliación de responsabilidades personales y familiares*

La diversificación en el trabajo no es un tema nuevo, desde la irrupción de la mujer en el ámbito laboral, las necesidades de la conformación familiar se vieron transformadas al eliminarse el concepto del hombre proveedor del sustento diario y la ama de casa cuidadora de los hijos. En este sentido, el teletrabajo, como forma de contratación, ofrece una solución en el campo de la realización profesional de las mujeres, pero, además, les puede dar la opción de obtener derechos sociales y laborales equivalentes a los de los hombres, donde, por ejemplo, en el caso de la maternidad y la paternidad, tanto hombres como mujeres puedan asumir activamente dicho rol sin perjuicio de su actividad laboral.

La armonización de la vida productiva ha estandarizado las modalidades de trabajo y sus responsabilidades familiares, dejando de lado las antiguas discriminaciones por causa del sexo, por lo que el imponer acciones en materia de legislación laboral debe ser una tarea primordial, particularmente si se busca el bienestar de la familia y el interés superior del niño -quien como derecho fundamental tiene el beneficio de recibir el cuidado, atención y cariño de su padre y de su madre, situación inalcanzable si no se tiene la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida familiar. La norma jurídica debe reformular los roles de género frente al trabajo y la familia, reconociendo el derecho a la superación con igualdad de oportunidades, más aún cuando el derecho civil reconoce la corresponsabilidad de los padres en la crianza de sus hijos.

El teletrabajo puede encauzar una trayectoria laboral y, al mismo tiempo, ser una herramienta que incremente la flexibilidad en los tiempos de la jornada laboral, dando como resultado el fortalecimiento de la autonomía de los y las teletrabajadoras y la partición de su tiempo en familia. Al establecer un tiempo parcial, es posible tanto a hombres como a mujeres, las responsabilidades laborales familiares, para que, en determinado momento de su jornada,

puedan asumirlas sin desconectarse de sus empleos. Las características que debería seguir un tipo de relación de teletrabajo con estas responsabilidades, sería:<sup>29</sup>

*I) A partir de la contratación inicial de un trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares como teletrabajador.*

*II) A partir de la modificación consensuada de un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador o trabajadora [...] con el sentido del principio de continuidad de la relación laboral. En este caso particular, la modificación del contrato de trabajo debería estar centrada a alterar la cláusula del lugar en que se prestan los servicios, así como la cláusula referida a la naturaleza de los servicios que presta el trabajador con el fin de adecuarlas a las particularidades del teletrabajo.*

En suma, se debe insistir en la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, así como el reforzamiento de igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, lo que supone una nueva ordenación laboral que contemple la cultura e idiosincrasia de la sociedad, atendiendo al *Convenio número 156* de la OIT,<sup>30</sup> buscando el bienestar general con vinculación de valores de igualdad de oportunidades, solidaridad, calidad de vida y justicia social.

Bajo este orden de ideas, la modalidad del teletrabajo debe ir más allá de la conciliación de la vida laboral y familiar. Debe significar un modelo de prácticas que produzcan nuevos significados en materia laboral y generen una sinergia entre la compatibilidad de la vida doméstica, familiar y personal, con la posibilidad de la flexibilidad, lo que proporciona un deber reivindicante en esta postura, incorporando a las mujeres al mundo laboral y promocionando la conciliación para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras, una autonomía valorativa, así como para alentar la productividad.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Eduardo Caamaño Rojo “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares” en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, volumen XXXV, 2010, 2º Semestre, Chile, pp. 79-105. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>

<sup>30</sup> Convenio que a la fecha el Estado mexicano no ha ratificado.

<sup>31</sup> Ana Gálvez Mozo “Una modalidad en auge. Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal” en *Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad*, número 13, mayo de 2020, Universitat Oberta de Catalunya. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/\\_recursos/documents/13/agalvez\\_Oikonomics13\\_esp.pdf](https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf)

*g) Teletrabajo, derecho al descanso y desconexión laboral*

La profusión de la actividad a distancia, particularmente del teletrabajo, así como el uso generalizado de dispositivos y herramientas digitales en el ámbito laboral, propició una serie de limitantes impuestos en la modalidad de interacción entre empleador y persona teletrabajadora respecto a la jornada laboral. La virtualidad que generó la disposición de las personas a cualquier hora y día implicó una regulación jurídica respecto a la figura de la desconexión digital, situación que también produjo una especie de derecho flexible y capacidades de negociación colectiva, con el fin de armonizar la relación laboral.

Con la bandera de las garantías de seguridad y salud, emerge el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras incorporándose un cambio de mentalidad y una regulación específica, tutelando el descanso, la conciliación de la vida laboral con la personal o familiar y la seguridad y salud de los y las trabajadoras. Debe señalarse que dicha normatividad debe contemplar la desconexión digital, la protección de los datos personales de las personas trabajadoras, así como la garantía de una serie de derechos digitales.

*La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 y el confinamiento también han servido para poner de relieve que el derecho a la desconexión, así configurado, no resulta plenamente compatible con el teletrabajo. La flexibilidad y las facultades de autoorganización que el teletrabajo ofrece a empresas y administraciones públicas evidencian una difícil armonía de esta forma de prestación de servicios con el derecho a la desconexión digital y, por tanto, con la salud de los trabajadores y empleados públicos. Es necesario el desarrollo normativo de este derecho y la adopción de medidas negociadas, tanto en la empresa privada como en la administración pública, que permitan garantizar la eficacia del binomio teletrabajo y derecho a la desconexión digital.<sup>32</sup>*

La flexibilidad que brinda el teletrabajo no debe comprenderse como un obstáculo para gozar de un derecho a la desconexión. Se debe buscar una compatibilidad a partir de las facultades de auto organización que el teletrabajo ofrece, y no pensar en una prolongación de la jornada laboral sino en una armonía y sensibilización de ésta con el derecho a la desconexión digital y, por tanto, también con la salud de las personas trabajadoras.

---

<sup>32</sup> Ana Isabel Pérez Campos “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 2021, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/962](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962)

*Los efectos de la digitalización en el trabajo encierran una enorme casuística y gran complejidad técnica. No obstante, teniendo en cuenta que las decisiones son tomadas por sus propios protagonistas, en función de la creatividad y capacidad negociadora, es de esperar que sea mayor su eficacia, ya que la experiencia convencional ofrece una infinidad de posibilidades frente a las derivadas de su interpretación. El derecho a la desconexión en el teletrabajo planteará nuevos retos y desafíos que se deberán ir analizando y modulando; para ello, la especificidad normativa y la negociación colectiva se presentan como herramientas idóneas para impulsar medidas de desconexión digital, así como para determinar su dimensión o parámetros. Se sugiere, avanzar en la configuración de este derecho creando variables de ponderación para la aplicación del mismo según sea la actividad económica, el volumen de trabajo, así como el grado de innovación tecnológica que tenga la empresa.<sup>33</sup>*

En este sentido, y a nivel normativo, se debe especificar que, el derecho a la desconexión es vinculante con el tiempo de trabajo, la limitación de la jornada, el tiempo de descanso intermedio, inter-jornadas, semanal, licencia reglamentaria y licencias especiales, la salud y seguridad laboral, riesgos laborales psicosociales, estrés, así como la conciliación entre la vida privada o personal y trabajo.

*El derecho a la desconexión suele ser entendido como el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho; o como un derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitarios básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva.<sup>34</sup>*

#### ***h) Teletrabajo y subcontratación***

La flexibilidad laboral también ha generado un crecimiento de empleos atípicos, pues, a pesar de ofrecer incentivos y modernización a las empresas, también produce consecuencias negativas al proponer un desbalance del poder patronal frente al debilitamiento de acciones

---

<sup>33</sup> Ídem.

<sup>34</sup> Consuelo Ferreyra y Carolina Vera Ocampo “El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad” en *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, año2, número 2, Universidad Blas Pascal, pp. 131-144. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/2683-8761%282020%29010/185>

colectivas. Sin embargo, la tendencia que produce la subcontratación interna —siendo aquella que presta servicios a una empresa, pero depende de otra— así como la externa, como es el caso del trabajo a domicilio, no necesariamente es una subcontratación triangulada.<sup>35</sup>

El modelo de contrato tradicional se vio trastocado a partir del advenimiento de la flexibilidad laboral, situación que llevó al cuestionamiento del modelo jurídico de los contratos de trabajo típicos, orientados a la protección de la estabilidad en el empleo.<sup>36</sup> No obstante, se definiría una nueva relación de trabajo reconceptualizándose las nociones de tiempo, permanencia y ubicación en el trabajo. Además de establecerse una tercerización de procesos y la subcontratación de personal, lo que dio origen a las modalidades de: contratos de medio tiempo, tiempo determinado y la de servicios profesionales, consolidándose también el trabajo a domicilio y el teletrabajo. En ese sentido, la subcontratación es el concepto más representativo de la flexibilidad, y por ello he considerado relevante destacarla en este apartado.

#### *i) Teletrabajo y mobing digital*

Si bien se pueden destacar beneficios que brinda el teletrabajo respecto a las organizaciones empresariales como a la calidad de vida de las personas teletrabajadoras, hay situaciones en que se produce un escenario de aislamiento y acoso laboral o *mobbing*. En este sentido, se deben implementar acciones que trabajen en pro de la cultura organizacional flexible y las relaciones laborales. La movilidad digital y la inmersión de tecnologías deben ser compatibles con las

---

<sup>35</sup> Paula Lenguita “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma” en *Argumentos*, volumen 23, número 64, 2010, pp. 245-263. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-57952010000300011&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-57952010000300011&script=sci_abstract&tlng=en)

<sup>36</sup> María Azucena Feregrino Basurto “Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19” en *Tendencias*, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Nariño, volumen 22, número 2, julio-diciembre 2021, pp. 371-395: “Los esquemas de subcontratación suelen transgredir las condiciones de trabajo de las personas subcontratadas. Entre sus afectaciones destacan, por ejemplo, que regularmente no gozan de los mismos derechos y garantías sociales que las personas que trabajan de base, sus salarios suelen ser más bajos y sus jornadas laborales más largas. Asimismo, tienen mayor propensión a perder su empleo y suelen enfrentarse a defraudaciones por problemas derivados de las insolvencias de las empresas subcontratistas [...] En estos esquemas se establecen las condiciones propicias para que sea un tercero el que responda de los compromisos frente a las trabajadoras y los trabajadores, y no la empresa que se ve beneficiada con el trabajo [...] Lo que es peor, muchas veces, las personas subcontratadas no mantienen una relación de dependencia o subordinación con su contratista —o ésta es maquillada para que parezca inexistente—”. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web: <https://sired.udenar.edu.co/7241/>

relaciones interpersonales entre colaboradores y empleadores. El *mobbing* que se describe como:<sup>37</sup>

*atacar, maltratar y asediar. También se conoce como acoso laboral, hostigamiento laboral, psicoterror, persecución o intimidación en el trabajo, entre otros; se presenta en medio de una relación de poder entre un jefe y colaborador, o entre colaboradores, donde media la autoridad al implicar una relación de mando y dominio, y un receptor que asumirá obediencia [...] Además de lo anterior, median factores de violencia social y violencia de género, donde la relación de dominación y obediencia se construye sobre una base de desigualdad. En algunas ocasiones, también media la falta de ética, lealtad y equidad [...] debe existir una comunicación hostil y sin ética de una o varias personas hacia un colaborador, y debe darse durante un largo periodo de tiempo (al menos 6 meses), generando como resultado un sufrimiento psíquico y social [...] consiste en actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, que tienen siempre a la misma persona en la punta de mira y que surgen de un conflicto que se haya presentado [...] [Se trata de] una forma particularmente grave del estrés psicosocial [...] busca opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, hasta generarle un vacío; es una red de redes para marginar a un individuo en la vida laboral.*

Si bien la modalidad del teletrabajo no necesariamente cumple con los elementos anteriores, al situar a la persona teletrabajadora en un modo de aislamiento, de ataque personal o íntimo, se presupone un escenario de *mobbing*. En este sentido, y con el fin de evitarlo, existen medidas de prevención, como las siguientes:<sup>38</sup>

1. *Comunicación fluida.* Se debe procurar una comunicación constante entre el teletrabajador, tanto con su jefatura como con sus compañeros. Esta comunicación debe ser por escrito preferiblemente, puede utilizarse el correo electrónico, que en la mayoría de organizaciones se ha tipificado como un medio oficial de comunicación. Es preferible que haya 'exceso' de correos o avisos, a que el jefe o cualquier otro compañero sienta que el teletrabajador está ausente e incomunicado.
2. *Reportar un horario.* A pesar de que el ideal del teletrabajo es que se labore por objetivos o metas concretas, no estaría de más establecer un horario. Ese horario va a permitir que el resto de la organización sepa en qué momento se puede localizar y se le puede llamar al teletrabajador. Evitando así, llamadas en días y horas no oportunas, que pueden rozar con la invasión a la privacidad del colaborador.
3. *Bitácoras.* Aunque para algunas personas puede resultar agotador, una buena práctica para quienes teletrabajen es llevar bitácoras de todas las actividades que realiza, de manera

---

<sup>37</sup> Nancy Vásquez Flores “Mobbing y teletrabajo. El acoso laboral en la modalidad de trabajo flexible mediado por tecnologías” en *Colombia Digital*, octubre de 2016. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/mobbing-y-teletrabajo.pdf>

<sup>38</sup> Ídem.

especial los días fuera de la oficina. Esto podría servir como evidencia de su trabajo ante una eventual acusación bajo el argumento que los días que está 'ausente' de su oficina no hace nada.

4. Uso correcto de las TIC. Según sea la condición del teletrabajador y las pautas que establezca la organización, una persona deberá estar o no conectada sincrónicamente con la dependencia para la que labora, o al menos on line. Si esto es así, debe tener claro que su condición es de estar disponible al 100% en el momento en que alguien lo requiera. No obstante, el buen conocimiento de las tecnologías le permite a un teletrabajador estar comunicado desde un teléfono celular o un computador desde cualquier lugar, siempre y cuando sea un dispositivo inteligente y haya acceso a Internet.

Las empresas estarán obligadas a contar con una serie de lineamientos que eviten la aparición de conductas inadmisibles o de *mobbing* en el quehacer del teletrabajo, a partir de estrategias de prevención y atención. El Estado, por su parte, deberá formular políticas públicas orientadas al fortalecimiento de la cultura de la paz y la tolerancia, diseñando, a su vez, protocolos de prevención y atención a las personas teletrabajadoras.<sup>39</sup>

#### *j) Teletrabajo y flexiseguridad*

Una de las características más importantes del teletrabajo es la flexibilidad -como lo he dejado anotado líneas arriba-, debiendo encontrar un equilibrio entre seguridad y autonomía de las relaciones laborales. En este sentido, debe pugnarse por llevar a cabo una “flexiseguridad”, concepto que debe producir una oferta laboral adecuada, así como una cohesión social de parte de las personas teletrabajadoras. Ahora bien, el sentido de la seguridad en el empleo debe darse al amparo de la normativa que implica una calidad en el empleo, una armonización de la protección jurídica con las políticas públicas emanadas del Estado, así como de los derechos fundamentales y comunes para todos los y las trabajadoras.

Además, deben existir políticas activas de flexibilidad, tanto material como temporal, es decir, ejecutar la normatividad y revisar los acuerdos alcanzados entre empleador y personas teletrabajadoras.<sup>40</sup> Debe tomarse en cuenta que al implementar la flexiseguridad, al mismo

---

<sup>39</sup> Atencio González, et al., “Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano” en *Revista Episteme*, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, volumen 7, número extra 1, 2020, pp. 1110-1122. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298090>

<sup>40</sup> Esperanza Macarena Sierra Benitez, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social, 2011, pp. 27-97. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:



tiempo se pacta una estrategia de potencialización del tiempo, de la flexibilidad, así como de la certeza de una seguridad en el mercado laboral. Razón por la cual se considera una política pública en materia de empleo, que siga ciertos lineamientos, tales como: <sup>41</sup>

- ✓ *Implementación de unas disposiciones contractuales flexibles, la ejecución de unas disposiciones contractuales atípicas o no tradicionales, buscando con ello la conformación de un mercado de trabajo menos segmentado y más abierto, que se adecúe a las necesidades del mercado laboral.*
- ✓ *Diseñar unas estrategias de aprendizaje permanente, por cuanto la mayor empleabilidad se fundamenta en la constante formación y capacitación de los trabajadores, con la finalidad de reforzar las capacidades laborales que el trabajador necesita según sus habilidades cognitivas y las necesidades del mercado laboral (oferta/demanda). Esta cobertura de aprendizaje permanente, estimula la movilidad y la capacidad de adaptación de los trabajadores.*
- ✓ *Ejecutar políticas activas de empleo, acompañar al trabajador durante la transición de un empleo a otro, brindándole la seguridad de reubicarse rápidamente. Para ello, es necesario armonizar la oferta con la demanda laboral a través de la intervención del Estado. Esto implicaría reformas importantes en el sistema educativo laboral, con el consecuente fortalecimiento de un sistema de información veraz para poner en contacto la oferta laboral con la demanda. También implicaría un mayor acercamiento con el sector productivo y una estrategia de mejoramiento continuo y actualización de los programas de formación y capacitación, como resultado de unos estudios de caracterización del mercado laboral para determinar demanda educativa, de igual forma, se tendría que garantizar un ingreso mínimo a los trabajadores desempleados, el acceso permanente y sin restricciones a programas de capacitación laboral, y la garantía de unos mínimos sociales en cuanto a seguridad social.*
- ✓ *Adecuado Sistema de Seguridad Social, como el contrapeso de la flexibilidad, en complemento con las políticas activas y pasivas de empleo. Además se necesita una red de seguridad para los trabajadores, que debe cumplir entre otros, con la protección a nivel prestacional y con el fomento de la empleabilidad, haciendo equilibrio entre la flexibilidad y la protección social, de no lograrse, puede conducir a un deterioro de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, con un consecuente aumento de la pobreza y la inequidad; y, un exceso en la protección social, puede conducir a costos que harían inviable la sostenibilidad del modelo y por supuesto el equilibrio macroeconómico, por ejemplo, un gasto excesivo o desequilibrado del gobierno en necesidades a cargo del sistema de seguridad social, por la disminución del número de personas incorporadas a la economía formal.*
- ✓ *Diálogo social, para obtener cambios tendientes a hacer más eficaz la flexiseguridad, la participación activa de los trabajadores, los empleadores, el gobierno y demás actores relacionados, en el diseño de estas políticas a partir del diálogo y la concertación legítima cada uno de los elementos que integran esta estrategia.*

---

[https://www.academia.edu/37253775/El\\_contenido\\_de\\_la\\_relaci%C3%B3n\\_laboral\\_en\\_el\\_teletrabajo](https://www.academia.edu/37253775/El_contenido_de_la_relaci%C3%B3n_laboral_en_el_teletrabajo)

<sup>41</sup> Claudia Juliana Grisales Laverde, *La flexiseguridad como política para el desarrollo del trabajo decente en Colombia*, Universidad de Los Andes, Facultad de Derecho, Bogotá, 2013, pp. 1-37. Tesis. Consultada el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/12384?show=full>

Como se observa, la teleología de la flexiseguridad en el empleo busca obtener el acceso a oportunidades laborales, así como mejorar las condiciones de empleo, a partir de la protección social, de los derechos de los y las trabajadoras y el diálogo social.

### ***3. DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS Y TELETRABAJO***

Al instaurar el teletrabajo como la opción más conveniente para las empresas en aras de la flexibilidad, se deben atender los presupuestos legales mínimos establecidos en los contratos de los y las teletrabajadoras, principalmente debido a que el cambio en la modalidad de trabajo conlleva una modificación en términos de capacidad de derecho y de hecho de la persona trabajadora, en aras del fortalecimiento y mantenimiento de las relaciones laborales, individuales y colectivas, lo que implica una vigencia de los derechos del personal teletrabajador, así como la imposición de ciertos límites y obligaciones a las empresas o al empleador, a partir de sus derechos constitucionales y fundamentales, tales como: igualdad de trato y de remuneración, limitación de la jornada y libertad sindical en sus distintas manifestaciones.

Partiendo de la particular circunstancia del teletrabajo, un elemento fundamental es el uso de nuevas TIC´s, lo que puede provocar una deslocalización del trabajador/a, así como la generación de nuevos derechos laborales. Estos nuevos derechos inespecíficos deben ser singularizados como propios y específicos en el teletrabajo; contemplarse dentro de un nuevo régimen jurídico en materia laboral y tratarlos como derechos laborales comunes, derivados de las leyes aplicables al contrato de trabajo, asegurándose el goce a la persona teletrabajadora; por ejemplo, de la compensación de gastos por conectividad y otros servicios necesarios para el cumplimiento de su jornada laboral, así como de brindar la capacitación en el uso de las innovaciones tecnológicas y las condiciones de higiene y seguridad laboral con cobertura de riesgos del trabajo.

En este sentido los derechos que competen a la persona teletrabajadora son:

- a) Desconexión digital;*
- b) Compatibilización del horario de trabajo e interrupción de la jornada laboral, con motivo del cumplimiento de tareas de cuidados de personas a cargo del trabajador, incluyendo la eventual interrupción, así como guardar el equilibrio con la igualdad de género;<sup>42</sup>*

---

<sup>42</sup> Convenio 156 de la OIT: «El art. 3º de esta norma internacional con jerarquía supralegal, tras enarbolar el objetivo de “crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras”, obliga al Estado a “permitir que las personas con

- c) Reversibilidad, o reversión, al trabajo presencial; y
- d) Salvaguarda de los derechos fundamentales inespecíficos: la intimidad personal y la privacidad del domicilio del trabajador frente a los sistemas de control –también electrónicos y ejercidos a distancia– del empleador.<sup>43</sup>

Respecto a este último grupo de derechos inespecíficos -inespecíficos en materia laboral pero genéricos en derechos fundamentales- a partir del uso de la tecnología, se debe hacer hincapié en resguardar los datos de movilidad de las personas,<sup>44</sup> así como de la *data mining* (comportamiento virtual) ya que el uso de esta información que queda registrada en la red, mucho más si se trata de una empresarial, puede prestarse a distintos fines. El espacio del trabajo virtual prolonga la dirección y control del empleador, esta debe restringirse y limitarse a los derechos de los subordinados, con la intención de no comprometer la esfera personal de la persona teletrabajadora, relativos a la salud, sexualidad, ideología, entre otros.

Además, dentro de estos derechos fundamentales de privacidad, se debe pugnar por la preservación de datos personales,<sup>45</sup> la ubicación y desplazamientos de los y las teletrabajadoras, sus hábitos, los vínculos familiares y sociales, el secreto en sus

---

responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en

la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. El art. 8º del convenio completa la protección de la compatibilización entre desempeño laboral y atención familiar mediante una cláusula que deslinda la responsabilidad familiar de la justificación del despido: “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”.

<sup>43</sup> Héctor Omar García “El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador” en *Revista Jurídica de Buenos Aires*, año 46, número 102, 2021, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev\\_juridica/rjba-i-2021.pdf#page=49](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_juridica/rjba-i-2021.pdf#page=49)

<sup>44</sup> *Ídem*: «El término *big data*, o “macrodatos”, hace referencia al conjunto de tecnologías, algoritmos y sistemas empleados para recolectar datos a una escala y variedad no alcanzada hasta ahora y a la extracción de información de valor mediante sistemas analíticos avanzados soportados por computación en paralelo, que implica el desafío de capturar, almacenar, buscar, compartir y agregar valor a los datos poco utilizados o inaccesibles hasta la fecha».

<sup>45</sup> *Ibid.*: «a) Datos personales: Información de cualquier tipo referida a personas físicas o de existencia ideal determinadas o determinables; b) Datos sensibles: Datos personales que revelan origen racial y étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual; c) Datos informatizados: Los datos personales sometidos al tratamiento o procesamiento electrónico o automatizado».

comunicaciones, la libertad de expresión, la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la dignidad humana, principalmente.<sup>46</sup>

*La protección de datos personales o informáticos o derecho a la autodeterminación informativa, debe preverse en el marco de la normativa laboral atendiendo a los siguientes supuestos:*<sup>47</sup>

*toda persona –por ende, el trabajador– tiene derecho a que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no suministren información que afecte la intimidad personal y familiar [...] toda persona [puede] [...] ejercer control sobre la información personal que le concierne, contenida en registros ya sean públicos, privados o informáticos, a fin de enfrentar las posibles extralimitaciones de los mismos. Se encuentra estrechamente ligado a un control sobre la información, como una autodeterminación de la vida íntima, de la esfera personal. Mediante la autodeterminación informativa se busca proteger a la persona en sí misma, no únicamente en los derechos que conciernen a su esfera personalísima, sino a la persona en la totalidad de ámbitos.*

El uso de las TIC´s genera cierta vulnerabilidad de los datos personales de los y las trabajadoras pues es a través del uso de las tecnologías comparten información: en la instalación de herramientas y sistemas informáticos, carpetas digitales, cuentas de correo, claves de acceso, firmas digitales o en el constante uso informático durante la jornada laboral.<sup>48</sup> En suma, en el

---

<sup>46</sup> Denise Díaz Luengo, *Facultades de control y vigilancia del empleador respecto del teletrabajador. Modalidades, condiciones de ejercicio y limitaciones*, 2004, Tesis, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, pp. 85-88. Consultada el 26 de abril de 2022, en la página web: [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107419/de-diaz\\_d.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107419/de-diaz_d.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

<sup>47</sup> Lázaro Paul Mendoza Sulca, *Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas*, 2020, Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho, 2020. Consultada el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19283/MENDOZA\\_SULCA\\_LAZARO\\_PAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19283/MENDOZA_SULCA_LAZARO_PAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>48</sup> M. Ascensión Moro Cordero “Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo” en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, número extra 4, 2021, pp. 76-91. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7913750>

escenario de hiperconectividad y virtualización de las infraestructuras de gestión, la materia laboral debe replantear el aseguramiento del acceso y disponibilidad en todo momento de la información, a partir de la garantía de la confidencialidad y la seguridad de la información, estableciendo un marco jurídico coherente para la protección de datos, la seguridad jurídica y práctica del o la teletrabajadora.

Debe señalarse que por supuesto no se desconoce que podrían existir muchos más derechos laborales inespecíficos que podrían estudiarse dentro del teletrabajo, pero para efectos del presente trabajo solo hago énfasis en el de protección de datos personales, por resultar el que mayor vinculación directa tiene.

## I.II REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

En este apartado abordaré la parte comparada de la regulación, destacando aspectos generales y ejemplificando algunos países que considero relevantes por su legislación. De esta manera se expone en el siguiente orden: *i.* El teletrabajo en el mundo europeo; *ii.* El teletrabajo en América Latina, y *iii.* El teletrabajo en México.

### *1. EL TELETRABAJO EN EL MUNDO EUROPEO*

A partir del uso de la herramienta del derecho comparado, se puede observar la legislación mundial sobre teletrabajo, siendo Europa quien más ha definido su comportamiento, regulación y derechos de las personas teletrabajadoras. Desde la década de los ochenta y principios de los noventa, la figura laboral del teletrabajo se fue desarrollando, la Comisión Europea, entre 1996 y 1997, financió un proyecto para estudiar y presentar recomendaciones para realizar los contratos y reglamentos del teletrabajo en Europa; hacia el 2001, el *Comité de Dialogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea*, presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa; y para el 2002, la *Confederación Europea de Sindicatos*, la *Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa*, la *Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa* y el *Centro Europeo de la Empresa Pública*, firmaron en Bruselas el *Acuerdo Marco Europeo sobre el*

*Teletrabajo*, con el objetivo de “mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad”.<sup>49</sup>

Bajo este orden de ideas, se debe señalar que la *Unión Europea* a través del *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, marca los puntos centrales y derechos específicos que se deben respetar, ya que se trata de un conjunto normativo de carácter obligatorio:<sup>50</sup>

1. *Entiende que los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tienen los mismos derechos que ellos, por ejemplo: Tiene derecho a ejercer los derechos sindicales y tienen derecho a la formación profesional. En pocas palabras, el teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.*
2. *Consagra la obligación a cargo del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.*
3. *Regula el [tema] de la seguridad y la salud del teletrabajador disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. Esto genera [...] una responsabilidad tanto para el empleador como para el teletrabajador; para el empleador la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. [...] [Surge] la necesidad que haya una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas.*
4. *La materialización de dicha vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.*

En cuanto a España, en 2012, se dictaron medidas emergentes con la intención de reformar el mercado laboral, estableciendo, particularmente, normas referentes al trabajo a distancia, por

---

<sup>49</sup> Marcela Rodríguez Mejía “El teletrabajo en el mundo y Colombia” en *Gaceta Laboral*, Maracaibo, volumen 13, número 1, pp. 29-42, 2007. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000100002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002)

<sup>50</sup> *Ídem*.

lo que se incluyó esta materia en el *Estatuto de los Trabajadores*, en su artículo 13, las siguientes características:<sup>51</sup>

1. *Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
2. *El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas para la copia básica del contrato de trabajo (apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).*
3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*
4. *El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*
5. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.*
6. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.*

Bajo este orden de ideas, el sustento y regulación jurídica del teletrabajo en España se encuentra en su Estatuto, principalmente porque equipara los derechos de los y las teletrabajadoras con

---

<sup>51</sup> Raquel Yolanda Quintanilla Navarro, *El Teletrabajo: De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, 2017, OIT. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-sociedad/WCMS\\_548615/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-sociedad/WCMS_548615/lang-es/index.htm)

el resto de los y las trabajadoras, incluyendo la seguridad, salud laboral y derechos de representación colectiva, quedando definido de la siguiente manera:<sup>52</sup>

*un trabajo remoto y flexible que a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permite la prestación de servicios en entornos que no requieren la presencia del trabajador en el centro de trabajo [...] [conteniendo las siguientes] ventajas [...]: flexibilidad en la gestión del tiempo; racionalización de horarios; mejora de las condiciones para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; reducción de costes en los centros de trabajo; ahorro de costes en los desplazamientos; mayor productividad; incremento del compromiso y experiencia del empleado; atracción y retención de talento; inserción laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares; o reducción del absentismo.*

Además, el instrumento normativo protege otorgando dichos derechos, pero también deja la facultad a los integrantes de la relación laboral el pactar, a través de la negociación colectiva, los intereses y amparo de los derechos inespecíficos:<sup>53</sup>

*[Regula acerca de la:] protección de datos, seguridad y salud laboral; desconexión digital; aislamiento laboral; pérdida de la identidad corporativa; deficiencias en el intercambio de información entre los trabajadores y trabajadoras presenciales y a distancia; o traslado de los costes de la actividad productiva a la persona trabajadora sin compensación alguna [...] Las posibilidades que el teletrabajo ofrece en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, han sido reconocidas por la negociación colectiva, que suele regularlo en el apartado dedicado a la conciliación o hacer referencia expresa a la misma. De igual modo, [acerca] [...] de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, [...] la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [...] con el objeto de reconocer como un derecho de las personas trabajadoras la solicitud de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.*

---

<sup>52</sup> María Belén Fernández Collados “El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, Volumen 9, número 1, enero-marzo de 2021. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/957](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/957)

<sup>53</sup> Ídem.



Por su parte en *Francia*, la figura del teletrabajo cobró relevancia a partir del año 2000; y para el 2010 ya se contabilizaba que un 8.4% de la población trabajadora realizaba alguna tarea de trabajo a distancia; para el 2015 aumentó considerablemente al situarse en un 23%. La pandemia incrementó las cifras y para el 2020 ya se había incrementado en un 30% de teletrabajadores activos.<sup>54</sup> En este panorama, la legislación marcó el camino a seguir y elaboró un *Plan Nacional* de implementación del teletrabajo:<sup>55</sup>

*El gobierno francés [...] [confió dicha implementación] al CGET en colaboración con la Direction générale de l'Administration et la fonction publique y la Direction general du travail. Las principales medidas fueron presentadas en junio de 2017. Para ello, el gobierno señaló seis retos principales que este plan debía abordar: la calidad de vida en el trabajo, la competitividad de las empresas, el dinamismo y el atractivo de las provincias, la igualdad profesional, la transformación digital de la sociedad y el desarrollo sostenible. En relación con el teletrabajo específicamente, una de las prioridades del documento es la de garantizar el acceso de todos los actores públicos y privados a las posibilidades de desarrollar el teletrabajo, observando que este no se convierta en una precarización de las condiciones laborales. Esto se traduce en los siguientes objetivos específicos:*

- 1. Desarrollar el teletrabajo en beneficio de todo el territorio nacional.*
- 2. Identificar los desarrollos necesarios del marco jurídico.*
- 3. Acelerar la progresión del teletrabajo en el sector público.*
- 4. Brindar las bases para la ejecución de proyectos en beneficio de empresas y asalariados/as.*
- 5. Definir qué herramientas y qué series de datos estadísticos serán necesarios para el seguimiento de la progresión del teletrabajo.*

Bajo este orden de ideas, el Estado francés ha impulsado la expansión y desarrollo del teletrabajo, legislando casuísticamente sobre la problemática particular de los y las teletrabajadoras, pero también abonando, con la particular característica del trabajo a distancia, a la cuestión ambiental, la movilidad y la productividad, elaborando tareas y políticas de gestión pública.

---

<sup>54</sup> Véase las cifras de Erufond en: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe> Consultado el 26 de abril de 2022.

<sup>55</sup> Fabiana Machiavelli, *El teletrabajo en Europa. El caso de Francia: definiciones y desafíos*, CUINAP, Instituto Nacional de la Administración Pública Argentina, Año 1, 2020. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/224/192>

Un impacto a nivel local es el caso de *Alemania*. Si bien fue hasta el 2004, por virtud de la *Ordenanza sobre lugares de trabajo (Verordnung über Arbeitsstätten)*, que se reconoció el teletrabajo en el sector privado, promovió su implantación y desarrollo a partir de su necesidad, como nueva forma de trabajo, expresamente en un contrato, en donde, además, la instalación de equipos e instalaciones corrieran a cargo del empleador. Además, se legisló en materia de igualdad: entre hombres y mujeres, entre empleados públicos y privados, contratación y promoción profesional, personas con discapacidad, así como el salvaguardar los ámbitos de la protección de datos personales.<sup>56</sup>

Por su parte, en *Italia*, la regulación del teletrabajo inició en 1997 con la *Legge 15 o Bassanini*, donde se regulaba el teletrabajo en la administración pública. Para 1998, se autorizaron las formas de trabajo a distancia, racionalizando así la organización administrativa y el gasto público. El Estado se encargaría de establecer las normas técnicas del teletrabajo, su mantenimiento, actualización y protección de datos, dejando a la negociación colectiva lo referente a la igualdad de trato, el acceso al lugar de trabajo por los responsables en materia de salud, seguridad y mantenimiento.

*El progetto di telelavoro [...] [hace] mención a [...] las actividades que podían ser susceptibles de realizarse a través de esta modalidad, los métodos de simplificación o los procedimientos administrativos e informáticos, las tecnologías a utilizar o la duración o la formación a impartir, tanto antes de acceder a la modalidad como de actualización. El progetto se diseñaba sobre la base de los objetivos determinados por el órgano de gobierno de cada administración, a partir de la propuesta de los jefes de las distintas direcciones generales, admitiéndose la colaboración con terceros, teniendo en cuenta las normas y recursos existentes y disponibles. [...] también determinaba los parámetros en virtud de los cuales llevar a cabo la evaluación del desempeño para los teletrabajadores. La asignación del teletrabajo (advirtiendo la necesidad de tener especialmente en cuenta los beneficios sociales y personales que podía generar), vendría dada por la negociación colectiva.*<sup>57</sup>

*Portugal*, por su parte, integró la regulación del teletrabajo, en el sector privado, mediante la *Lei N.º 99/2003*, de su *Código do Trabalho*, donde incorporó las modalidades del contrato de trabajo, en el cual integró el medio de protección sobre la vida privada, el domicilio, la actividad realizable, retribución y jornada laboral, así como el tiempo determinado e indeterminado de

---

<sup>56</sup> Juan José Rastrollo Suárez “La integración del teletrabajo en la organización administrativa” en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2022, pp.14-16. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://www.academia.edu/70224577/LA\\_INTEGRACION\\_DEL\\_TELETRABAJO\\_EN\\_LA\\_ORGANIZACION\\_ADMINISTRATIVA?auto=citations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/70224577/LA_INTEGRACION_DEL_TELETRABAJO_EN_LA_ORGANIZACION_ADMINISTRATIVA?auto=citations&from=cover_page)

<sup>57</sup> *Ídem*, pp. 19-23.

la relación laboral, el principio de igualdad de trato con los y las trabajadoras presenciales, concretamente en lo relativo a la formación y el uso de las TIC´s, la promoción profesional, la carrera, la salud y seguridad o las posibles indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Evitando el aislamiento, garantizando el contacto regular entre el teletrabajador, la empresa y los y las demás trabajadoras.<sup>58</sup>

En el *Reino Unido*, desde el 2012, en la *Civil Service Reform*, se incorporó la regulación del teletrabajo como parte de un conjunto de reformas tendientes a la disminución de la burocracia y del aumento de la transparencia y la rendición de cuentas, con lo que se pretendió redefinir el funcionamiento del servicio público, a partir de la flexibilidad, utilizando estrategias que alentaran la competencia con el uso de buenas prácticas. Iniciaron el modelo de *Application Store for Government*, el *G-Cloud* y la *Cloud First* para el almacenamiento, la compartición de datos y el correcto uso de las aplicaciones en plataformas. Se creó el *Smart working* bajo los siguientes principios:<sup>59</sup>

- ✓ *Tener en cuenta la eficacia en relación al lugar y momento de realización del trabajo, con base en las necesidades de la actividad a realizar, del ciudadano, del trabajador y del equipo.*
- ✓ *El impulso a la colaboración y la conectividad en todo lugar en el que se realice la actividad.*
- ✓ *La asignación de espacios en función del trabajo a realizar y no de la persona, abandonando la antigüedad como criterio relevante.*
- ✓ *La adopción de un enfoque de flexibilidad con carácter general, de tal manera que el trabajo flexible se convierta en la norma y no en la excepción resultante de una petición expresa por parte del trabajador, adoptándose este concepto como pilar fundamental a partir del que construir una nueva cultura organizacional.*
- ✓ *El carácter pactado y permanentemente dialogado de esa flexibilidad, que además de implicar directamente al trabajador en el cambio de cultura organizacional que se persigue implantar, permite la interiorización de la relación entre esa flexibilidad y el equilibrio entre la libertad de elección de los trabajadores y la necesidad de cumplir con los objetivos de la organización.*
- ✓ *Vinculado a lo anterior, la necesidad de impulsar la mejora continua de esos nuevos procesos laborales, puestos en marcha a partir del principio de flexibilidad.*

---

<sup>58</sup> Ibid., pp. 23-25.

<sup>59</sup> Ibid., pp. 25-28.

✓ El cambio de enfoque respecto a la evaluación del desempeño y la medición de resultados, que ahora tendrá que fijar su atención definitivamente en la consecución de objetivos y no en aspectos vinculados a la presencialidad.

## 2. EL TELETRABAJO EN AMÉRICA

El teletrabajo en *Estados Unidos* se configuró desde las décadas de 1970 y 1980, en principio con la industria farmacéutica. Para 1998, a través de agencias de gobierno, se estratificó su funcionalidad. Para 2010, promulgaron la *Ley de Mejora de Teletrabajo* donde se dio la pauta para adoptar el trabajo móvil (T/TICM) y, a su vez, se promocionaba la modalidad a partir del uso de teléfonos inteligentes, tabletas, laptops y ordenadores para trabajar fuera de las instalaciones del empleador.<sup>60</sup>

*Argentina*, desde el año 2001, y como pionera en América Latina, ha configurado la regulación del teletrabajo y lo referente a las normas de salud y seguridad en el trabajo, bajo el amparo de la *Comisión del Teletrabajo dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Para el 2007, se configura la *Ley Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia* que incorpora las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, para, más adelante, en el 2012, y en concordancia con la *Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo* genera la protección contra riesgos del trabajo, a fin de disminuir la siniestralidad en el trabajo y las modificaciones a la *Ley de Riesgos del Trabajo*, a modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo.<sup>61</sup>

Por su parte el *Chile*, ha hecho el reconocimiento expreso y específico del teletrabajo en la legislación nacional a partir del 2001, a través de la promulgación de la *Ley N° 19.759*. Acorde a las transformaciones del mercado de trabajo y a las necesidades que conllevaba el uso de tecnología, estableciendo la sede del mismo en el seleccionado por la persona teletrabajadora y flexibilizando la jornada laboral.<sup>62</sup> Una característica de protección se dio

---

<sup>60</sup> Carla Angélica Gómez Macfarland, *El teletrabajo, un estudio comparado*, Cuaderno de investigación número 70, Ciudad de México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020.

<sup>61</sup> Lubiza Osio Havriluk, "Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina" en *Visión Gerencial*, número 2, julio-diciembre de 2015, Universidad de los Andes, pp. 410-426. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

<sup>62</sup> Rodrigo Alejandro Ruiz Godoy, "El teletrabajo. Hacia una nueva forma de trabajo en Chile" en *Revista de derecho y ciencias penales: Ciencias Sociales y Políticas*, número 21, 2015. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5867147>

hacia el 2020, con la Ley N° 21.220, que se refiere a la seguridad y salud laboral en el trabajo a distancia y teletrabajo, en el que sobresale:<sup>63</sup>

*el deber empresarial de comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones conforme al deber general de protección. En particular, debe informarle y capacitarle acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según cada caso.*

Colombia, a partir del 2008, en su Ley 1221 definió la prestación de servicios a terceros, sin requerirse la presencia física, en el caso que involucra las TIC´s. Instauró esta forma de trabajo como una política pública de fomento del teletrabajo, la infraestructura de telecomunicaciones, el acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos, la divulgación y mercadeo, capacitación e incentivos, evaluación permanente y formulación de correctivos. Además de considerar esta modalidad como una opción para la población vulnerable sujeta a una red de fomento, por parte del Gobierno nacional, a través de asociaciones, fundaciones y demás organizaciones públicas y privadas. De igual manera deja la carga al empleador para la provisión y mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía y de los desplazamientos cuando sean ordenados por él.<sup>64</sup>

En Brasil, se encuentra regulado desde el 13 de julio de 2017, a través de la Ley No. 13467, que señala que las condiciones deben obrar por escrito, así como las actividades y todo aquello relativo al mantenimiento y cuidado de los recursos tecnológicos e infraestructura necesaria.<sup>65</sup>

### ***3. EL TELETRABAJO EN MÉXICO***

La regulación del trabajo a distancia en México comenzó a partir de 1931, año en el que se da el proceso de federalización del trabajo inscrito en el capítulo XVIII, correspondiente al Título Segundo, de la entonces LFT. Sin embargo, antes, en Oaxaca en 1926, en la Ley del Trabajo

---

<sup>63</sup> Rodrigo Palomo Vélez, *Teletrabajo y pandemia en Chile, Paper*. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/chile\\_palomo\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/chile_palomo_noticias_cielo_n4_2021.pdf)

<sup>64</sup> Martha Elisa Monsalve Cuéllar “La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 4, número 1, enero-marzo de 2016. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/362](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/362)

<sup>65</sup> Estefanía Rueda García, *Derecho Laboral en el Teletrabajo*, Tirant Lo Blanch, México, 2020, p. 24.

del estado, señaló que a los trabajadores a domicilio les serían entregados artículos de fabricación y materias primas. Para 1970, en la *LFT*, se establece que el trabajador/a a domicilio sería la persona que trabaja personalmente, con ayuda de miembros de su familia para un patrón.<sup>66</sup> Posteriormente, el 10 de marzo de 1988, se incorpora como una de las categorías de trabajos especiales la definición actual de trabajo a domicilio y que se encuentra en el artículo 311 de la *LFT*, donde se destaca en el diverso 312, que si la materia prima u objetos son vendidos por el patrón para ser confeccionados o transformados por el trabajador y posteriormente son vendidos al mismo patrón, constituye trabajo a domicilio.<sup>67</sup> El 30 de noviembre de 2012, se reformó el artículo 311, añadiendo nuevo párrafo para contemplar el trabajo a domicilio como aquel que se realiza a distancia utilizando las *TIC* 's, lo que los Dres. Sánchez-Castañeda y Reynoso Castillo nombraron como “Teletrabajo, sinónimo de trabajo a domicilio”.<sup>68</sup>

El 11 de enero del año 2021, se publicó en el *DOF*, la reforma en materia de teletrabajo -materia de esta tesis-; la cual reformó el artículo 311; y se adicionó a la *LFT* un capítulo XII Bis con nuevos artículos (330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K), y dos artículos transitorios, en que por primera en México se regula de forma expresa el teletrabajo. Quedando de la siguiente manera:<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> De la Exposición de motivos de la propia *LFT* de 1970, se advierte:

*“[...]Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente. La Ley Federal del Trabajo reglamentó la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquellos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo.[...]” (Sic).*

Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/47/2do/Ord/19681212.html>

Sin embargo, y contrastante a dicha tradición desde 1970, México no ha ratificado el Convenio 177 de la *OIT*, relativo a Trabajo a Domicilio.

<sup>67</sup> Jorge Martínez Martínez, “La reforma en materia de teletrabajo en México” en *Enfoques Jurídicos. Revista Multidisciplinaria del CEDEGS*, Universidad Veracruzana, número 04, julio-diciembre 2021, pp. 61-83. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

<https://enfoquesjuridicos.uv.mx/index.php/letrasjuridicas/article/view/2571/4457>

<sup>68</sup> Cfr. Alfredo Sánchez Castañeda y Carlos Reynoso Castillo, *La nueva legislación laboral mexicana*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2013, p.45

<sup>69</sup> *DOF*, 11 de enero del 2021.

SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO

Artículo Único. - Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

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

### CAPÍTULO XII BIS

#### Teletrabajo

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

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se registrarán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

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

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

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

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

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.

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

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.

*Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.*

*Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.*

*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.*

*Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:*

*I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;*

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

*III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.*

*Transitorios*

*Primero. - El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.*

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

Dicha reforma, cuyo título fue: “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”, puede resumirse en los siguientes cinco rubros:<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Puntos que también he expuesto en otras de mis publicaciones. Cfr. “EL TELETRABAJO EN MÉXICO. UNA REGULACIÓN AMBIGUA E INCOMPLETA”, en el portal del Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano (SPR Informa). Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

1. **Trabajo a Domicilio.** En el artículo 311, de la *LFT*, se ajustó la figura ya existente del “trabajo a domicilio”, como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por éste, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

2. **Definición.** En el Título Sexto, se crea un Capítulo XII BIS de la *LFT*, regulando por primera vez en México la figura de “Teletrabajo”. Su definición es casi idéntica a la que estaba prevista para el trabajo a domicilio: “[...] 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 [...]”.

3. **Obligaciones.** Establecer por escrito las condiciones de trabajo; las condiciones formarán parte del contrato colectivo de trabajo, en caso de existir, y de lo contrario se deberá establecer en el *Reglamento Interior de Trabajo*. Dentro de las obligaciones patronales más importantes se encuentra la de proporcionar los equipos necesarios para el teletrabajo (tales como computadoras, sillas, impresoras, etc.); llevar control de insumos proporcionados para la seguridad y salud en el trabajo; asumir costos (de telecomunicación y parte proporcional de energía eléctrica); respetar derecho a desconexión de trabajadores/as que les permita conciliar su vida personal y laboral; garantizar el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva; brindar seguridad social, y capacitar a los trabajadores/as para dicha modalidad.

Algunas de las obligaciones de los y las trabajadoras sujetos a esta modalidad son: cuidado de los equipos y bienes proporcionados por el patrón; informar

sobre costos de telecomunicación y energía eléctrica; atender a los mecanismos de protección de datos y atender y utilizar los mecanismos y sistemas para la supervisión de sus actividades.

**4. Cambio de modalidad.** Se permite el cambio de la modalidad de presencial a teletrabajo, siempre que sea voluntario y se encuentre establecido por escrito, con la salvedad de casos de fuerza mayor. Y viceversa: su reversibilidad.

**5. Excepciones.** Se establecen excepciones a la aplicación de las reglas de teletrabajo: *i.* No se regirán por las disposiciones del capítulo: las relaciones laborales que se desarrollen menos del 40% del tiempo en el domicilio del trabajador. *ii.* No se considera teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Reforma legal en la materia que -como he señalado- constituye el objeto específico de análisis de la presente tesis. En ese sentido, considero que para su amplia comprensión deben advertirse aspectos principales de cómo se gestó; es decir, sus antecedentes principales (en orden estrictamente cronológico):

- **El 2 de octubre de 2018**, la Senadora de la República *Alejandra Noemí Reynoso Sánchez*, del Grupo Parlamentario del *Partido Acción Nacional*, presentó proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis a la *LFT*, en materia de teletrabajo.<sup>71</sup>
- **El 19 de junio de 2019**, fue aprobado por unanimidad el dictamen de la iniciativa anterior, en lo general y en lo particular, en un solo acto y se remitió a la *Cámara de Diputados*. En la intervención de la presentación del dictamen intervinieron los Senadores de la República: *Omar Obed Maceda Luna*, (del partido PRD); *Rogelio Israel Zamora Guzmán* (del partido PVEM); *Verónica Delgadillo García* (del partido MC);

---

<sup>71</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: [https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/83881](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/83881)

*Manuel Añorve Baños* (del partido PRI); *Alejandra Noemí Reynoso Sánchez* (del partido PAN) y *Daniel Gutiérrez Castorena* (del partido MORENA).<sup>72</sup>

- **El 12 de diciembre de 2019**, se aprobó Punto de Acuerdo por el que la *Cámara de Senadores* emite un atento y respetuoso exhorto a la *Cámara de Diputados* para que apruebe la Minuta con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan artículos de la *LFT* en materia de teletrabajo.<sup>73</sup>
- **El 8 de diciembre de 2020**, se remitió de la *Cámara de Diputados* a la de *Senadores* el proyecto de reforma aprobado.<sup>74</sup>
- **El 20 de junio de 2020**, la Senadora de la República, *Patricia Mercado Castro* y la Diputada Federal *Pilar Lozano Mac Donald*, de los Grupos Parlamentarios de *Movimiento Ciudadano en la Cámara de Senadores y Cámara de Diputados*, respectivamente, presentaron 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 y las trabajadoras en esta etapa de retorno a la normalidad.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/96702](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/96702)

Igualmente, obra en el diario de debates de dicha fecha. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:  
[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/content/sp/dd/content/cale/diarios/64/1/SPE/PDF-WEB/SPE\\_No\\_3\\_19\\_JUNIO\\_2019.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/content/sp/dd/content/cale/diarios/64/1/SPE/PDF-WEB/SPE_No_3_19_JUNIO_2019.pdf)

<sup>73</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/101849](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/101849)

<sup>74</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-12-09-1/assets/documentos/Minuta\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo\\_TELETRABAJO.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-12-09-1/assets/documentos/Minuta_Ley_Federal_del_Trabajo_TELETRABAJO.pdf)

<sup>75</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/110014](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/110014)

- **El 28 de junio de 2020**, la Senadora de la República *Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre*, del Grupo Parlamentario del *Partido del Trabajo*, presentó iniciativa en la 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*.<sup>76</sup>
- **El 17 de julio de 2020**, el Senador de la República *Eruviel Ávila Villegas*, del Grupo Parlamentario del *Partido Revolucionario Institucional*, presentó iniciativa de reforma en materia de teletrabajo.<sup>77</sup>
- **El 19 de noviembre de 2020**, el Diputado Federal *Jorge Romero Herrera*, del Grupo Parlamentario del *Partido Acción Nacional*, presentó iniciativa que reforma diversas disposiciones de la *LFT*, para regular el home office, o “teletrabajo”.<sup>78</sup>
- **El 9 de diciembre de 2020**, la *Cámara de Senadores*, una vez recibida de la *Cámara de Diputados*, la aprobación de la iniciativa en materia de teletrabajo, en votación económica consideró de urgente resolución y se dispensaron todos los trámites para proceder a su discusión. En la discusión solo intervino la Senadora *Alejandra Noemí Reynoso Sánchez* (autora de dicha iniciativa).

Fue aprobada en votación nominal en lo general y en lo particular y se remitió al *Ejecutivo Federal* para los efectos constitucionales; es decir, para la publicación en el *DOF*.<sup>79</sup> Misma que ocurrió el 11 de enero del siguiente año, como se describió antes.

---

<sup>76</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/109282](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/109282)

<sup>77</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic\\_PRI\\_Eruviel\\_ley\\_federal\\_del\\_trabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf)

<sup>78</sup> Cfr. *Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun\\_4112205\\_20201119\\_1605813773.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun_4112205_20201119_1605813773.pdf)

<sup>79</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/114649](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/114649)

Después de la publicación de la reforma en comento, también hubo una serie de actos legislativos destacables:

- **El 3 de noviembre de 2021**, el Senador *Alejandro Armenta Mier*, del Grupo Parlamentario del *Movimiento de Regeneración Nacional*, presentó iniciativa en la que propone reformar los artículos 153 A y 330 A de la *LFT*.

Propone permitir que en el caso de que un trabajador/a desee capacitarse sobre otra materia diferente a la cual labora podrá convenir con el patrón la manera en que pueda hacerlo y elimina el supuesto que determina que la capacitación puede ser fuera de la jornada de trabajo. Además, contempla que la persona trabajadora pueda solicitar realizar teletrabajo siempre que las condiciones del trabajo lo permitan.<sup>80</sup>

- **El 7 de julio de 2021**, el Diputado Federal *Ricardo García Escalante*, del Grupo Parlamentario del *Partido Acción Nacional*, presentó 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 *LFT*, respecto a que a todos los trabajadores/as al servicio del Estado 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.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/120857](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/120857)

<sup>81</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/118760](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/118760)

- El 4 de mayo de 2022, el Diputado Federal *Carlos Alberto Puente Salas*, del Grupo Parlamentario del *Partido Verde Ecologista de México*, presenta iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción I del artículo 994 de la *LFT*.<sup>82</sup>
- El 15 de julio de 2022, se publicó el proyecto de NOM: “*PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo*”. Otorgando la posibilidad para que a cualquier interesado, dentro de los 60 días siguientes pudiera emitir los comentarios al mismo.

Adicionalmente, existieron opiniones de la sociedad civil, en el curso del proceso legislativo que señalaron la importancia de regular el teletrabajo en México, sobre todo en un contexto de pandemia. Tal es el caso del *Colectivo CoLaborAndo* que propuso un decálogo en el que se hizo énfasis en la importancia de la delimitación jurídica; establecimiento de condiciones generales; herramientas para el trabajo remoto; derecho a la desconexión laboral; capacitación, adiestramiento y certificación; vigilancia y protección de datos personales; seguridad y salud y seguridad social; respeto a derechos colectivos; fortalecimiento de la inspección laboral y estandarización del marco normativo.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Cfr. *Cámara de Senadores*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11->

[1/assets/documentos/Inic\\_PVEM\\_Dip\\_Alberto\\_Puente\\_art\\_994\\_LFT.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic_PVEM_Dip_Alberto_Puente_art_994_LFT.pdf)

<sup>83</sup> Cfr. *Colectivo CoLaborAndo*. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.colaborandomx.org/pagina-en-blanco-1>



## DECÁLOGO DEL TELETRABAJO

Ante la pandemia por la COVID-19 el teletrabajo resulta una alternativa viable que hace evidente que el trabajo se adapta a las nuevas realidades y economías. CoLaborAndo considera que en México hay una imperante necesidad de legislar y vigilar de manera adecuada el Teletrabajo, con el fin de garantizar un mercado laboral con apego a los derechos humanos. Por ello, en 10 puntos se expone lo siguiente:

- 1. Delimitación jurídica.**  
Apropiada distinción de las características y tipologías del teletrabajo, autónomo y subordinado, en el sector público y privado.
- 2. Establecimiento de condiciones generales.**  
Jornada, retribución salarial, vacaciones, periodos de descanso, horas extraordinarias, licencias y permisos, entre otros.
- 3. El trabajo remoto requiere herramientas.**  
La patronal debe facilitar todos los insumos tecnológicos y de mobiliario necesario para que se desarrollen las funciones encomendadas a la persona teletrabajadora (internet con suficiente ancho de banda, equipos con licencias de software, mobiliario ergonómico, etc.).
- 4. Derecho a la Desconexión Laboral.**  
Se debe garantizar la no hiperconectividad al servicio de la patronal, a efecto de que pueda procurarse la reducción de los riesgos psicosociales y un equilibrio que concilie la vida laboral con la social y familiar de la persona trabajadora.
- 5. Capacitación, adiestramiento y certificación.**  
Cada que se introduzca o demande el uso de una nueva tecnología, debe asegurarse que la persona teletrabajadora cuente con la formación necesaria.
- 6. Vigilancia y Protección de Datos Personales.**  
Definir los alcances de monitoreo y vigilancia durante la jornada laboral. Establecer el uso de herramientas tecnológicas, avisos de privacidad robustos, transferencia de datos personales e implementación de sistemas de gestión para el tratamiento de la información laboral.
- 7. Seguridad y salud en el teletrabajo y Sistemas de Seguridad Social.**  
Armonizar las leyes en la materia que permitan la inclusión y goce de los seguros consagrados en el régimen obligatorio de los institutos de seguridad social y de nuevas formas de protección (prevención y reducción de riesgos laborales, enfermedades y accidentes profesionales).
- 8. Respeto a los derechos colectivos.**  
Las personas teletrabajadoras deben conservar en todo momento el ejercicio de sus derechos colectivos, libertad de asociación sindical, negociación colectiva. Generar las condiciones para la organización y defensa de sus derechos, mediante las nuevas modalidades.
- 9. Fortalecimiento de la Inspección laboral.**  
Prever los sectores público y privado en los que sea factible el desarrollo de esta modalidad. Especializada en vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo.
- 10. Estandarización del marco normativo.**  
Aplicar, generar y mejorar las normas laborales al respecto del teletrabajo. Reformas al Título Sexto, Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a las Normas Oficiales Mexicanas, leyes locales, reglamentos interiores de trabajo, Contratos Colectivos de Trabajo, legislaciones especializadas en seguridad social, datos personales, etc.

Es importante mencionar que los beneficios que pudieran vislumbrarse del teletrabajo para las economías deben ser en apego irrestricto a los derechos humanos y a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras.

**¡Por una Nueva Normalidad que garantice y mejore nuestros derechos!**



**Infórmate, defiende, difunde.**  
 #TeletrabajoConDerechos
 

Posterior a la publicación, con motivo de la publicación del proyecto de la *Norma Oficial Mexicana: “PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo”*, la sociedad civil también pudo participar en opinar el mismo.<sup>84</sup>

Por otro lado, el teletrabajo ya se ha comenzado a implementar en diversas empresas mexicanas de distintas formas autorreguladas. Por ejemplo, se destaca el caso del *Contrato*

<sup>84</sup> En esta ocasión en conjunto con mis alumnos del “Diplomado en Tecnologías de la Información y Comunicación. Perspectiva Jurídica” que organizó el Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación (INFOTEC), parte de la red de Centros Públicos de Investigación de CONACYT, en su módulo sobre “teletrabajo”, como una iniciativa académica del propio curso, nos permitimos participar en dicha Consulta Pública (con fundamento en el artículo 38 de la Ley de Infraestructura de la Calidad”), haciendo propuestas y observaciones.

A dicho proyecto, y una vez recibidos los comentarios de la Sociedad Civil, el 15 de mayo de 2023, se publicó en el DOF las respuestas a dichos comentarios, y el 8 de junio del 2023 se publicó también en el DOF la NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Colectivo de Trabajo 2022-2024, de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), en el que expresamente se creó una nueva cláusula para incorporar el teletrabajo:<sup>85</sup>

***CLÁUSULA 82.- TELETRABAJO***

*Quando por las necesidades del servicio CFE decida contratar a uno o más trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, entendida ésta como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al 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, se observarán las disposiciones de los artículos 330-A a 330-K de la Ley Federal del Trabajo y en lo que apliquen las disposiciones de este Contrato Colectivo de Trabajo. Los contratos individuales serán acordados y firmados entre LAS PARTES.*

*En ningún caso se considerará que el trabajador presta sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, cuando por cuestiones de emergencia o contingencia, se tenga que privilegiar el trabajo a distancia y que, en estos casos, la CFE brinde las facilidades necesarias para que sus trabajadores así lo realicen, sin que en estos supuestos se tengan que aplicar las normas inherentes a esta modalidad de trabajo.*

Incluso, antes, la misma CFE, en su Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Mandos Medios y Operativos, estableció:<sup>86</sup>

***MODIFICACIÓN DE HORARIOS***

*ARTÍCULO 22. La CFE, en función de las necesidades específicas o de las tareas a desempeñar por el Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo, podrá modificar las horas de entrada y salida. El aviso respectivo se hará del conocimiento del Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo, con la debida anticipación.*

*Asimismo, se podrán establecer modalidades de trabajo presencial, semi presencial o a distancia de acuerdo con lo que para tal efecto disponga la CFE.*

---

<sup>85</sup> Vigente desde el 1 de mayo de 2022. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: <https://shortenercfe.page.link/afctwE1odXhyBHRw9>

<sup>86</sup> Vigente desde el 17 de junio de 2021. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: <https://shortenercfe.page.link/afctwE1odXhyBHRw9>

## CAPÍTULO II. LA INCORRECTA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

En este capítulo, una vez que se ha realizado una exposición del estado del arte del teletrabajo, me centro en establecer una crítica a su regulación en México, y que desde ahora anticipo que la considero ambigua e incompleta.<sup>87</sup> Y que bajo la naturaleza y características que he descrito, (como son la flexibilidad laboral, la deslocalización del centro de trabajo, el uso de tecnología, las herramientas de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, trabajo por objetivos, derechos sindicales, la desconexión digital, etc.), -que no son una novedad sino que ya se encuentran regulados de forma más o menos similar en otras legislaciones del mundo- esta modalidad tiene una oportunidad de ser confeccionada dentro del marco legal mexicano de manera completa; pero que solo es posible a partir de localizar las fallas y ausencias en el Derecho positivo mexicano.

Tal objetivo se busca lograr con un análisis que divido, para efectos pedagógicos, en forma y fondo. En el primero se agrupan las críticas que no trascienden sustancialmente en los derechos en el teletrabajo pero que, sin embargo, son destacables; en tanto, en el segundo, me esfuerzo en evidenciar las fallas principales y que trascienden a los derechos sustantivos, y que desde mi consideración hacen nugatorio el ejercicio de un teletrabajo digno.

A diferencia de la abundante bibliografía existente sobre la regulación de otros países y la doctrina misma de la figura, aquella sobre la reciente reforma del 11 de enero de 2021, que reglamentó por primera vez el teletrabajo en México, resulta muy escasa. Razón por la cual, abordaré la crítica principalmente inspirada en mi propio estudio legal, aunque intentaré no dejar de tomar en cuenta aquellas argumentaciones que escuetamente se han expuesto por otros autores.

---

<sup>87</sup> Afirmación que he desarrollado en otras de mis publicaciones. Cfr. Op. Cit., en el portal del *Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano* (SPR Informa). Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sprinforma.mx/ver/opinion/el-teletrabajo-en-mexico-una-regulacion-ambua-e-incompleta>

## II.I CRÍTICA AL DISEÑO LEGAL DE LA REFORMA

Considero que la reforma contiene errores de diseño, por supuesto de forma, pero que como he dicho deben destacarse porque no ayudan a una adecuada protección de los derechos de las personas teletrabajadoras. Esta crítica la abordo a partir de los siguientes enfoques: *i.* Pandemia; *ii.* Derechos; *iii.* Trabajo especial; *iv.* Trabajo a distancia; *v.* Derecho laboral burócrata; *vi.* Norma Oficial Mexicana, y *vii.* Errores gramaticales.

### 1. PANDEMIA, CATALIZADOR DEL TELETRABAJO

El teletrabajo se puede presentar como una alternativa útil a las contingencias sanitarias. No obstante que en materia laboral, existió un vacío legislativo, jurisprudencial y también, hay que decirlo, en la doctrina,<sup>88</sup> sobre las implicaciones de situaciones epidemiológicas con la gravedad como la que vivimos, y que en años pasados, guardadas las justas dimensiones mundiales -de Epidemia a Pandemia-, ya ocurrió con el *AH1N1* (Influenza o gripe porcina).<sup>89</sup>

Las principales consecuencias laborales por la pandemia, considero, pueden ser englobadas en lo siguiente:<sup>90</sup>

- i. Paros técnicos.** Dadas las medidas de mitigación que se han tomado a nivel mundial, se ha obligado a muchas empresas a parar, o al menos disminuir notablemente su actividad, y en ese sentido la principal consecuencia laboral ha sido lo que se conoce como los “paros técnicos”,<sup>91</sup> y que implica la suspensión de relaciones de trabajo; lo que quiere decir que los derechos y obligaciones laborales también se suspenden.

---

<sup>88</sup> Basta con hacer una búsqueda internet sobre artículos divulgación y científicos sobre el tema antes de diciembre de 2019.

<sup>89</sup> Para mayor abundamiento, Cfr. Alonso Reynoso, Carlos, “La influenza A (H1N1) y las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias”, en Revista Desacatos, número 32, México.

<sup>90</sup> José Alfonso Aparicio Velázquez, *El derecho del trabajo en pandemia*, en Pedro José Peñalosa, “Lo que la Pandemia nos dejó. Trece abordajes multidisciplinarios”, Porrúa, 2021, México, pp. 28-29.

<sup>91</sup> “Legislación laboral mexicana no define el concepto de “Paro Técnico”; sin embargo, éste se entiende como “la suspensión temporal de las relaciones laborales”, o bien, “la reducción de las condiciones generales de trabajo, principalmente en la jornada y salarios, por así convenir a los intereses tanto de los patrones como de los trabajadores con la finalidad de evitar conflictos y preservar el empleo”. Cfr. Galhardi, Regina, México programa para la preservación del empleo, OIT, 2009, p. 1

- ii. **Disminución de prestaciones.** Otra consecuencia, aún más grave, podría ser la disminución de prestaciones laborales, como producto de crisis económicas provocadas por la merma en la producción de muchas empresas, mediante un proceso llamado “Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica” o a través de la propia negociación colectiva.
- iii. **Cese o terminación de las relaciones de trabajo.** Por último, y quizás la consecuencia más drástica e inconveniente para las fuentes de empleo, lo es la terminación de las relaciones de trabajo, ya sea de forma individual o colectiva.

Ante estos escenarios, el teletrabajo cobra relevancia como una alternativa al sostenimiento de fuentes de empleo en contextos de pandemias.

#### *A) Postura gubernamental contrastante*

Se señala por el *Dr. Reynoso Castillo* que la reforma está inspirada en el contexto de internación pre pandemia y post pandemia, y que en México se pretende establecer un marco jurídico laboral, basado en el trabajo por competencias, a distancia y con el uso de nuevas tecnologías, adaptándose a la nueva realidad en cuanto a términos y conceptos. Supuestamente para establecer reglas claras y defender los derechos de las y los trabajadores enmarcadas en un contexto de flexibilidad, seguridad social, aspectos fiscales y derechos colectivos, como parte de la evolución de los derechos humanos.<sup>92</sup>

Sin embargo, contrastante a dicha afirmación, del proceso legislativo que describo en el primer capítulo de esta tesis -y ahí cité puntualmente, por lo que lo omito aquí- encuentro una ausencia, casi absoluta, de los pronunciamientos sobre la pandemia. No parece haber sido una razón sustancial para la reforma que se aprobó. No solo eso, en el texto mismo de la reforma nada se dice o se anuncia para dar seguridad o “reglas claras” ante una coyuntura que parece ser, desde mi consideración, la razón que acelera la implementación de una figura que no necesariamente es tan novedosa pero que su utilidad se vuelve tan necesaria en la medida que el resguardo domiciliario fue obligatorio a causa de la *COVID-19*.

---

<sup>92</sup> Carlos Reynoso Castillo “La nueva regulación del teletrabajo en México” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, número 3, julio-septiembre de 2021. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1046](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1046)

Igualmente, al analizar los antecedentes de la reforma encuentro que la iniciativa que culminó en las normas que conocemos, data de 2018; es decir, antes de la pandemia, y no fue sino hasta finales de 2020 que fue aprobada (estuvo “congelada” en la cámara revisora un año aproximadamente). Evidencia más que suficiente del desinterés político por regular esta figura como parte de una estrategia para facilitar las posibilidades legales ante la emergencia sanitaria que vivimos.

También resulta destacable que la iniciativa no fuere promovida por el Poder Ejecutivo ni tampoco por la fracción parlamentaria del partido y/o aliados en el gobierno, sino que provino de una integrante de la fracción parlamentaria que se conoce como de “oposición” (del *Partido Acción Nacional*). Pienso que esta reflexión se suma a demostrar lo dicho en el párrafo anterior.

No obstante, posterior a la publicación de la reforma de mérito, en cumplimiento al segundo de sus artículos transitorios, se ha emitido un proyecto de NOM, ya también citado, en el que exclusivamente se limita a señalar (en su prefacio):

*“Entre las medidas adoptadas durante la contingencia sanitaria, por COVID 19, el trabajo a distancia ha demostrado ser un mecanismo efectivo para el debido cumplimiento de las actividades laborales privilegiando la prevención de contagios, además de que ha propiciado la generación de eficiencias y beneficios a empresas y trabajadores que lo han implementado debido a la disminución de desplazamientos, reducción del ausentismo laboral y el posicionamiento de las tecnologías de la información y de las comunicaciones como instrumento principal para el desempeño de las funciones.”.*

Sin que exista algún otro señalamiento a la emergencia sanitaria. Hay una razón de fondo, que intuyo, por la que no se consideró nada alrededor de la pandemia, pero debido a dicha naturaleza, habré de analizar adelante.

Reflexiones que planteo dentro de esta clasificación, para efectos pedagógicos, de “forma”, porque aunque resulte desde mi consideración una ausencia importante, no lo fuere de fondo si la confección legal permitiere la aplicación de los derechos y obligaciones inherentes a esta figura legal, sin necesariamente hacer referencia expresa, en casos de pandemia o cualquier otra emergencia. Es decir, dada la naturaleza de las normas -generales, abstractas e impersonales- pueden omitirse detalles de referencias. Se torna alarmante cuando plantee mis críticas de fondo en que, desde ahora anticipo, se podrá observar que no solo no

se hace mención de la pandemia sino que en estos casos de emergencia sanitaria se excluye por completo de la aplicación de los derechos que promueve esta reforma.

Lo anterior se inscribe en un contexto más amplio. Como he señalado en otras publicaciones de mi autoría,<sup>93</sup> la regulación laboral de la pandemia en México, fue nula. No se ha expedido reforma legislativa a nivel nacional a causa o con motivo de la pandemia por la COVID-19. Contrastantemente a causa de la epidemia por influenza A-H1N1, en el año 2009, con motivo de una amplia reforma que aconteció en el año 2012, se incluyeron en diversos artículos de la LFT disposiciones encaminadas a la protección de las y los trabajadores/as en casos de emergencia y/o contingencia sanitaria, como a continuación se expone:<sup>94</sup>

- El artículo 132, fracción XIX Bis, contempla la siguiente obligación para los empleadores:

*Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.*

- Igualmente, el artículo 168, protege a las mujeres trabajadoras en periodos de gestación o lactancia:

*En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.*

*Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV, de la LFT.*

- En ese sentido, el artículo 175 prohíbe el uso de trabajo de menores de 18 años:

*En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizar el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.*

---

<sup>93</sup> José Alfonso Aparicio, *El derecho del trabajo en pandemia*, en Pedro José Peñaloza, “Lo que la Pandemia nos dejó. Trece abordajes multidisciplinarios”, Porrúa, 2021, México, pp. 25-50.

<sup>94</sup> José Alfonso Aparicio, *Op. Cit.*, pp. 32-34.

*Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV, de la LFT.*

- El artículo 512-D Ter prevé la obligatoriedad de atender a las medidas sanitarias:

*En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ordenará medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades.*

En México las causales de suspensión por motivo de una contingencia sanitaria, son las siguientes (delineadas en gran medida por la reforma del año 2012):

- Artículo 42 Bis, prevé la suspensión por contingencia sanitaria:

*En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de la LFT.*

- Artículo 427, prevé las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

*I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;*

*II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;*

*III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;*

*IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;*

*V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;*

*VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y*



VII. *La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.*

- Artículo 432, prevé las obligaciones del empleador cuando se reanuden labores:

*El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del Tribunal, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.*

*Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.*

*Lo establecido en el artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, las y los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.*

Adicionalmente, la *LFT* ya contemplaba algunas salvaguardas, antes de la citada reforma en el año 2012, como las siguientes:

- Artículo 132:

*Son obligaciones de los patrones: [...]*

*Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;*

- Artículo 134:

*Son obligaciones de los trabajadores:*

*[...]*

*XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;*

Marco legal que ha sido motivo de muchas críticas y confusiones, pero que sin embargo, en aquel tiempo, se reguló con motivo evidente de una epidemia.

Las críticas a dichas normas existentes desde 2012, o antes, no solo permanecen sino que se convierten en obstáculos, sin remedio, a una debida protección laboral cuando ocurre

una nueva emergencia sanitaria, como la de la COVID-19. Muchos laboristas entraron en dudas y discusiones alrededor de circunstancias que estaban en aquel marco legal, y que tuvieron que lidiar porque no se ha intentado perfeccionar en lo más mínimo.

Esencialmente, dicha polémica se dio a causa de la publicación en el DOF,<sup>95</sup> de la declaratoria de emergencia sanitaria expedida por el Consejo de Salubridad General en que señalaba “causa de fuerza mayor”. En diversas entidades y a nivel federal, se emitieron decretos distintos: señalando “contingencia” y otros “emergencia”, sanitaria. Si bien la salud, de conformidad con la propia CPEUM, es una materia concurrente de la Federación con las entidades federativas, lo cierto es que tal pluralidad de declaratorias oficiales, tan distintas en sus fundamentos y denominación, sumaron a la confusión de los conceptos. Gramaticalmente podrían ser conceptos análogos o, incluso, sinónimos, lo cierto es que en la LFT, a partir de su reforma en el año 2012, se encuentran en artículos diferentes:<sup>96</sup>

*Por un lado, el concepto “contingencia sanitaria”, de conformidad con los artículos 42 Bis; 168; 175; 427, fr. VII, y 429, fr. IV, de la LFT, se concibe como una causal válida para suspender provisionalmente el trabajo, imponiendo el pago de tan solo un mes de salario mínimo, con la excepción de mujeres en periodo de gestación o lactancia, a quienes se les deberá pagar su salario íntegro y las cuales no podrán laborar por ninguna circunstancia; ésta última prohibición de laborar, también aplica a los menores de 16 años.*

*Por otro lado, del concepto “emergencia sanitaria” previsto en el artículo 132, fracción XIX BIS, de la LFT, se hace referencia a que, en tal hipótesis, el empleador tendrá que cumplir con las disposiciones que fije la “autoridad sanitaria competente”.*

Mi opinión, en su momento, fue que no obstante que el uso de “emergencia por causas de fuerza mayor” que denominó el decreto (omitiendo el de “contingencia sanitaria”), evitó una posible consecuencia legal, indeseable, al frenar causas legales de despido, o bien evitar que se aplicara la referencia al “salario mínimo” en vez de los salarios “reales” o “integrados”, sin considerar que al calificar a la enfermedad como “causa de fuerza mayor”, abrió la posibilidad de que ello generara la terminación colectiva de las

---

<sup>95</sup> Cfr. “ACUERDO POR EL QUE SE DECLARA COMO EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, A LA EPIDEMIA DE ENFERMEDAD GENERADA POR EL VIRUS SARS-CoV2 (COVID-19)”. Publicado en el DOF el 30 de marzo de 2020.

<sup>96</sup> José Alfonso Aparicio, Op. Cit., pp. 32-34.

relaciones de trabajo y no sólo la suspensión colectiva, dependiendo de cada caso concreto.

Por ello se abrió -quizas- una “caja de pandora”. La “fuerza mayor” o “caso fortuito” constituyen también otra causal de suspensión de las relaciones de trabajo, y no solo eso, -a diferencia de la causal de “contingencia sanitaria”- la “fuerza mayor” también es causal de terminación de las relaciones de trabajo; ello de conformidad con los artículos 427, fr. I, y 434, fr. I, de la *LFT*. Es decir, se abre la puerta a suspender o, en un caso drástico, incluso, terminar las relaciones de trabajo aduciendo tal causal en función de lo previsto expresamente en el Decreto; y que, desde mi opinión, a diferencia de otras causales de suspensión y/o terminación ocurre sin necesidad de que previamente se tenga autorización de la autoridad laboral, aun y cuando después deba darse aviso a la misma.

Adicionalmente, debe advertirse que, hay otras causales (como aquella que sea por “La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación”), que bien podrían actualizarse para suspender y/o terminar las relaciones de trabajo en esta pandemia, y que se ha olvidado en la atención pública que estuvo centrada en una sola de tantas posibles causales susceptibles de actualización. Como podrá observarse de las lecturas de los artículos citados, las causales, -con excepción de las establecidas en la fracción I y VII, del artículo 427 y la fracción I, del 434 de la *LFT*-, requieren de autorización previa, pero dan lugar, al menos, hasta un mes de salario íntegro, de acuerdo como lo fije la autoridad laboral; a diferencia de aquella por “contingencia sanitaria” que solo da lugar al pago de un mes, pero de “salario mínimo”.<sup>97</sup> Galimatías que podrían haberse evitado con un paquete de reformas emergentes en el momento.

Siguiendo los contrastes. En otros países, como *Chile*,<sup>98</sup> se han reformado y creado normas emergentes, a raíz de la coyuntura, relativas al teletrabajo con el fin de

---

<sup>97</sup> José Alfonso Aparicio, Op. Cit., pp. 36-37.

<sup>98</sup> P.ej. *Ley N°21.260 (D.O.: 4.09.20)*. Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o

establecer las reglas del empleo en casa, garantizando una “flexi-seguridad” a miles de personas trabajadoras.

Dicho ello, tampoco debe dejarse de señalar que apenas el 28 de abril del 2022, en una etapa que ya podríamos inscribir como de “post-pandemia” se adicionó un párrafo segundo al artículo 512. Agregando la precisión que:

*“En los casos en los que existe un alto riesgo que implique la pérdida de la vida o se comprometa seriamente la salud del trabajador, considerando, sobre todo la naturaleza del trabajo, las disposiciones reglamentarias o normativas considerarán el uso de la tecnología y de las herramientas de trabajo que sean innovadoras y que coadyuven a las labores de seguridad en los centros de trabajo”.*

Reforma que encuentro como un oasis en el desierto, respecto a la pandemia. Que desde mi consideración no es suficiente porque no envuelve la totalidad de temas que necesitan de ajustes ante la contingencia o emergencia sanitaria, pero que camina hacia la dirección correcta: generar un estándar de reducción de riesgos para los y las trabajadoras, con la implementación de tecnología, en la medida de lo posible.

Estas líneas no encierran una crítica ante la falta de alternativas regulatorias solamente, sino que existiendo opciones y propuestas no fueron atendidas dentro del proceso legislativo. Por ejemplo, destacan las iniciativas de integrantes de grupos parlamentarios distintos (PRI y PAN) ya en el contexto del primer año de declarada la pandemia en que expresamente planteaban una reforma en materia de teletrabajo, esgrimiendo razones de emergencia sanitaria, sin que fueren incorporadas en el proceso legislativo de la propuesta inicial que sí se aprobó sin cambios y que, empero, proviene de antes de la existencia de la pandemia.<sup>99</sup>

---

pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica. Consultado el 26 de abril de 2022, en la página web:

[https://www.suseso.cl/612/w3-article-](https://www.suseso.cl/612/w3-article-608164.html#:~:text=Modifica%20el%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo,establece%20otras%20normas%20excepcionales%20que)

[608164.html#:~:text=Modifica%20el%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo,establece%20otras%20normas%20excepcionales%20que](https://www.suseso.cl/612/w3-article-608164.html#:~:text=Modifica%20el%20C%C3%B3digo%20del%20Trabajo,establece%20otras%20normas%20excepcionales%20que)

<sup>99</sup> Cfr. Cámara de Senadores. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf)

[1/assets/documentos/Inic\\_PRI\\_Eruviel\\_ley\\_federal\\_del\\_trabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf)

y, [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun\\_4112205\\_20201119\\_1605813773.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun_4112205_20201119_1605813773.pdf)

### *B) La seguridad sanitaria un elemento novedoso para apuntalar el teletrabajo*

El “home office” por no poder llamarlo “teletrabajo” -al estar excluido en casos de emergencia, como lo expondré en el subcapítulo II.II-, no está exento de abusos, como podría ser la extensión de la jornada de trabajo sin el respectivo pago de horas extras (y la desaparición de derecho de lo que ahora se conoce como de “desconexión laboral”) o que algún accidente pudiera surgir dentro del hogar sin que pueda ser cubierto como “riesgo de trabajo”, entre otras cuestiones que deberán irse delineando, y que sin embargo la OIT<sup>100</sup> recomienda como una opción viable ante este escenario mundial de pandemia que obliga a repensar el lugar de trabajo a pasos más acelerados.

Así, la seguridad sanitaria, me parece un elemento que no necesariamente se abordaba desde las perspectivas de los estudiosos del teletrabajo, y ahora se une enérgicamente a las razones principales de la utilidad de esta modalidad a distancia.<sup>101</sup>

Una pregunta principal debería ser ¿si realmente queremos volver a la “normalidad” pre-pandemia? una normalidad que está plagada de contradicciones, llena de precariedad, con una constante baja en la tasa de sindicalización, que tenía un creciente número de relaciones desdibujadas de una relación subordinada, a partir de las características básicas de la dependencia laboral (sobre todo en el trabajo de plataformas). La pandemia se planteó principalmente como un problema de salud, pero que en realidad alteró también las maneras de pensar el trabajo, porque en algún sentido alteró la organización social en el mundo entero, bajo tres razones fundamentales:

- a. Aceleró la discusión del trabajo en general y del teletrabajo en particular, que ya se venía dando (muchas décadas atrás, pero con mayor lentitud);

---

<sup>100</sup> Cfr. OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID 19 y después de ella*, Ginebra, Suiza, 2020. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

<sup>101</sup> Idea que también he desarrollado en otros espacios académicos. P. Ej. En el *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, en el *Foro Trabajo y Vida Privada*; Mesa 2. *Teletrabajo y Trabajo en Plataformas Digitales*, que tuvo verificativo el 05 de junio de 2020. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.youtube.com/watch?v=Q-0-99TvyoE&feature=youtu.be>

- b. Puso en el centro los derechos a la salud, y
- c. Dio paso a la necesidad de idear la preservación/sobrevivencia de las empresas y por tanto de los empleos mismos, aunque fuere en menor medida (porque para que existiere lo primero se recortó notablemente a los segundos).

Estas circunstancias, en consecuencia, me llevan a reflexionar, por un lado, que la realidad laboral de la que venimos no es nada halagüeña y, por otro, las consecuencias de la post-pandemia de la nueva “normalidad”, que así se la ha llamado,<sup>102</sup> tampoco cuenta con reglas claras, sobre todo en un contexto en el que todavía no hay una cura, y que parece que solo inaugura una etapa de futuras enfermedades masivas, que no serán solo por la Covid-19.

Es decir, vivimos en una transformación del trabajo, que se cree inscrita en el “futuro del trabajo”<sup>103</sup> a causa de los alcances de la tecnología; pero me parece que no siempre se analiza que también se está transformando sustancialmente a causa del factor pandemia -de la salud de la población-. Lo que considero como el fenómeno Benedetti: cuando teníamos -o creíamos tener- todas las respuestas, nos cambiaron todas las preguntas.

En ello dejo anotado que sobre el teletrabajo, bajo mi consideración, hay al menos cinco dilemas o tensiones -y que quizás ya existían antes, pero se ponen con mayor énfasis en este contexto-, y que denomino como “dilemas” porque no está resuelta su complementariedad o exclusión entre sí:

- i. **Salud vs trabajo.** No queda tan claro si preservar el trabajo significa preservar la salud; si eso es complementario o excluyente. En pleno pico de la pandemia, ante la falta de claridad por parte del gobierno, en todos los niveles, algunas

---

<sup>102</sup> Cfr. Organización de las Naciones Unidas. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://unric.org/es/covid-19-situacion-actual-y-previsiones-2023/>

<sup>103</sup> “El trabajo del futuro se basará en ciertos aspectos fundamentales, entre los que destacan los ecosistemas digitales, una nueva gestión del talento que es cada vez más multidisciplinario y los nuevos modelos operativos que combinan ambos factores”. Cfr. AECOC. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.aecoc.es/innovation-hub-noticias/como-sera-el-trabajo-en-el-futuro/>

empresas seguían funcionando en trabajo presencial y eso representaba el aumento de contagios que ponían en peligro la vida de sus colaboradores, y en caso de que estos faltaren eran despedidos.<sup>104</sup>

Resulta irónico, porque en otro contexto más o menos volátil, el tener trabajo idealmente significaría tener los elementos suficientes de sobrevivencia.

- ii. *La solidez de los propios principios del Derecho del Trabajo.* No me detendré en las clasificaciones, pero solo mencionaré dos para ejemplificar: (1) el principio “tutelar o protector”<sup>105</sup> que se correlaciona directamente con el *pro operario* -que a su vez entiendo como primo hermano del *pro persona*-, no queda claro si su aplicación -en un contexto de pandemia- significaría proteger a los y las trabajadoras y al trabajo, o si implica también proteger a su vez la salud de las personas trabajadoras; es decir, no queda claro, como en el anterior dilema, si la salud es congruente con el ejercicio del trabajo. Ni se diga el principio de (2) “irrenunciabilidad de derechos”<sup>106</sup> que han puesto en duda justo cuando se

---

<sup>104</sup> Como quedó reportado en la prensa nacional, incluso en algunas entrevistas que tuve para algunos medios en que se me planteó en su momento una serie de casos de empresas que arbitrariamente despedían a sus trabajadores que tenían miedo de contagiarse al acudir a laborar, previo a la vacunación. Cfr. *Sin Embargo*, “¿Me pueden despedir o reducir el salario por la crisis del COVID-19? La Ley abre huecos a la injusticia” y “El COVID-19 también enferma de mezquindad: empresas en México despiden sin tener excusa legal”. Consultados el 22 de enero de 2023, en las páginas webs:

<https://www.sinembargo.mx/03-04-2020/3760246>

y

<https://www.sinembargo.mx/29-03-2020/3754662>

<sup>105</sup> “Un reconocimiento prácticamente unánime establece que en la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador. Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes relacionadas con la misma materia, ante ello se justifica por sí sola la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado, parece ser, como se suponía en el cambiante mundo del trabajo, el mantenimiento de un modelo de desarrollo económico que presuponía un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado”. Cfr. Julio Ismael Camacho Solís, *Los Mecanismos y Normas de Protección en las Relaciones Laborales*, en Gabriela Mendizábal Bermúdez y Alfredo Sánchez Castañeda, “Condiciones de Trabajo y Seguridad Social” Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2012, p. 238. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>

<sup>106</sup> “Este principio se define como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas consentidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Cfr. Julio Ismael Camacho Solís, Op. Cit. p. 239.

cambian las relaciones o las condiciones de ejercicio del trabajo; es decir, cuando en un momento abruptamente se ha tenido que emigrar a muchas personas trabajadoras a modalidades de empleo a distancia sin un pacto previo. En este contexto muchos consideran que los principios del derecho laboral deben re-discutirse:<sup>107</sup>

*“[...]se considera que los principios del derecho del trabajo deben reafirmarse y revalorizarse, tomando en cuenta las nuevas formas de trabajo que está enfrentando la persona humana como consecuencia del desarrollo tecnológico, informático y la presión del mercado con la competitividad (donde el trabajador confronta presión psicológica, física o intelectual), trabajo a distancia por comunicación, salario por hora o producto, extinción de la dependencia o subordinación, horario de trabajo, legislación entre país, seguridad social y beneficios complementarios; por ello amerita la revalorización de los principios.”*

iii. **Subordinación vs ajenidad.** Las instituciones clásicas para catalogar la subordinación tendrán que reconvertirse cada vez más.

Por ejemplo, la de “centro de trabajo”<sup>108</sup> -como concepto legal-, se va a tener que transformar en otro elemento o dejar de ser útil para caracterizar una relación típica de subordinación, cuando prive mayormente el trabajo a distancia. Igualmente, la “jornada”<sup>109</sup> complementada con el uso de las tecnologías, para dos efectos: evidenciar que hay una relación de trabajo y va a ayudar a generar pruebas o indicios, quedando registrada por medios virtuales que hay un mando y dirección de un ajeno, y por tanto

---

<sup>107</sup> Cfr. Julio Ismael Camacho Solís, Op. Cit. p. 263.

<sup>108</sup> “El centro de trabajo es pues el corazón de la empresa y es allí donde se deben perfeccionar en mayor grado las condiciones de trabajo y lo relacionado con las medidas de seguridad e higiene que proviene o atenúan las contingencias a fin de compensar o superar las consecuencias personales y patrimoniales adversas que puedan presentarse.” Cfr. HERNANDO FRANCO IDÁRRAGA, LA EMPRESA Y EL CENTRO DE TRABAJO, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coords.), “Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y UNAM, México, 1997, p. 374. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

<sup>109</sup> “Aun cuando la figura del trabajo efectivo es y continúa siendo una vieja añoranza patronal, consistente en la actividad o trabajo efectivamente realizado, sin incluir en el cómputo de la duración de la jornada los reposos intermedios. Tal enfoque es el de la definición de la jornada que adoptaron algunos países europeos, en la reunión de los ministros de trabajo de Alemania, Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia, entre otros, celebrada en Londres en mayo de 1926. En esta reunión se adoptó el criterio de considerar la duración del trabajo como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos, durante los cuales el personal no se encuentra a disposición de aquél. Tampoco fueron incluidos en la idea del trabajo efectivo el referente a ocupaciones que exigen, por su naturaleza y calidad, trabajo discontinuo o de simple espera o custodia. El tiempo en que el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, según este criterio, fue considerado tiempo libre para aquél; esto es, no computable durante la jornada de trabajo”. José Manuel Lastra Lastra, “La jornada de trabajo”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coords.), Op. Cit, p. 425.



va a modernizar más las relaciones; o al contrario va a servir para simular de ajenidad un mayor número de relaciones subordinadas. La tecnología como elemento útil de vigilancia, no queda claro si aumentará o va a servir para que se module lo que se conoce como “expectativa razonable de privacidad”.<sup>110</sup>

iv. *El futuro del trabajo*. La idea de la “calificación”,<sup>111</sup> será muy importante por el tema de capacidades y aptitudes en un contexto en el que se requiere el uso de ciertas tecnologías. Sobre todo si tomamos en cuenta que hay un alto número de trabajadores y trabajadoras que son migrantes digitales, que no nacieron con las tecnologías y se han tenido que adecuar, y que no necesariamente se garantiza que sobrevivan ante necesidades laborales diferenciadas. Además del bono poblacional, que supone la existencia de nativos digitales.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> Entendida como “De acuerdo con la jurisprudencia americana, la expectativa razonable de privacidad es un test por medio del cual se define el alcance a la protección de la privacidad protegida por la Cuarta Enmienda. Para este efecto, existen dos expectativas: la objetiva y la subjetiva. La primera se refiere a expectativa razonable o legítima de privacidad generalmente reconocida por la sociedad; la segunda (subjetiva), se refiere a la opinión que una persona tiene sobre una cierta localización o situación que se considera privada, la cual varía según la persona. Las reglas que son utilizadas para interpretar la extensión y límites del test referido han versado principalmente sobre casos criminales, donde los oficiales han lesionado el derecho a la privacidad, ya sea a través de la recolección de pruebas en lugares, que a primera vista, eran considerados públicos”. Cfr. Rogelio López Sánchez, “El efecto horizontal del derecho a la protección de datos personales en México”, en revista Cuestiones Constitucionales, no.27 Ciudad de México jul./dic. 2012. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932012000200007#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20jurisprudencia,la%20objetiva%20y%20la%20subjetiva.)

[91932012000200007#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20jurisprudencia,la%20objetiva%20y%20la%20subjetiva.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932012000200007#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20jurisprudencia,la%20objetiva%20y%20la%20subjetiva.)

<sup>111</sup> “En la literatura sobre el mercado laboral es común encontrar la distinción de dos clases de trabajadores: calificados y no calificados. Generalmente se acepta que el personal más calificado requiere destrezas que suponen un proceso de aprendizaje y experiencia, lo cual conlleva a una mejor remuneración. En tanto que, el menos calificado no precisa mayor instrucción ni conocimiento especial, lo compone cualquier individuo con educación básica y sus salarios suelen ser inferiores. No obstante, un problema que enfrentan los estudios que diferencian tipos de mano de obra, es seleccionar una variable óptima que aproxime la intensidad de calificación.” Albany Aguilera Fernández y David Castro Lugo, Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados, en ECONOMÍA TEORÍA Y PRÁCTICA, Nueva Época, número 49, julio-diciembre 2018, P. 67. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n49/2448-7481-etp-49-65.pdf>

<sup>112</sup> “La denominación conceptual de Prensky (2001) establece una nueva nomenclatura, la cual designa a los profesores como “inmigrantes digitales” y a los estudiantes como “nativos digitales”. Los inmigrantes son quienes se han adaptado al uso de los medios digitales usualmente ya en su edad adulta y los nativos quienes han crecido de la mano de la tecnología con habilidades innatas en el lenguaje del entorno digital. Por consiguiente, surgen dos perfiles diferentes, los cuales establecen una brecha respecto a las concepciones, los paradigmas, las visiones, el acceso, el uso y el manejo del lenguaje tecnológico.2,4”. Cfr. Nancy Patricia Jara Gutiérrez, Carolina Prieto Soler, “Impacto de las diferencias entre nativos e inmigrantes digitales en la enseñanza en las ciencias de la salud: revisión sistemática”, en Rev. cuba. inf. cienc. salud vol.29 no.1 La Habana ene.-mar. 2018. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-21132018000100007#:~:text=Los%20inmigrantes%20son%20quienes%20se,el%20lenguaje%20del%20entorno%20digital.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132018000100007#:~:text=Los%20inmigrantes%20son%20quienes%20se,el%20lenguaje%20del%20entorno%20digital.)

Resulta alarmante, pensar que no sólo el trabajo mecánico será sustituido por la automatización sino también el intelectual. Cuestión que puede generar un notable desempleo y agudización de la pobreza laboral.

*Muy pocos se enteraron en ese momento, pero The Washington Post quebró un hito tecnológico en las elecciones de noviembre de 2016 en Estados Unidos, cuando reportó que el congresista republicano Steve King había ganado la muy disputada contienda en el distrito cuatro de Iowa. A primera vista, la noticia parecía una más de las muchas que habían escrito los periodistas del diario ese día. [...] La revista tecnológica Wired señalaría tiempo después que el artículo de The Washington Post tenía “toda la claridad y el brío” a los que nos tienen acostumbrados los periodistas de The Washington Post, pero con una diferencia: había sido escrito por un robot.<sup>113</sup>*

Es decir, el trabajo intelectual también está sujeto a sustitución o al menos a una transformación drástica; por eso las capacidades y aptitudes parecen que se ponen en entredicho en esta discusión del uso de tecnologías e implica necesariamente también a la persona teletrabajadora, sobre todo si pensamos que el o la teletrabajadora realiza funciones mayormente intelectuales.

- v. ***El trabajo a distancia con tecnología.*** Todos los tipos de relaciones laborales diferentes al teletrabajo o modalidades de la relación de trabajo que permitan el uso de tecnología son diversos; por ejemplo, el trabajo en plataforma se lleva con elementos generalmente propios de la persona trabajadora y no del empleador; en tanto en el teletrabajo generalmente sí se proporcionan las herramientas tecnológicas, o al menos su mantenimiento y adquisición se cargan a la cuenta del empleador. Sin embargo, dichas diferencias no son tan sustantivas, frente a la similitud de que en ambas modalidades a distancia su característica principal esta sostenida en la no realización del trabajo dentro de un centro de trabajo determinado y el uso intensivo/frecuente de tecnología para llevarlo a cabo. Entonces ¿cuál es la diferencia sustantiva, entre un trabajo en plataformas y un teletrabajo?

---

<sup>113</sup> Andrés Oppenheimer, *Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*, Debate, México, 2018, p. 81.

En ese sentido, creo que hay una posibilidad de transitar hacia un concepto global del trabajo a distancia, por un lado; y el trabajo con tecnología, por otro. Ambos, tecnología y distancia pueden o no estar inmersos, y así hacer una legislación que diferencie el desdibujamiento de un centro de trabajo fijo, y también las medidas y alternativas (posibilidades y frenos) a un uso legítimo de la tecnología (para vigilancia, instrucción, ejecución e incluso sanción).

No obstante estos dilemas, se puede sostener que el teletrabajo no solo es una manera de mantener el trabajo en contextos de emergencia sanitaria, sino que resulta la manera por excelencia para ello, bajo dos premisas:

- La primera, ya no se visualiza, desde mi opinión, como una modalidad más de empleo; sino que va a ser la regla que no sabemos en cuánto tiempo se pueda intensificar. No necesariamente con robots, pero sí por medio de las tecnologías con las que ya contamos.
- El segundo, las razones que sostenían antes al teletrabajo, de las que se ha hablado mucho, ya no son las mismas por las que ahora se busca implementar el teletrabajo. La razón principal, en un contexto de pandemia como la que vivimos, es la seguridad sanitaria que no estaba en el radar de las discusiones sobre el trabajo en tiempos pasados.

## *2. REITERACIÓN DE DERECHOS*

Una vez publicada la reforma en materia de teletrabajo, percibí que muchos medios de comunicación difundieron una idea muy alejada de lo que el texto legal realmente regula. Existieron notas de prensa con títulos que señalaban: “*Trabajadores en home office ganaron el derecho a la desconexión... ¿y los demás?*”,<sup>114</sup> o incluso otras que desde mi consideración lo

---

<sup>114</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

romantizan: “Poner la salud de sus colaboradores al centro, es una responsabilidad que están tomando las empresas”.<sup>115</sup>

Al observar el detalle de la norma poco o nada tiene que ver con estas notas. Tengo la impresión de que los laboristas de alguna manera colaboramos en fomentar esta falsa idea de novedad. Los derechos que ahí se regularon resultan una reiteración, en términos generales, de los ya existentes para la generalidad de personas trabajadoras. Habiendo menor número de reglas que resultan novedosas, y que aún así bajo mi consideración son incorrectas. Veámos:

- **Condiciones de trabajo por escrito (Artículo 330-B).** Se señala que deberán obrar por escrito, siendo que en principio el artículo 24 de la misma *LFT* ya señala que debe ser así (su ausencia es imputable al empleador).

Adicionalmente, obliga que dicho escrito contemple determinada información (como el nombre, nacionalidad, edad, sexo, domicilio de las partes, naturaleza y características del trabajo, monto del salario, fecha, lugar y forma de pago, en donde se debe incluir lo relacionado con las obligaciones de seguridad y salud para los y las teletrabajadoras; la descripción y monto que se pagará, así como las demás estipulaciones que establezcan las partes), cuestiones que ya exige el diverso artículo 25 para la generalidades de contratos individuales de trabajo -CIT-.

La novedad que podría destacarse de la redacción es que resulta obligatorio establecer en el CIT el equipo e insumos, en donde se debe incluir lo relacionado con las obligaciones de seguridad y salud para los y las teletrabajadoras y los mecanismos de pago y supervisión, duración y distribución de horarios, sin exceder los límites legales, así como las demás estipulaciones que establezcan las partes. Sin embargo, aunque esta especificidad no se establece en el citado artículo 25, lo cierto es que resulta una obligación para todo empleador otorgar las herramientas de trabajo para que su personal pueda desarrollar sus actividades laborales (Art. 132, fr. III). Igualmente pasa con informar los mecanismos de supervisión, ya que de conformidad con la *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares* (LFPDPPP), cualquier tratamiento de datos personales debe ser

---

<https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/24732/trabajadores-en-home-office-ganaron-el-derecho-a-la-desconexion-y-los-demas>

<sup>115</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.milenio.com/television/especiales/la-salud-de-colaboradores-como-prioridad-es-responsabilidad-de-empresa>

informado a su titular, previo al mismo (art. 15 de la LFPDPPP). Normas jurídicas que para mayor claridad cito a continuación:

- **LFT**

*Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*[...]*

*III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;*

- **LFPDPPP**

*Artículo 15.- El responsable tendrá la obligación de informar a los titulares de los datos, la información que se recaba de ellos y con qué fines, a través del aviso de privacidad.*

- **Condiciones en Contrato Colectivo de Trabajo (Artículo 330-C y D).** Se dispone que la modalidad de teletrabajo debe formar parte del contrato colectivo de trabajo -CCT-, entregarse un ejemplar gratuito de éste a cada uno de los y las trabajadoras y facilitarse los mecanismos de comunicación y difusión a los y las teletrabajadoras para que conozcan los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva. Los patrones que no cuenten con CCT, deberán regular el teletrabajo en sus *Reglamento Interior de Trabajo -RIT-*.

Es cierto que no todas las actividades de una relación laboral se regulan en los CCT, y que resulta válido que en la legislación se obligue a ello,<sup>116</sup> sin embargo me parece un error de diseño que solo se destine al RIT de no existir CCT, cuando el instrumento idóneo para la regulación de condiciones como esta lo es precisamente dicho reglamento (como ocurre con el tema de sanciones). Quizás la

---

<sup>116</sup> La SCJN ya ha resuelto en diversos casos, los más recientes con motivo de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, la validez de que el legislativo imponga a las dirigencias sindicales determinadas condiciones en sus CCT, sin que represente ello una violación a la libertad sindical. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6534>

intención del legislador fue que se obligase a negociar colectivamente sus condiciones, aunque no se expresa de esa manera, y que de cualquier manera en el RIT es posible, al realizarse con una comisión mixta (Art. 424 de la LFT).

La reiteración más destacada es la de entregar un ejemplar gratuito del CCT a cada persona trabajadora, ya que el artículo 132, fr. XXX, señala dicha obligación:

*Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*[...]*

*XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;*

Sería de mayor utilidad para las partes que el ejemplar pueda proporcionarse en versión electrónica, aprovechando que la modalidad incluye el uso de tecnología, y generando ahorros y ecología, sin menoscabo de los derechos laborales a estar informados de sus condiciones contractuales.

Igualmente, me parece que el juego de lo colectivo debería de tener más protagonismo. Es decir, hay ya en el mundo algunas relaciones entre la organización sindical y lo tecnológico. Por ejemplo, la *Fundación Friedrich Ebert*, reporta respecto al caso argentino:<sup>117</sup>

*La comunicación digital se transformó en una herramienta clave para la comunicación interna de los gremios. La estrategia sindical de comunicación no se ha mantenido ajena a los cambios ocurridos en el mundo de las relaciones laborales. Esta situación fue potenciada por la pandemia.*

*Los sindicatos espejan las nuevas realidades en la organización del trabajo y los resultados de la encuesta dan cuenta de ello. La videoconferencia fue utilizada por todas las organizaciones encuestadas, lo que les permitió mantener la vida institucional durante el periodo de restricciones sanitarias. Este recurso tecnológico se utilizó activamente para todo tipo de reuniones gremiales, comunicaciones con las seccionales del interior, capacitaciones, etcétera. Además, es importante destacar que también fue utilizada en la negociación colectiva.*

---

<sup>117</sup> TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN: EL DESAFÍO SINDICAL, p. 17. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/19193.pdf>

De esta manera deberían existir alternativas digitales a actividades sindicales. A la negociación colectiva, por ejemplo, por medios digitales, o también la huelga de empresas tecnológicas. En el año 2022, se reportó que estalló una huelga en Correos y Amazon de Euskadi coincidiendo con el “Cyber Monday”,<sup>118</sup> lo que nos lleva a pensar prácticamente en una “ciber huelga”. O incluso alcanzar niveles de negociación en que las prestaciones por concepto de luz o internet se ajusten a las necesidades. Los casos existen, falta estandarizarlos para el resto de empresas y regularlos correctamente.

Por ejemplo, en la *Comisión Federal de Electricidad* en la Cláusula 67 de su *Contrato Colectivo de Trabajo*, existe desde sus inicios la prestación por concepto de “Servicio Eléctrico”, aplicable al personal sindicalizado, y también para su personal de confianza a través de su *Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Mandos Medios y Operativos de la Comisión Federal de Electricidad* y su *Reglamento de Trabajo para Mandos Superiores de la Comisión Federal de Electricidad*.<sup>119</sup>

- ***CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE CFE***

***CLÁUSULA 67.- SERVICIO ELÉCTRICO***

*La CFE suministrará gratuitamente a sus trabajadores de base energía eléctrica en los términos señalados en el Convenio CFE – SUTERM N° 02/2014 y en su Anexo Único, en los lugares en donde exista red de distribución de la misma, y con sujeción a las siguientes normas:*

*I.- Se celebrará contrato individual de suministro.*

*II.- Se proporcionará exclusivamente en el hogar del trabajador.*

*III.- Se utilizará precisamente en usos domésticos de alumbrado, calefacción y fuerza.*

---

<sup>118</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.eitb.eus/es/noticias/economia/detalle/9028477/las-plantillas-de-correos-y-amazon-de-euskadi-haran-huelga-concidiendo-con-cyber-monday/>

<sup>119</sup> Consultados el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://shortenercfe.page.link/afctwEIodXhyBHRw9>

IV.- No podrá ser revendida la energía ni utilizada por personas que no vivan con el trabajador, ni para usos comerciales y cualesquiera otros que no sean los domésticos.

V.- Se instalarán equipos de medición para el control de los suministros.

La CFE quedará relevada de seguir suministrando el servicio a los trabajadores que utilicen la energía en condiciones distintas a las estipuladas en las bases precedentes.

En los lugares en donde no existan redes de distribución de la CFE, ésta entregará a sus trabajadores de base una ayuda equivalente al costo de 350 KWH mensuales.

Para los efectos de las liquidaciones, indemnizaciones y compensaciones, la prestación de energía eléctrica se cuantificará de acuerdo a lo establecido en la Cláusula 30.- SALARIO de este Contrato.

Para los trabajadores que disfrutan de este beneficio en especie, la CFE y el SUTERM, conjuntamente, formularán e implementarán programas y convenios para el uso racional de energía eléctrica; los trabajadores de la CFE deberán ser un ejemplo en esta materia. Las PARTES convienen en revisar esta Cláusula semestralmente.

- **REGLAMENTOS PERSONAL DE CONFIANZA CFE**

#### ***AYUDA POR ENERGÍA ELÉCTRICA***

**ARTÍCULO 38.** La CFE tiene un papel preponderante en la generación, distribución, transmisión y suministro de energía eléctrica en el país, el cual se sustenta en las actividades cotidianas que desarrollan las trabajadoras y trabajadores de la CFE. En reconocimiento a este papel sustantivo, la CFE ha autorizado suministrar mensualmente energía eléctrica al personal, de acuerdo con las siguientes modalidades:

**A. En especie.** De manera gratuita, de conformidad con la tabla de límites de consumo mensual que para tal efecto se emita, y observando lo siguiente:

I. Se celebrará contrato individual de suministro.

II. Se proporcionará exclusivamente en el domicilio del Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo.

III. Se utilizará precisamente en usos domésticos de alumbrado, calefacción y fuerza.

IV. No podrá revenderse la energía ni utilizada en domicilio diferente al seleccionado por el Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo, ni para usos comerciales y cualesquiera otros que no sean los domésticos.

V. Se instalarán equipos de medición para el control de los suministros.

VI. Si un trabajador o trabajadora se cambia de domicilio por cualquier causa, pero acredita que su familia continúa en el mismo en que se otorga la prestación, ésta seguirá vigente exclusivamente en dicho domicilio. No se podrá otorgar la prestación en dos domicilios.

VII. Si más de un trabajador o trabajadora tiene su domicilio en el mismo lugar que otro u otros, por cualquier motivo, se otorgará la prestación en especie al que tenga más antigüedad en la Empresa y al siguiente o siguientes se les otorgará en la modalidad prevista en el inciso B del presente artículo.



*La CFE quedará relevada de seguir suministrando el servicio al Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo que utilice la energía en condiciones distintas a las previamente establecidas.*

***B. En efectivo.** Se otorgará al Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo que labore en el Corporativo (Oficinas Nacionales), observando lo siguiente:*

*I. Se entregará el equivalente al costo de 350 KWH mensuales.*

*II. Si el trabajador o trabajadora deja de pertenecer al Corporativo por cambio de adscripción se le otorgará la prestación en términos del inciso A del presente artículo.*

*Cuando concluya la relación de trabajo del Personal de Confianza de Mando Medio y Operativo, la prestación se cuantificará y otorgará en las siguientes hipótesis:*

*a. En las liquidaciones, indemnizaciones y compensaciones, la prestación de energía eléctrica se cuantificará al valor equivalente a 350 KWH.*

*b. Para el cálculo de la pensión jubilatoria, si el trabajador o trabajadora la percibe en efectivo se calculará con el valor de 350 KWH que corresponda en el momento de su determinación; y si la percibe en especie podrá optar por su cálculo en efectivo o que se le continúe proporcionando en especie. Una vez pensionado no podrá modificarse la modalidad.*

*c. Para pago de la prima legal de antigüedad que corresponda se calculará con el valor de los 350 KWH en el momento de su determinación.*

De esta manera, se puede advertir que el papel de los sindicatos resulta crucial en el contexto de teletrabajo. Es necesario pensar que también las propias organizaciones sindicales se autorregulen en esta materia, siendo precisamente a través de ella que el sindicalismo tendrá un horizonte mejor para su propia sobrevivencia y así servir verdaderamente como un dique contra el empleo indigno:<sup>120</sup>

*Entender a las organizaciones sindicales como actores del diálogo social, y en ese sentido necesarias de una lógica plural y democrática, implica aceptar que en ejercicio de su libertad sindical deban autorregularse bajo buenas prácticas, no bastando el simple cumplimiento de obligaciones legales, para lograr ser verdaderamente democráticas. Cuestión que pasa necesariamente por la igualdad de género en sus máximas posiciones de dirección, relevo en sus dirigencias que fomente participación de nuevos actores y transparencia, entre otras. Dicha autorregulación no le he querido llamar “compliance laboral” pero que de alguna manera ya se empieza a utilizar -quizás más como un concepto empresarial que como uno social-, que sin embargo tiene la misma lógica de lo dicho.*

*Elementos y prácticas que no solo deben entenderse por separado, sino que son complementarias unas de las otras, como los derechos humanos en general y los laborales, en particular: interdependientes.*

---

<sup>120</sup> José Alfonso Aparicio Velázquez, *Buenas y mejores prácticas en el sindicalismo*, CIELO Laboral, 2022. Consultados el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/08/aparicio\\_noticias\\_cielo\\_n8\\_2022.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/08/aparicio_noticias_cielo_n8_2022.pdf)

*Por último, permítanme concluir que ante el adverso panorama de des-sindicalización y/o bajas tasas de sindicalización a nivel mundial, ya se puede pensar que sindicalizarse representa en sí mismo una buena práctica, y lograr aquellas conquistas de la mano de prácticas como las analizadas, no solo representan buenas, sino mejores prácticas.*

*La democracia no se declara por decreto, sino que requiere de un constante ejercicio práctico y la voluntad de sus actores, la amenaza a su existencia es constante y permanente y solo dicha voluntad y espíritu la salva y sostiene así los resortes de paz, justicia e igualdad de cualquier nación. Promovamos más y mejor democracia en todos los actores de ésta; los y las trabajadoras lo necesitan, porque un sindicalismo auténtico y representativo de la clase trabajadora genera adhesión y exigencias exitosas para mejorar las condiciones de vida, de los más pauperizados.*

- **Obligaciones de empleadores (Artículo 330-E).** Se señalan las obligaciones “especiales” de los patronos, entre las que se encuentra el proporcionar y mantener los equipos necesarios como aquellos de cómputo, sillas, impresoras; el pago de los servicios de telecomunicación y la parte proporcional de la electricidad; llevar un registro de insumos en materia de seguridad y salud en el trabajo; implementar mecanismos para la seguridad de la información y datos; respetar el derecho a la desconexión de los y las teletrabajadoras; cumplir con las obligaciones patronales en cuanto a la inscripción al régimen obligatorio del seguro social; capacitar; recibir los trabajos y pagar oportunamente los salarios.

Estas obligaciones resultan loables, aunque desde mi consideración son derechos parcos, en el sentido de que -como ya se dijo antes- proporcionar los insumos es una obligación de todo empleador.

El uso del término “desconexión” laboral, no es algo nuevo, ya que no es otra cosa que el derecho al descanso mismo, y que tiene varias vertientes: el derecho a una jornada laboral mínima o máxima, salvo casos de excepción de horas extras en que se deba concluir dentro de cada día laborado; para ir a descansar entre un día y otro; la interrupción de la jornada para tomar los alimentos y para tomar vacaciones con salario íntegro pagado. Solo que se ha usado específicamente para decir que, en los medios tecnológicos, es la posibilidad de que ya no te conectes con tu trabajo ni siquiera por medio de la virtualidad, pero insisto no es otra cosa que el derecho al descanso, del que los laboristas llevan mucho tiempo escribiendo.

No encuentro incorrecto por sí solo que se otorgue un término propio a la “desconexión digital”, pero sería muy necesario que se hubiere delimitado en cómo sería dicha desconexión. Por ejemplo, si la jornada se encuentra definida no cabe duda de que en los horarios de la misma resulta una obligación su conexión/disposición y fuera de ella solo cuando se labore tiempo extra (que podría haberse definido si es el máximo legal se limitaría al tradicional por tratarse de trabajo a distancia). Igualmente, sería muy interesante delinear este derecho al descanso a partir de si se permite flexibilizar la jornada o incluso desaparecerla y sustituirla por el trabajo por objetivos, que en ese caso, la desconexión tendría que estar relacionada más a las horas específicas de una agenda de reuniones programadas.

Con relación a la seguridad de la información es un tema muy vinculado con la protección de datos personales, por lo que lo habré de comentar más adelante.

Lo más destacable de este artículo es la parte relativa a “recibir” los trabajos de su personal, ya que desde mi consideración es un mal entendimiento de un derecho del empleador, no de una obligación de éste. Por el contrario, resultan obligaciones de las y los trabajadores.

- **Obligaciones de teletrabajadores/as (Artículo 330-F).** Se enlistan las obligaciones de los y las teletrabajadoras que son: cuidar y conservar los materiales de trabajo; informar sobre los costos pactados sobre el uso de servicios de telecomunicaciones y consumo de electricidad; apegarse a las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo; atender los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades y atender políticas y mecanismos para proteger la información y los datos que manejen.

Cuestiones que aunque no se especificaran, resultan en obligaciones genéricas de todo trabajador/a (arts. 134 y 135 de la *LFT*).

Informar de los costos pactados, de internet y luz, me parece novedoso aunque incompleto, ya que no resuelve la manera en que se medirá el gasto por estos conceptos, sobre todo si pensamos que la persona teletrabajadora realiza sus actividades desde su hogar, donde no necesariamente solo gasta internet ni luz

eléctrica con motivo del trabajo. Siendo, desde mi consideración, más útil que se estableciera un tabulador de precios y costos que se emita -como el tema de la tabla de enfermedades- por parte de la autoridad laboral, con referencia al costo promedio de la luz eléctrica del año inmediato anterior y al mercado de telecomunicaciones.

- **Cambios de modalidad (Artículo 330-G).** Se establece que el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo debe ser voluntario y por escrito, excepto en los casos de fuerza mayor debidamente acreditada; igualmente se señala el derecho a la reversibilidad estableciéndose la posibilidad de pactar los mecanismos y procesos para hacer válida esta manifestación de voluntad.

Todo ello me parece innovador, es propio y particular de la misma modalidad. Sin embargo, no considero que sea lo más idóneo, ya que los modelos de negocio que generan empleo son distintos entre sí, y quien los define muchas veces es el propio mercado y sus necesidades. En ese sentido, el empleador, dueño de la fuente de trabajo debe tener, desde mi consideración, amplitud en decidir la manera en que se ejecuta el trabajo, siempre y cuando sea proporcional y lícita su actividad.

Es por ello que como ocurre en empleos presenciales que el empleador desea que cierto personal se encuentre en una u otra sucursal y resulta su potestad, avisando con anticipación; igual debería ocurrir con el teletrabajo y su reversibilidad como condicionantes que forman parte del poder de mando y dirección del mismo empleador.

- **Equilibrio vida personal y laboral (Artículo 330-H).** Se señala la obligación patronal de promover el equilibrio de la relación laboral para cumplir con lo señalado por la OIT como “trabajo decente”, pues debe haber igualdad de trato, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales, al igual que los y las trabajadoras presenciales, observarse la perspectiva de género y conciliar la vida personal de las personas teletrabajadores.

De esta temática, como en las anteriores, no considero incorrecta la descripción aunque no resulta propia ni solo aplicable a los y las teletrabajadoras.

El convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, aún no resulta obligatorio para el Estado mexicano ya que no ha sido ratificado, siendo muy loable que se busque ratificar en lo inmediato. La OIT al respecto ha señalado:<sup>121</sup>

*Las empresas que apoyan la conciliación entre vida laboral y familiar (family friendly) reconocen que sus empleados/as tienen responsabilidades familiares, y aceptan el hecho de que éstas pueden tener un impacto sobre su vida laboral. Se esfuerzan en facilitar la conciliación entre el trabajo y las obligaciones extralaborales, y desean que su personal se sienta apoyado a la hora de equilibrar los compromisos que corresponden a ambas esferas.*

*Ser una organización que apoya la conciliación, significa ir más allá de la implementación de medidas para niños/as, o para mujeres. Bajo un concepto más amplio de la conciliación entre vida laboral y vida familiar-personal, muchas empresas reconocen hoy la importancia de adoptar medidas que estén disponibles para todo el personal, hombres y mujeres.*

*Este enfoque va de la mano con una comprensión más amplia de la Responsabilidad Social (RS) en las empresas, y es necesario para ser una empresa sostenible. Las empresas sostenibles ven a sus empleados/as como una fuente de ventajas competitivas, puesto que su productividad y viabilidad –e incluso su supervivencia– depende de la capacidad de garantizar la motivación, la capacitación y el compromiso del personal. Las prácticas relativas a las condiciones de trabajo, las relaciones entre el personal y la dirección y las políticas de recursos humanos son factores fundamentales para la promoción de las empresas sostenibles.*

No solo el citado Convenio 156, sino tampoco el 183 sobre la protección de la maternidad, ha sido aún ratificado. Bien valdría su ratificación; tomando en cuenta que en diversas ocasiones el propio *Senado de la República* ya ha solicitado al Poder Ejecutivo su ratificación.<sup>122</sup> Quizás una de las razones de dicha omisión se

---

<sup>121</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms\\_189332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf)

<sup>122</sup> Al menos, en 2012 y 2020. Consultado el 22 de enero de 2023, en las páginas webs:

[https://www.senado.gob.mx/65/gaceta\\_comision\\_permanente/documento/35576](https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_comision_permanente/documento/35576)

<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/content/download/180230/888716/file/12.%20Dictamen%20Convenio%20156%20de%20la%20OIT.docx>

deba a que provocaría un incremento en los costos de las prestaciones respectivas, a cargo de los empleadores y de las instituciones de seguridad social.

- **Protección de datos personales (Artículo 330-I).** Establece que los mecanismos, sistemas operativos, y tecnología para supervisar el trabajo deben ser proporcionales al objetivo y garantizar el derecho a la intimidad de las personas teletrabajadoras. En consecuencia, sólo se colocarán cámaras y micrófonos de manera excepcional. Igualmente, de manera difusa en sus diversos artículos 330-E, fracción V, y 330-F, fracciones IV y V se establecen temáticas relativas a protección de datos personales que pueden simplificarse en:

Proporcionalidad- expectativa razonable de privacidad (Art. 330-I);

Restricción en datos utilizados (Art. 330-F fracción V);

Sistemas operativos de supervisión (Art. 330-F fracción IV);

Seguridad de la información (Art. 330-E fracción V);

*Elaboración propia*

De tales temáticas, aunque loable que en la legislación laboral se refieran, incorrecto que sea solo para el teletrabajo. Siendo mandatorio para toda relación laboral por disposición de una legislación distinta: la LFDPPP. Circunstancia que sin duda ocurre con muchos derechos laborales inespecíficos como son los de propiedad intelectual, entre otros.

Sería deseable que la legislación tomara en cuenta las particularidades del tratamiento de datos personales en medios tecnológicos y los refiera al mundo laboral, y de esta manera generar un estándar de protección con mayor claridad. Sobre todo tomando en cuenta que sobre el tema hay pocas normas o estándares internacionales; la OIT cuenta con un Repertorio de Recomendaciones Prácticas que no se ha actualizado desde los años 90's.

Debe advertirse que sobre esta materia aplican dos normas de protección de datos. En principio la LFPDPPP que aplica al sector privado; pero también existen empresas productivas del Estado (PEMEX y CFE) y organismos descentralizados que se rigen por la legislación laboral derivada del apartado A del artículo 123 de

la CPEUM, bajo la libertad configurativa de cada ley orgánica.<sup>123</sup> Razón por la cual la legislación para dichos organismos y empresas productivas del Estado en materia de datos personales le son aplicables la *Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados*.

- **Inspección del Trabajo (Artículo 330-K).** Se regulan las atribuciones y deberes especiales de la *Inspección del Trabajo*, que se basa en comprobar el registro de insumos que los patrones proporcionan a las personas teletrabajadoras en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; la vigilancia de la igualdad salarial, y constatar el cumplimiento de las obligaciones especiales.

La Inspección siempre será útil y una institución necesaria para el debido cumplimiento de obligaciones laborales por parte de los empleadores. Sin embargo, y quizás sea una circunstancia que rebase a la propia reforma en teletrabajo, existe un número muy limitado de inspectores del trabajo en nuestro país.<sup>124</sup>

Lo que sí debió establecer es la manera en que los y las inspectoras verificarían el cumplimiento de obligaciones laborales, toda vez que al tratarse de sitios distintos a un centro de trabajo las invasiones a la vida privada de los y las trabajadoras deben estar delimitadas y regladas.

Todos ellos simplemente referidos como una reiteración de derechos que ya todas y todos los trabajadoras, por el hecho de serlo, tienen. Y diferencias en las innovaciones que me hubiera gustado estuvieren reguladas de otra forma, que sin embargo se vuelcan en oportunidad para una propuesta legislativa que habré de elaborar en el siguiente capítulo.

Igualmente, huelga a decir, es una crítica de forma ya que nunca está de más reiterar derechos, como dice la frase “lo que abunda no daña”, pero también hace pensar que la reiteración no es especialización como supuestamente se esperaría de un “trabajo especial”, así

---

<sup>123</sup> Mediante la jurisprudencia 10/2021.

<sup>124</sup> Cuestión que he señalado en otras publicaciones. Cfr. José Alfonso Aparicio, *Derechos laborales de los mineros, en escombros*, en SPR Informa, 2022. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sprinforma.mx/ver/opinion/derechos-laborales-de-los-mineros-en-escombros-2>

comprendido dentro del título relativo de la *LFT*, atribuible precisamente a los y las trabajadoras especiales.

### 3. *¿TRABAJADORES ESPECIALES?*

El tema inmediato anterior, me sirve de impulso para este. La discusión de los trabajos especiales no es sencilla, y debo decir que a nivel nacional no encontré demasiada bibliografía. La *Dra. Kurczyn Villalobos*, es mi referente más cercano al respecto, ella los define de la siguiente manera: <sup>125</sup>

*“Cuando se trata el tema de los trabajos especiales suele identificarse éste con los llamados “atípicos”, que de cierta manera lo son sin que convenga llamarlos de esa manera. La denominación no se ha definido doctrinalmente, y la legislación mexicana, como otras muchas, se ha contentado con encontrar algunas categorías diferentes a las que llama, y trata, como especiales. Se trata, de cualquier manera, de los trabajos no estándares, entre los cuales debe distinguirse los nominados –regulados en las leyes– y los innominados.”*

Por otro lado, *Estefanía Rueda García*, señala:<sup>126</sup>

*“[...]lo que diferencia a los trabajos especiales del resto de los trabajos es “la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones”.*

*Esto nos demuestra el hambre de adaptación a la realidad que tiene el Derecho, pero a su vez, la importancia del deber ser al otorgar seguridad jurídica conservando las medidas generales de la materia, prestas para su aplicación. Prueba de ello es el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo en donde se dice que “los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen.”.*

*Ello quiere decir que las disposiciones propias de los trabajos especiales, aun a pesar de ser normas de excepción, deben aplicarse de tal forma que permitan simultáneamente a las normas generales regular también su actuar.”*

---

<sup>125</sup> María Patricia Kurczyn Villalobos, *Evolución y Tendencias recientes de derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2006, pp. 342. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf>

<sup>126</sup> Estefanía Rueda García, *Derecho Laboral en el Teletrabajo*, Tirant Lo Blanch, México, 2020, pp. 28 y 29.



Bajo lo anterior, considero que el teletrabajo tal como está regulado no debiera colocarse como un capítulo XII Bis, del Título Sexto de la *LFT*. Sino solo como una modalidad más de realización del trabajo, no un conjunto de ellas. De lo contrario debieran particularizarse sus características especiales, bajo las cuales se justifiquen reglas diferenciadas frente al resto de personas trabajadoras no especiales, y que en la actual reglamentación no encuentro.

Considero que el teletrabajo puede estar presente de la misma manera en una relación laboral no especial como también en muchas de las especiales (como es el caso del personal de confianza, agentes de comercio o industrias familiares).

Pasa lo mismo con las modalidades de pago (electrónico o en cheque); las modalidades de contratos (eventuales, temporales o permanentes); las modalidades de dirección (contratación directa o subcontratación), y los horarios (turnos continuos o discontinuos).

Es decir, es una modalidad de trabajo abierta -a distancia- que solo requiere como elementos distintivos el uso de tecnología y la realización fuera de un centro de trabajo. Detengámonos en reflexionar ello:

- **Tecnología.** En un trabajo a distancia o presencial puede o no utilizarse tecnología. Ello no quiere decir que si se trabaja a distancia y se usa tecnología necesariamente se trata de teletrabajo. Así, el uso de tecnología por sí solo es una herramienta o vinculo para el control del trabajo en cualquier modalidad presencial o a distancia, cada vez más común e indispensable.
- **Deslocalización.** El centro de trabajo no resulta el lugar habitual de desarrollo de actividades en el teletrabajo, pero ello no quiere decir que todo trabajo que se realiza fuera de un centro determinado se repunte teletrabajo. Por dicha circunstancia también el trabajo fuera -deslocalizado- resulta una manera válida de realización del trabajo muy frecuente también cuando, incluso, trabajadores tienen que trasladarse a otra sede, realizar una diligencia fuera, etc.

Ante estas condicionantes: tecnología y deslocalización, unidas con fines específicos de teletrabajo, desde mi consideración no actualizan la especialización de un trabajo o actividad particular, sino que por el contrario resulta simplemente, huelga a decir, una modalidad más.

En esa lógica, de considerar a una modalidad de trabajo un trabajo especial -solo por ese hecho-, se llegaría al absurdo de que la simple jornada de trabajo también deba estar en

ella, que tienen las siguientes características, de las que se puede advertir sus sub-modalidades propias:<sup>127</sup>

***JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR.** De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.*

Quizás el problema deriva de la propia norma y su Título Sexto. No existe un orden lógico de aparición entre los trabajos especiales y, no se incluyen profesiones, oficios o trabajos que, se hayan creado a la luz del desarrollo tecnológico o no se han incluido por ausencia de análisis a la tipicidad de la actividad laboral.<sup>128</sup>

LFT 1931	LFT 1970	Incorporados (posterior a 1970)
<b>Título II. Del contrato de trabajo</b>	<b>Título VI. Trabajos Especiales</b>	<b>Título VI. Trabajos Especiales</b>
Capítulo XIV. Del trabajo de los Domésticos	Capítulo XIII. Trabajadores Domésticos	Capítulo XIII. Personas Trabajadoras del Hogar <sup>129</sup>
SIN HOMÓLOGO	Capítulo II. Trabajadores de confianza	Capítulo II. Trabajadores de confianza
Capítulo XV. Del trabajo en el mar y vías navegables	Capítulo III. Trabajadores de los buques	Capítulo III. Trabajadores de los buques
SIN HOMÓLOGO	Capítulo IV. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas	Capítulo IV. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas
Capítulo XVI. Del Trabajo Ferrocarrilero	Capítulo V. Trabajo Ferrocarrilero	Capítulo V. Trabajo Ferrocarrilero

<sup>127</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 200710.

<sup>128</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. Op. Cit., pp. 338 y 339.

<sup>129</sup> El 1.º de julio de 2019 se reformó, adicionó y derogó diversas disposiciones de la LFT en materia de las personas trabajadoras del hogar.

SIN HOMÓLOGO	Capítulo VI. Trabajo de Autotransportes	Capítulo VI. Trabajo de Autotransportes
SIN HOMÓLOGO	Capítulo VII. Trabajo de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo Jurisdicción Federal	Capítulo VII. Trabajo de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo Jurisdicción Federal
Capítulo XVII. Del Trabajo del Campo	Capítulo VIII. Trabajadores del Campo	Capítulo VIII. Trabajadores del Campo
SIN HOMÓLOGO	Capítulo IX. Agentes de Comercio y otros Semejantes	Capítulo IX. Agentes de Comercio y otros Semejantes
SIN HOMÓLOGO	Capítulo X. Deportistas Profesionales	Capítulo X. Deportistas Profesionales
SIN HOMÓLOGO	Capítulo XI. Trabajadores Actores y Músicos	Capítulo XI. Trabajadores Actores y Músicos
<b>Capítulo XVIII. De las pequeñas industrias, de la familia y del trabajo a domicilio</b>	<b>Capítulo XII. Trabajo a domicilio</b>	<b>Capítulo XII. Trabajo a domicilio</b>
SIN HOMÓLOGO	SIN HOMÓLOGO	Capítulo XII BIS. Teletrabajo <sup>130</sup>
SIN HOMÓLOGO	SIN HOMÓLOGO	Capítulo XIII BIS. De los Trabajadores en Minas <sup>131</sup>
SIN HOMÓLOGO	Capítulo XIV. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos	Capítulo XIV. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos
Capítulo XVIII. De las pequeñas industrias, de la familia y del trabajo a domicilio	Capítulo XV. Industria Familiar	Capítulo XV. Industria Familiar
SIN HOMÓLOGO	SIN HOMÓLOGO	Capítulo XVI. Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad
SIN HOMÓLOGO	SIN HOMÓLOGO	Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley

Cuadro de elaboración propia.

Al respecto, la citada *Dra. Kurczyn*, señala:<sup>132</sup>

*Con el repaso de la reglamentación se advierte la incongruencia y la descomposición de la finalidad tutelar del derecho del trabajo. Es de entenderse que cuando la LFT regula trabajos especiales, la intención es la de proteger algunas categorías de trabajadores que pudieran quedar fuera de la protección regular, o bien atender las circunstancias específicas que impiden que las actividades se desempeñen en forma regular [...]*

*De igual manera, podrían entenderse dichos trabajos especiales como no estándares, no clásicos, como lo hacen las legislaciones anglosajonas, distinciones que en rigor pueden ser analizadas y excluidas cuando no se adaptan a la concepción necesaria que facilite la regulación y su aplicación. En este sentido, ya se ha expresado en otras ocasiones, debe construirse una tipología, y para ello coincido plenamente con el maestro Néstor de Buen: en derecho del trabajo hay que elaborar teorías más profundas. La construcción de la tipología permitiría dejar en claro la distinción entre los trabajos atípicos, estos que ahora*

<sup>130</sup> El 11 enero de 2021, se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII BIS de la LFT.

<sup>131</sup> El 30 de noviembre de 2012, se publicó en el DOF el decreto por el que se incluyó a las y los trabajadores mineros en los trabajos especiales.

<sup>132</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. Op. Cit., pp. 338 a 340.

identificamos como especiales y que a la luz de las disposiciones constitucionales o de la LFT también pueden ser innomina- dos si los comparamos con los que sí se nominan en dichos textos.

La doctrina mexicana debe elaborar los conceptos y formular el plan- teamiento legal de las actividades que en realidad deben considerarse “trabajos especiales”. La actual LFT es anticuada, mas no inservible; el título que dedica a los “Trabajos especiales” es un fundamento importan- te sobre el cual se puede construir la protección laboral para un sector importante y preservar el principio de igualdad. Igualdad que debe ser base de los “especial”.

“Especial”, en principio, es lo contrario a “común”. Puede ser “especial” lo que no es “general”; por ello, lo primero que debiera aislarse es el con- cepto de “trabajo común” u “ordinario”, o “trabajadores comunes”, que en esencia son a los que se refiere la LFT, e incluso define en el artículo 8o.: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”.

“El principio de igualdad que orienta la legislación laboral impide que se den otras definiciones de trabajadores, razón por la cual desaparece la distinción que hacía la ley de 1931 entre obrero y empleado”.  
[...]

Suena lógico que la flexibilidad juegue un papel importante en esto de las definiciones; en cualquiera de sus modalidades, esa tiene importancia en el tema tratado y puede constituirse en factor de distinción. Sin embargo, sería injusto dejar la definición o la distinción entre trabajos comunes y especiales a la sola flexibilidad. Entonces debe agregarse la condición de la calificación de la mano de obra, que incluso sería útil pa- ra proteger la seguridad y estabilidad de sencillos puestos de trabajo. Es decir, que en todo caso, la generalidad son estos, y la excepción los espe- ciales. No es, sin embargo, tarea fácil, y a la flexibilidad y la calificación todavía hay que agregar otras consideraciones que destaquen: a) las con- diciones actuales de trabajar, b) las formas modernas de la organización científica del trabajo, y c) las modalidades contractuales, que por lo ge- neral buscan evadir las obligaciones patronales.

Algo importante a destacar es que si se hubiere distinguido de características especiales; es decir, si se hacen excepciones a las reglas generales, se podría considerar que resulta un trabajo especial, pero la manera en que están confeccionados los derechos y obligaciones en la regulación vigente no resulta de tipicidad especializada, desde mi óptica. Así, quizás incorporar trabajos que sí requieren del uso de esta modalidad como el de algunos periodistas, editores, etc., podría incluirse. O como una forma de contribuir a la igualdad de oportunidades, como es el caso de personas con movilidad reducida (o personas con alguna otra discapacidad).

#### ***4. INCORRECTA PROTECCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO, A DOMICILIO Y PLATAFORMAS)***

Siguiendo la línea de lo analizado antes, entiendo que el trabajo a distancia es un género que contiene como especies al teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo en plataformas. Los dos primeros ya están regulados en México, del último no existe aún regulación expresa o específica.

Yo encuentro más similitudes que diferencias entre estos trabajos. Ello con la precaución que requiere la afirmación; es decir, reiterar que no significa señalar que no hay diferencias, las hay, pero que ante sus similitudes, desde mi muy particular punto de vista es útil en la confección legal unificar una legislación global al respecto. Ahí sí, especial, encontrando las principales excepciones a los derechos laborales del resto de personas trabajadoras; por ejemplo, un hilo conductor puede ser la jornada o las interrupciones particulares o voluntarias.

Las similitudes fundamentalmente descansan en: deslocalizar el centro de trabajo y el uso de tecnología, como ya lo he dicho antes. Las diferencias en particular se basan en la forma de desarrollar el trabajo o bien, de la materia prima del trabajo:

- ✓ **Trabajo en plataforma:** Busca solventar servicios al público de repartición y transporte o de ubicación de domicilios para un servicio particular de un tercero (limpieza en casa, tintorería, baño de perros, etc.).
- ✓ **Trabajo a domicilio:** tiene por objeto realizar maquila por encargo.
- ✓ **Teletrabajo:** busca realizar labores principalmente intelectuales o de oficina a distancia.

Desde estas consideraciones, creo que puede bordarse fácilmente la balanza entre similitudes y diferencias que reguladas en una sola legislación, pudieren protegerse con el esquema de derechos y obligaciones muy similares para este sector.

La exposición de motivo de la LFT, en 1970, respecto al trabajo a domicilio es representativa de lo que bien podría ser aplicado al trabajo en plataformas y al teletrabajo:<sup>133</sup>

*XXVII. Trabajo a domicilio.*

*Durante muchos años, las personas que dan trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente. La Ley Federal del Trabajo reglamentó la figura como una relación de trabajo: el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin que pueda aceptarse que la forma externa de que se revista a la relación sea la causa determinante de su naturaleza; si se estudian las relaciones entre los trabajadores a domicilio y las empresas, se descubre que aquéllos forman parte de la unidad económica de la segunda, que su actividad está encuadrada en la empresa, que trabajan para ella y que su principal y frecuentemente única fuente de ingresos, es la retribución que perciben por su trabajo.*

*Los artículos 311 a 316 establecen los elementos de la relación jurídica, señalando lo que debe entenderse por trabajador a domicilio y por patrón.*

*Después de la definición, el artículo 312, a fin de evitar que se burlen los propósitos de la Ley, determina que los convenios en virtud de los cuales el patrón venda, aparentemente, materias primas u objetos a un trabajador, para que éste los transforme o confecciones en su domicilio, y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio. Dentro de este mismo orden de ideas, el artículo 316 prohíbe la utilización de intermediarios y establece que la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio será considerada patrón de los trabajadores.*

*Los artículos 317 a 321 consignan los requisitos que deberán satisfacer los patronos para dar trabajo a domicilio. Cuando esos requisitos no se satisfagan, las relaciones se regirán por las disposiciones generales de la Ley, lo que quiere decir que el trabajo a domicilio es una reglamentación especial que debe satisfacer todos los requisitos exigidos por la Ley y, en caso contrario, la relación adquiere la categoría general de las relaciones de trabajo.*

---

<sup>133</sup> Cfr. Cámara de Diputados. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/47/2do/Ord/19681212.html>

El artículo 322 impone a las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos la obligación de fijar los salarios mínimos profesionales en los diferentes trabajos a domicilio, a cuyo efecto señala algunas de las circunstancias que deberán tomar en consideración las Comisiones.

Los artículos 324, 325 y 326 determinan los derechos y obligaciones de los trabajadores a domicilio y de los empresarios.

El trabajo a domicilio exige una vigilancia especial, pues solamente así podrá evitarse que se repita en el futuro la explotación de que han sido y continúan siendo víctimas estos trabajadores. Tal es la razón que explica el artículo 330, que señala las atribuciones y deberes especiales de la Inspección del Trabajo.

En esa línea, existen muchos criterios del Poder Judicial de la Federación, ya muy antiguos (incluso antes de 1970, fecha de la vigente LFT), que hablan de características del trabajo a domicilio y derechos y obligaciones derivados de este, que bien podrían ser aplicados para la generalidad de trabajos a distancia:

**TIEMPO EXTRAORDINARIO, INEXISTENCIA DEL, EN EL TRABAJO A DOMICILIO.**<sup>134</sup> Conforme al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo que se realiza en el domicilio del propio trabajador se ejecuta sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, lo que implica que es el propio trabajador quien decide y determina el horario que mejor le acomode para la realización del trabajo, de ahí que no pueda hablarse de una jornada extraordinaria de labores, pues por la naturaleza del trabajo la jornada está bajo la potestad del propio trabajador.

Amparo directo 7926/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

**PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO, EN EL TRABAJO A DOMICILIO.**<sup>135</sup> Aun cuando en el capítulo especial de trabajo a domicilio no están expresamente reguladas las prestaciones relativas a prima vacacional y aguinaldo, éstas deben pagarse al trabajador si en el juicio laboral se demostró el despido pero no su justificación, conforme a una congruente interpretación de los artículos 182, 329, 48, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el artículo relativo a los trabajos especiales

---

<sup>134</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 218391. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218391>

<sup>135</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218285>

regula aspectos que en exclusiva le son aplicables a este tipo de trabajo, sin excluir las prestaciones de carácter general, que proceden en tanto no contraríen aquellas especiales.

Amparo directo 7926/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

***PRIMA DE ANTIGÜEDAD, INEXISTENCIA LEGAL DE LA, EN EL TRABAJO A DOMICILIO.***<sup>136</sup>

Tratándose de trabajadores que realizan un trabajo en su propio domicilio, no tienen derecho a percibir la prima de antigüedad, en virtud de que es requisito primordial para su pago que el trabajador sea de base, además de que atendiendo al capítulo especial del trabajo a domicilio, no se especifica como obligación para el patrón, que deba hacerse constar la antigüedad del trabajador, lo que corrobora que no tiene el carácter de empleado de planta.

Amparo directo 7926/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

***TRABAJO A DOMICILIO.***<sup>137</sup> Las labores desempeñadas por los quejosos, al reparar la ropa de trabajo de los mineros al servicio de la empresa, en sus propios domicilios y fuera de la vigilancia o la dirección de la indicada empresa, son típicas del trabajador a domicilio, aun cuando se trate de decir que la reparación de prendas de vestir, no constituye propiamente su fabricación; por lo que la responsable no incurrió en violación alguna, al considerar que los actores tienen el carácter de trabajadores a domicilio, de acuerdo con la fracción que consigna el artículo 207 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo en materia de trabajo 2605/45. Soto María Guadalupe y coagas. 27 de febrero de 1946. Mayoría de tres votos. Disidentes: Antonio Islas Bravo y Hermilo López Sánchez. La publicación no menciona el nombre del ponente. Engrose: Eduardo Vasconcelos.

***TRABAJO A DOMICILIO, PRUEBA QUE NO ACREDITA EL.***<sup>138</sup> En el trabajo a domicilio no puede hablarse de faltas de asistencia, ya que el trabajo se desarrolla en la forma y tiempo que el trabajador lo desee; con tanta mayor razón, cuanto que, ese trabajo es a destajo, esto es, los salarios se

---

<sup>136</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/218282>

<sup>137</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/372249>

<sup>138</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 368377. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/368377>



cubren según la cantidad de mano de obra ejecutada. En esas condiciones, la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicable a las relaciones obrero patronales existentes entre las partes, pues dicha disposición requiere necesariamente la obligación del trabajador de concurrir a determinado lugar; taller, fábrica, etc., en donde se ejecutan las labores durante la jornada correspondiente. Amparo directo en materia de trabajo 5527/47. Hernández Carlos. 12 de julio de 1951. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

**CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL.**<sup>139</sup> Si el actor tenía un negocio establecido y ejecutaba trabajos por precio determinado no puede tratarse de un trabajador a domicilio, porque éste no labora en su taller y además, siempre depende de un patrón; por tanto, si el reclamante tenía negocio establecido, se trata de un artesano independiente, con taller propio, y así debió entenderlo la Junta para no desvirtuar el contrato de trabajo y hacerlo extensivo a situaciones distintas de las que son características de dicho contrato, pues la ley laboral tutela al asalariado cuando efectivamente lo es, y como base de todo juicio de trabajo debe establecerse precisamente la relación de un asalariado con un patrón, conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo en materia de trabajo 4780/54. Lozano Gómez Juan. 23 de septiembre de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

**TRABAJADORES A DOMICILIO, CUANDO NO SE CONFIGURA EL TRABAJO DE LOS.**<sup>140</sup> Si unos trabajadores prestan sus servicios en el establecimiento de su patrón y no en sus hogares, no son aplicables las disposiciones relativas al trabajo a domicilio.

Amparo directo 4234/55. Lorenza Sierra Delgado. 26 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

**CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO, CARACTERISTICAS DEL.**<sup>141</sup> Si el lavado de las fundas de una empresa de transporte lo hacía la quejosa en su propia casa, para que pudiera calificarse esa relación jurídica como contrato de trabajo a domicilio habría sido preciso que coincidiera con la

---

<sup>139</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/366923>

<sup>140</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 366296. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/366296>

<sup>141</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 275824. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/275824>

definición que de esa clase de trabajo formula el artículo 207 de la ley de la materia y ello no ocurrió, ya que conforme a esa norma legal el trabajo a domicilio es aquel que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaboradas en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o de la dirección inmediata de las personas que ha proporcionado el material, no siendo éste el caso, pues la quejosa no recibía artículos de fabricación y materias primas para elaborarlos, sino que se ocupaba del lavado y planchado de las fundas que se le entregaban.

Amparo directo 5689/59. Catalina Zamudio Cruz. 24 de marzo de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

**TRABAJO A DOMICILIO.**<sup>142</sup> La naturaleza del trabajo a domicilio, tal y como se encuentra reglamentado en nuestra ley, no permite ajustar la labor que desarrolla el trabajador a un horario determinado, sino lo que el legislador ha previsto y busca proteger únicamente, es que el precio que se pague por unidad de obra realizada, no sea inferior al que correspondería a un trabajador ordinario si prestara sus servicios directamente en el taller propiedad del patrón; esto es, que calculando el número de unidades de trabajo que pudiera realizar el trabajador en su jornada de ocho horas y dividido el importe del salario diario entre ese número, se obtenga el valor individual de cada unidad y se cubra al trabajador a domicilio el importe que resulte por cada unidad que entregue al patrón.

**TRABAJO A DOMICILIO. NO PUEDE ESTAR SUJETO A TAREA FIJA.**<sup>143</sup> Si un trabajo se desarrolla fuera de la vigilancia o dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material, tal y como lo expresa el artículo 207 de nuestra legislación laboral, no se puede obligar al trabajador a una tarea fija, sino a la que voluntariamente desee desarrollar, por lo que su actividad se regula de manera distinta, inclusive, a la de los trabajadores de una pequeña industria, para quienes sí rigen las disposiciones generales del contrato individual del trabajo establecidas en la ley.

Amparo directo 8036/61. Rosa María Carrillo. 27 de septiembre de 1962. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal.

---

<sup>142</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 274448. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/274448>

<sup>143</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 274447. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/274447>

**TRABAJO A DOMICILIO.**<sup>144</sup> Si una persona presta servicios a una negociación, mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre dicha persona y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa; e inclusive, si ha quedado demostrado que el dueño del negocio le ha proporcionado una máquina para la realización de sus labores, todo ello permite concluir que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las órdenes que recibe.

Amparo directo 4762/62. Silvestre Robles García. 20 de marzo de 1963. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal.

**TRABAJO A DOMICILIO.**<sup>145</sup> Si una persona presta servicios a una negociación, mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esa finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre dicha persona y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa; e inclusive, si ha quedado demostrado que el dueño del negocio le ha proporcionado una máquina para la realización de sus labores, todo ello permite concluir que el trabajador no actúa por cuenta propia, sino bajo las órdenes que recibe.

Amparo directo 7505/68. Angel Martínez Sanjuán. 10 de septiembre de 1969. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

**HORAS EXTRAS. PROCEDENCIA DE SU PAGO CUANDO SE TRATA DE VENDEDORES A DOMICILIO.**<sup>146</sup> La procedencia del pago de tiempo extraordinario no está en función directa del desempeño efectivo de la actividad del trabajador durante el período extraordinario, sino de la subordinación y dependencia de éste respecto de su patrón, con las mismas obligaciones derivadas de la relación laboral, de manera que si el trabajador afirma en su demanda que laboraba de las nueve a las veintiuna horas, y por su parte el patrón indica que no estaba sujeto a una jornada sino que

---

<sup>144</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:  
<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/802992>

<sup>145</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN, con número de registro digital: 244909. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/244909>

<sup>146</sup> Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:  
<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/216373>

*autoadministraba su tiempo para desarrollar sus labores, corre a cargo del patrón comprobar su dicho, y si no lo hace, se debe tener por cierto que aquél tenía una hora de entrada y de salida, para de ahí concluir que trabajó tiempo extraordinario, toda vez que durante todo ese período estuvo bajo el mando del patrón. Amparo directo 100/93. Salvador Guerrero González. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.*

En ese mismo sentido, la Dra. Kurczyn ya advertía la relación entre Trabajo a Domicilio y teletrabajo:<sup>147</sup>

*La reglamentación del trabajo a domicilio, si bien no es perfecta, ofrece un condicionamiento que puede calificarse de satisfactorio y apropiado para regular alguna submodalidad, como el teletrabajo; sin duda una categoría que merece explicaciones detalladas en cuanto se le relaciona en legislaciones modernas con el uso de telecomunicaciones o informática con disposiciones ad hoc. Sin duda el trabajo a domicilio tradicional requiere actualización y aplicación de métodos de control más efectivos para la protección de los trabajadores, sobre todo en lo relacionado a la salud, higiene y ambiente laboral y a las prestaciones de seguridad social. En la segunda hipótesis, el teletrabajo, como versión moderna de esta modalidad, requiere también una regulación específica.*

*[...]*

*En otro sentido debe volverse la mirada al trabajo autónomo; al que bajo cierta calificación se le denomina freelancer bajo el cual trabajan hoy día un buen número de personas, entre ellos pueden mencionarse los reporteros y fotógrafos prácticamente desprotegidos, sin las prestaciones mínimas de trabajo que marca la Constitución Política.*

*Los sistemas de reclutamiento de trabajadores se han diversificado. Hoy en día es fácil encontrar en los servidores de la Internet un sinnúmero de propuestas para trabajar. En estas formas se plantea un buen número de simulaciones contractuales con la intención de desplazar la legislación laboral e imponer otras normas con la intención de igualar al trabajador con el empleador, circunstancia injusta desde cualquier óptica. También existe la tendencia a crear “la independencia” del trabajador liberando al empleador de toda responsabilidad.*

No es casualidad que cuando en el año 2012 se reformó la LFT para incluir la tecnología dentro del trabajo a domicilio algunos autores señalaran que se estaba reglamentando el teletrabajo:<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. Op. Cit., pp. 334 y 342.

<sup>148</sup> Estefanía Rueda García, Op. Cit., p. 29

*El teletrabajo fue recientemente incluido en la Ley Federal del Trabajo de 1970 a través de la reforma laboral propuesta el 1º de septiembre de 2012, por el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa en uso de la figura de iniciativa preferente.*

[...]

*El incluir en el cuerpo normativo el uso de la tecnología, hace una aportación importante a nuestra legislación al introducir el teletrabajo, como un trabajo de carácter especial.*

Lo entiendo como un punto de evolución en que al nacer en la regulación mexicana el trabajo a domicilio no contemplaba la tecnología (1931 y 1970), posteriormente se integró (2012) y después volvió a separarse para incorporarse en la regulación propia de teletrabajo (2021). Razón por la que ambas figuras o modalidades a distancia deben leerse con un origen común.

Art. 311 antes de la reforma
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. <del>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</del> Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</li></ul>
Art. 311 después de la reforma
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.</li></ul> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>

Cuadro de elaboración propia

Por otro lado, sostengo que si hay algo positivo en la reforma en materia laboral, es dejar la puerta abierta a argumentos judiciales con los que se impute, a partir de ella, laboralidad a los y las trabajadoras de plataformas. Ello es así, ya que considero que la redacción del artículo 330-A, describe como teletrabajo el desarrollo de actividades laborales en lugares distintos a los establecimientos del patrón, utilizando primordialmente las tecnologías de la información para el contacto y mando de éste con la persona trabajadora (dar y recibir instrucciones). Elementos que encuadran perfectamente en el trabajo de plataforma en que son monitoreados y asignados en sus tareas de viaje, recolección y transporte a través de algoritmos, y están deslocalizados de un centro de trabajo.

Art. 330 A primer párrafo

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

Cuadro de elaboración propia

## 5. BURÓCRATAS IGNORADOS

El sector público se vio excluido de la reforma legal. Se podría afirmar que resulta obvio que la reforma fue a la *LFT* y no así a las legislaciones laborales burocráticas. Sin embargo, no lo es cuando vemos que en otras reformas trascendentes como la acontecida el 1 de mayo de 2019, en algunos rubros premeditadamente se decidió confeccionar un paquete de reformas que abarcaban al sector público y privado (en lo tocante al voto sindical: personal, libre, directo y secreto). Igualmente, ocurrió con la reforma a la subcontratación acontecida el 23 de abril de 2023, tocando diversas legislaciones del sector público y privado.

Adicionalmente, si se se considera que la mayoría de las empresas productivas del estado (PEMEX y CFE) y las entidades paraestatales que se rigen por el artículo 123, apartado A de la CPEUM y como consecuencia por la *LFT*, se hace más evidente la inconsistencia que se comenta.

Por ello no se entiende la ausencia del sector público. ¿Acaso, los burócratas no teletrabajan? Sectores como el educativo, con el sindicato más grande de América Latina, tuvieron que dar clases a distancia sin reglas claras, por ejemplo.<sup>149</sup>

En el primer capítulo ya advertía que incluso existió una iniciativa para regular al sector burocrático que nunca ha pasado de comisiones. No obstante, igualmente, advertía que existió

---

<sup>149</sup> Cfr. La Jornada, “Urge regular el teletrabajo magisterial: SNTE”. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/15/politica/urge-regular-el-teletrabajo-magisterial-snte/>

un exhorto de un Senador de la República para que el sector público también usara las reglas del teletrabajo aplicando la supletoriedad de la ley burocrática.

Sin embargo, sería muy útil y necesario para este sector contar con reglas claras, sobre todo comprendiendo que es tan amplio como difuso: incluye a los tres poderes y niveles de gobierno.

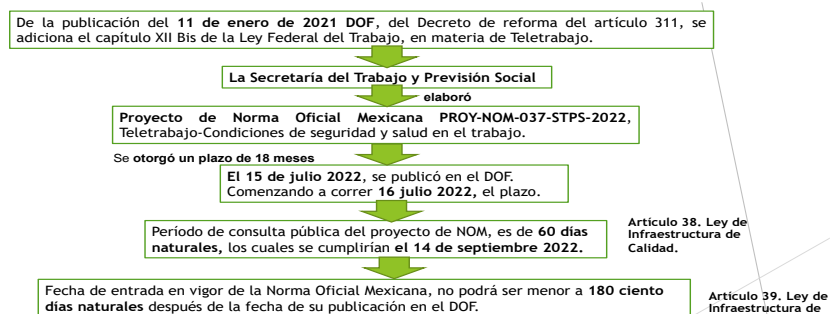
Lo anterior, sin ignorar, como he referido antes, que una parte del sector público se regula por el apartado A, del artículo 123 de la CPEUM.

## 6. NORMA OFICIAL MEXICANA ALETARGADA E INCONVENIENTE

El artículo 330-J y Segundo transitorio de la reforma, establecen que en materia de condiciones de seguridad y salud serán detalladas a través de una NOM. Se refiere a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que tendrán que establecerse en una *Norma Oficial Mexicana*, por parte de la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, en la cual habrá que considerar distintos factores, como son los económicos y psicosociales, así como los que tengan que ver con el resguardo de la integridad física y mental de los y las teletrabajadoras. En atención a ello, el 8 de junio de 2023 fue publicada en el DOF *NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo*.

Aun y sin que hubiere regulación específica de teletrabajo en la LFT, podría haberse expedido NOM al respecto, de conformidad con la *Ley de Infraestructura de la Calidad*.

Dicha NOM fue publicada, atendiendo los pasos que a continuación expongo:



Cuadro de elaboración propia.

El periodo de “consulta” que prevé la *Ley de Infraestructura de la Calidad* (previo a que se creé una NOM) venció apenas el 14 de septiembre del 2022, posterior a un proyecto que se publicó en el *DOF* y al cual no se le dio una amplia publicitación. Pese a ello,

dicha NOM recibió una participación importante de la sociedad que desde mi opinión generaron la oportunidad para corregir errores y grandes ambigüedades de su escasa regulación en la *LFT*, pero que sin embargo la autoridad laboral desechó una parte importante de los comentarios con el argumento de que no se proponían propuestas de redacción concreta (cuando la Ley de Infraestructura de la Calidad no exige una forma especial para formular las propuestas de la sociedad civil), publicando el 15 de mayo de 2023, en el DOF, la atención a los comentarios vertidos.

## ***7. OTRAS IMPRECISIONES FORMALES***

De la reforma del 11 de enero de 2021, pueden advertirse otras imprecisiones de forma o técnica legislativa que a continuación señalo:

- **Encabezado del decreto impreciso.** Señala que se adiciona el Capítulo XII Bis de la *LFT*, sin adscribir que el capítulo añadido es relativo al Título Sexto, correspondiente precisamente a trabajos especiales. Resulta idóneo señalarlo porque la estructura de la *LFT* es por títulos y capítulos pertenecientes a estos.
- **Título del Decreto ambigüo.** Se omite mencionar la eliminación del segundo párrafo del artículo 311, así como su modificación en su párrafo primero.
- **Uso del lenguaje neutro pero no homologado.** En el texto se observa el uso del concepto de “persona trabajadora” en la totalidad de artículos, sin embargo en la fracción II del artículo 330-K se usa nuevamente “trabajador”. En cambio, se sigue utilizando el concepto de “patrón”, cuando en la propia reforma del 1 de mayo de 2019, ya se empieza a sustituir por el de “persona empleadora” o empleador en muchos y diversos artículos. Sería conveniente una homologación de los conceptos laborales utilizados en la totalidad de la legislación.



## II.II CRÍTICA A LA PROTECCIÓN SUSTANTIVA

En una reflexión, distinta a la anterior, más sustantiva, si se quiere ver así (y que quizás tiene algunos elementos del subcapítulo anterior pero desde otra dimensión). Sobre la regulación del teletrabajo en México es, siempre desde mi óptica, preocupante que en tan solo 11 artículos existan tantas debilidades, -ya sea por ausencia o deficiencia de la regulación- para generar una protección que impute derechos y obligaciones a las partes de una relación de trabajo.

Intentaré demostrarlo a partir de los siguientes ejes: *i.* Brechas; *ii.* Privacidad; *iii.* Delimitación; *iv.* Conceptos; *v.* Sanciones, y *vi.* Jurisprudencia. Componentes que desde ya me permiten afirmar que la existencia de la actual y vigente confección legal es improductiva para abarcar una tutela efectiva de los y las teletrabajadoras.

### 1. BRECHA DIGITAL Y DE GÉNERO

El acceso a internet es asimétrico. Los y las trabajadoras forman parte de esa asimetría, no se requiere abundar mucho en la estadística nacional e internacional para darnos cuenta de que existe pobreza laboral como lo define la OIT:<sup>150</sup>

*Los trabajadores pobres son personas empleadas que viven en hogares que se encuentran por debajo de una línea de pobreza aceptada. Si bien la pobreza en el mundo desarrollado se asocia a menudo con desocupación la pobreza extrema que existe en gran parte del mundo en desarrollo, es en gran medida un problema de las personas empleadas en estas sociedades. Para estos trabajadores pobres, el problema es típicamente de ocupación calidad. Por lo tanto, la reducción de la pobreza de acuerdo con los ODS requiere aumentar las oportunidades y los ingresos de los trabajadores pobres aquellas personas que están empleadas, pero que sin embargo son incapaces de superar el umbral de pobreza por sí mismas y sus familias.*

---

<sup>150</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-poverty/>

Y en ese contexto, circunstancias como lo son la geografía de los centros de trabajo y los servicios de telecomunicaciones. La *Dra. Clara Luz Álvarez* señala:<sup>151</sup>

*La posibilidad de acceder a las telecomunicaciones por todos los habitantes de un país es un reto constante. La falta de acceso a las telecomunicaciones en términos equitativos no sólo es un obstáculo para el desarrollo, sino también representa un factor para incrementar las diferencias sociales, educativas y económicas. Al igual que en muchos países, en México la infraestructura de telecomunicaciones desplegada no representa la accesibilidad efectiva, porque (1) existen zonas del país que aún no cuentan con todos los servicios de telecomunicaciones, o (2) el acceso a estos no es homogéneo para sus habitantes pues algunos no pueden acceder por cuestión de precios o por tener alguna discapacidad.*

*La accesibilidad a las telecomunicaciones se refiere a que todas las personas de un país puedan acceder en igualdad de condiciones a los servicios de telecomunicaciones, sin importar si tienen o no alguna discapacidad. Con el avance tecnológico, los servicios y equipos de telecomunicaciones permiten más y más la accesibilidad por personas con diferentes discapacidades (p. ej. Auditiva, visual, motriz, intelectual).*

*Los retos de la accesibilidad son permanentes porque si la evolución tecnológica ignora el diseño universal y la importancia de la accesibilidad por personas con discapacidad, un equipo o un servicio que ya era accesible puede dejarlo de ser en una nueva versión o con una actualización de software, por ejemplo.*

No siempre se cuenta con conectividad a internet. Otra circunstancia por considerar en este fenómeno, y que pienso es muy relevante, lo es el número de personas que viven en un mismo domicilio, así como el factor de la desigualdad de género heteropatriarcal que aún priva en nuestra sociedad y que asigna roles de género de cuidado y responsabilidades familiares mayormente a las mujeres.

Una combinación de todos estos factores, me llevan a pensar que el análisis de derechos y obligaciones en el teletrabajo necesariamente pasan por incluir de manera seria a la brecha digital, que a su vez, implica lo antes dicho. Veamos las cifras:

El *INEGI* respecto al uso de internet reportó:<sup>152</sup>

- En 2020, 72.0% de la población mexicana (84.1 millones de personas) usó internet, según la *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares*.

---

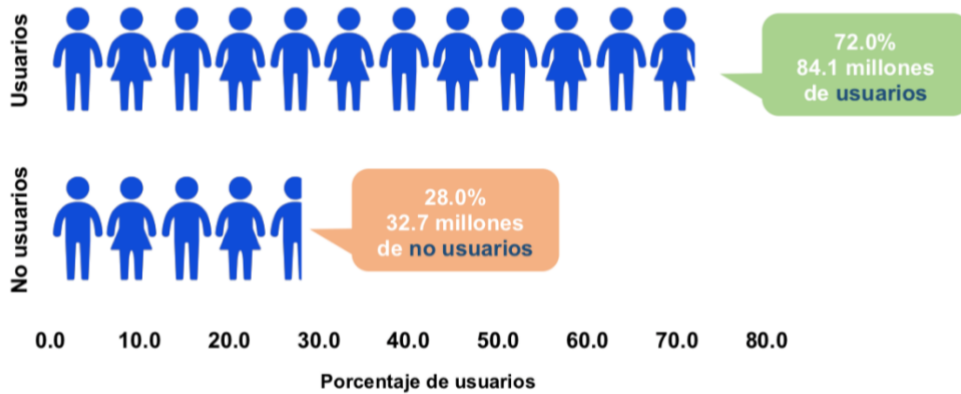
<sup>151</sup> Clara Luz Álvarez, *Telecomunicaciones y Radiodifusión en México*, UNAM, 2018, P. 379

<sup>152</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Internet22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Internet22.pdf)

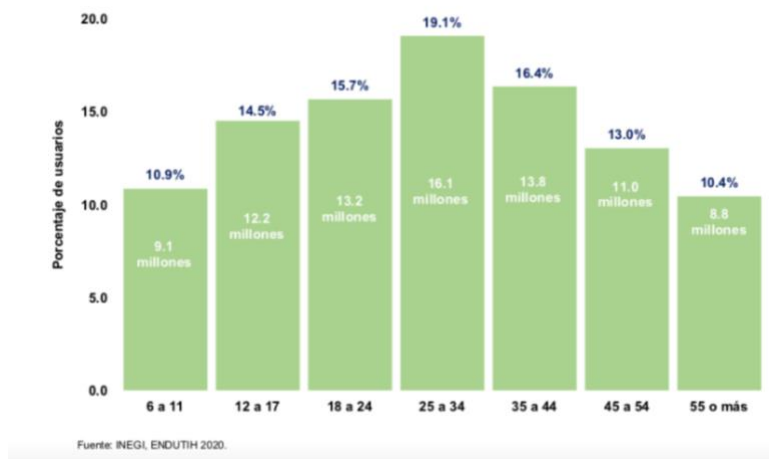
- El 60.6% de los hogares en México contó con acceso a internet (un total de 21.8 millones de hogares).
- El 96.0% de las y los usuarios de internet utilizó un smartphone como equipo más frecuente para conectarse a internet.

Gráfica 1.  
POBLACIÓN DE SEIS AÑOS O MÁS POR CONDICIÓN DE USO DE INTERNET, 2020



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

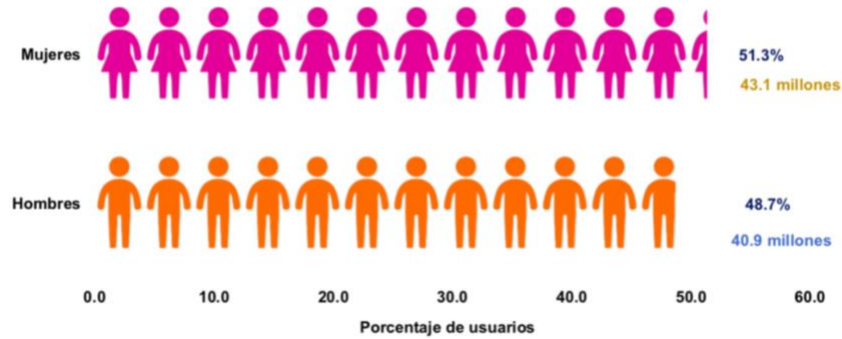
Gráfica 2.  
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE INTERNET POR GRUPOS DE EDAD, 2020



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

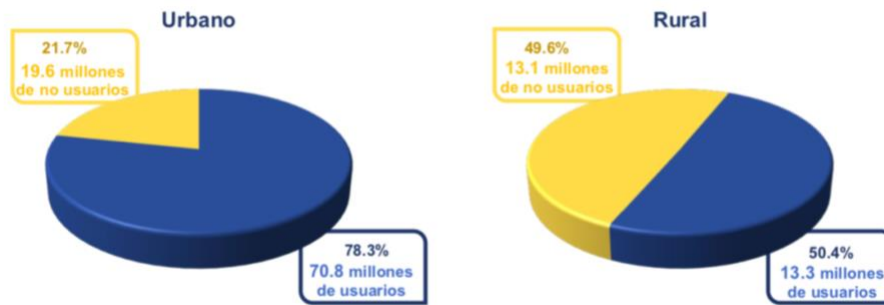
La mayoría de las 84.1 millones de personas que usaron internet fueron mujeres (51.3%, lo que las coloca 2.6 puntos porcentuales arriba de los hombres (48.7%).

Gráfica 3.  
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE INTERNET POR GÉNERO, 2020



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

Gráfica 4.  
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE INTERNET EN ÁREAS URBANO-RURALES, 2020



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.  
Nota: Los porcentajes presentados corresponden al universo de cada zona.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE INTERNET POR FRECUENCIA DE USO, 2020



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

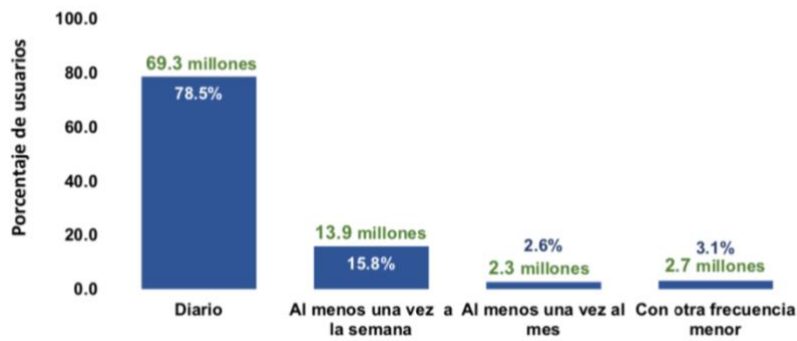
Gráfica 7

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE INTERNET POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2020**



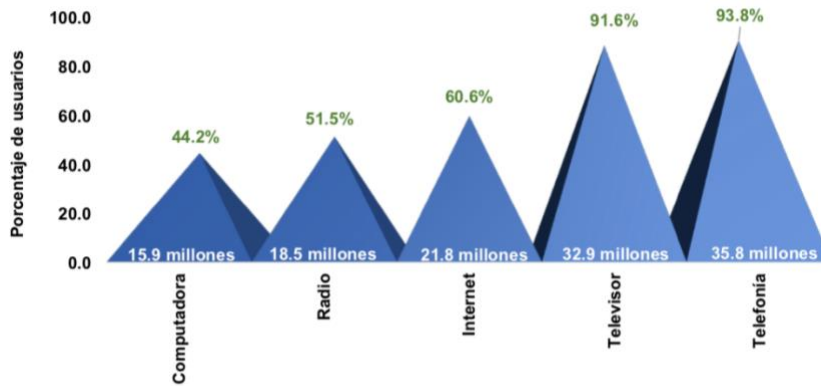
Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE TELEFONÍA CELULAR POR FRECUENCIA DE USO, 2020**



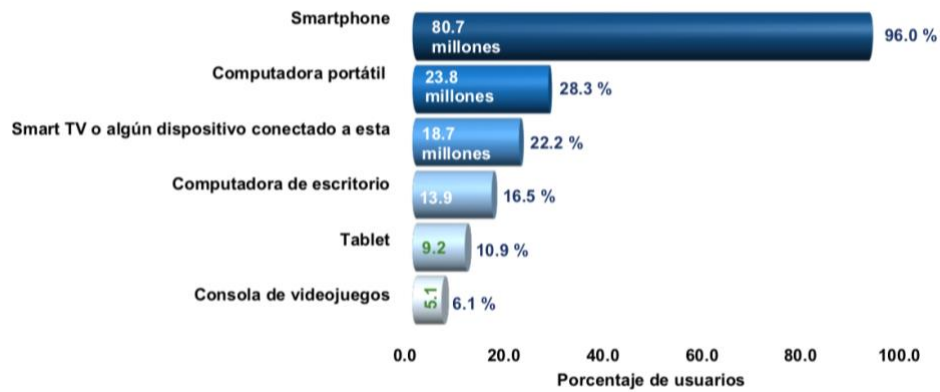
Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HOGARES POR DISPONIBILIDAD DE TIC, 2020**

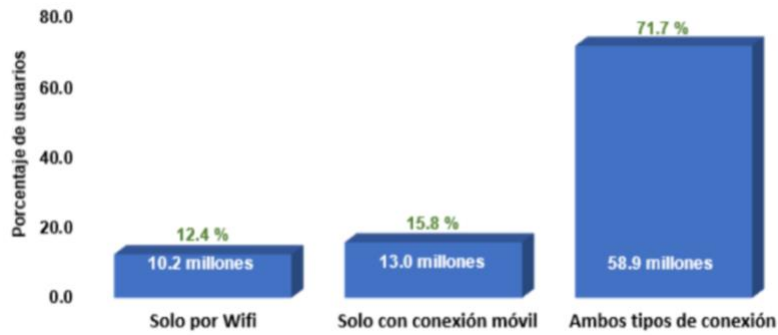


Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

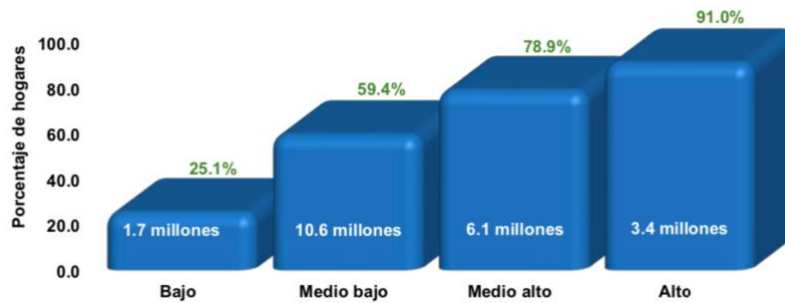
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE USUARIOS DE INTERNET POR EQUIPO PRINCIPAL UTILIZADO, 2020



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.  
 Nota: La suma de los porcentajes no corresponde al total por ser una pregunta de opción múltiple.



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.



Fuente: INEGI, ENDUTIH 2020.

*Oxfam México* recientemente señaló respecto a la acumulación de la riqueza:<sup>153</sup>

<sup>153</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

A pesar de los avances en políticas sociales y laborales de este gobierno federal y en medio de diversas crisis coyunturales por los efectos de la pandemia de COVID-19 –de costo de vida, sanitaria, económica, social y de cuidados– y estructurales –como la emergencia climática–, los súper ricos en México han visto crecer sus fortunas en un tercio (33%) desde el inicio de la pandemia. Por cada 100 pesos de riqueza que se crearon entre 2019 y 2021, 21 pesos se fueron al 1% más rico y apenas 0.40 pesos al 50% más pobre. Solamente Carlos Slim, el hombre más rico de México y de América Latina y el Caribe, concentra más riqueza que la mitad de la población mexicana y ha visto crecer su riqueza en un 42% desde el principio de la pandemia, un monto equivalente a US\$1 millón por hora. Sin embargo, estos números no se reflejan en la parte de la cuenta que los súper ricos pagan. Las personas contribuyentes con ingresos arriba de 500 millones de pesos anuales apenas representaron el 0.03% de la recaudación total de impuestos. Además, las grandes empresas pagaban hasta 2021 unas tasas efectivas de ISR de entre el 1 y 8% del total de sus ingresos, muy por debajo del 30% que establece la ley. Cuando los súper ricos no pagan, pagamos nosotros.

La **Acción Ciudadana Frente a la Pobreza** reporta respecto a la pobreza laboral:<sup>154</sup>

- Casi 10 millones de personas que cuentan con empleo formal registrado ante el IMSS (o sea, 45%) no ganan lo suficiente para comprar dos canastas básicas
- El 53% de esos trabajadores, que tienen un salario precario, laboran en empresas grandes y medianas
- Sinaloa, Durango, Tlaxcala y Michoacán entre los estados con la mayor proporción de personas con trabajo formal sin salario suficiente

El hecho de que millones de mexicanos cuenten con un empleo formal no es garantía de que puedan superar su condición de pobreza.

De acuerdo con registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al cierre del año pasado, casi la mitad, 45 por ciento de las personas con empleo formal carecen de salario suficiente que les permita dejar de ser pobres; se trata de 9 millones 598 mil personas, casi 10 millones de personas, a quienes el salario mensual no les alcanza para comprar dos canastas básicas.

Así se muestra en el “Reporte temático no 1” que presenta Acción Ciudadana Frente a la Pobreza en la serie “Salarios bajo la lupa”, con base en los datos oficiales del IMSS, dado a conocer hoy. Los principales hallazgos son:

---

<https://oxfamexico.org/wp-content/uploads/2023/01/Quien-paga-la-cuenta-2.pdf>

<sup>154</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://frentealapobreza.mx/com-2301/>

Un dato significativo es que el 53 por ciento de esos 10 millones de personas son trabajadores y trabajadoras de medianas y grandes empresas, ya sea en fábricas, almacenes, tiendas departamentales, corporativos o consorcios.

La pobreza y precariedad laboral que se asocia únicamente con la informalidad o el subempleo, también invade en gran medida la economía formal. Las empresas con mayor soporte económico también son fábricas de pobreza.

Esta situación se presenta prácticamente en todo el territorio nacional, en ocho estados (una cuarta parte de las entidades del país) el salario insuficiente afecta a más del 55 por ciento de los trabajadores formales (10 puntos más que el promedio nacional: 45%).

Se trata de Sinaloa, donde afecta al 62.6 por ciento; Guerrero, al 61.7; Oaxaca, 60.9; Durango, 58.5; Chiapas, 56.6; Tlaxcala y Michoacán al 56.2 por ciento y Nayarit, al 55.3.

Rogelio Gómez Hermosillo, coordinador de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, refirió que es común pensar que el empleo formal garantiza superar la pobreza; sin embargo, es preciso desmitificar esta percepción errónea. “Hemos insistido a los grupos empresariales que no basta pagar el salario mínimo o poco más, lo mínimo son 8,600, pues si no alcanza para dos personas, no puede ser suficiente para una familia. No puede haber responsabilidad social empresarial si los bajos salarios producen pobreza”, añadió.

Explicó que un ingreso menor al costo de dos canastas básicas es insuficiente para superar la pobreza, pues el tamaño promedio de los hogares en México es de 3.6 personas con 1.6 perceptores de ingreso por hogar. Por tanto, cada perceptor de ingreso tiene poco más de una persona dependiente a su cargo.

“El principio es muy claro: el salario debe ser suficiente para mantener a quien trabaja y a su familia. Así lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos y nuestra Constitución. Por tanto, el salario debe alcanzar para mantener al menos a dos personas, quien trabaja y una más”, sostuvo.

Un salario suficiente para comprar dos canastas básicas, explicó, es el umbral mínimo indispensable de ingreso familiar. Es sólo un primer paso para contribuir a que una familia comience a superar su condición de pobreza. Y de ahí la propuesta a los organismos empresariales de garantizar salario suficiente ya (8,600 al mes). Y a partir de ahí, avanzar hasta lograr “ingreso digno” (que puede ser de más de 10 mil pesos al mes).

Mientras el trabajo siga siendo precario, afirmó Gómez Hermosillo, producirá pobreza, en lugar de ser la puerta de salida, y los cambios en los niveles de la pobreza en México seguirán siendo marginales.

Igualmente, respecto al trabajo de hombres y mujeres, **CONEVAL** reporta:<sup>155</sup>

Mediante indicadores del Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, se pueden analizar las profundas desigualdades en promedio de horas a la semana dedicadas a trabajos domésticos y de cuidados no remunerados de hombres y de mujeres. La gráfica 34 muestra que las horas de trabajos domésticos/de cuidados no remunerados se mantuvo constante entre 2012 y 2018, que es mayor para las mujeres en todos

---

<sup>155</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/Sectoriales\\_19-20/Informe\\_PND\\_Derivados\\_Monitoreo\\_2021.pdf](https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/Sectoriales_19-20/Informe_PND_Derivados_Monitoreo_2021.pdf)



los años, triplicando el tiempo dedicado por los hombres. [...] se observa el efecto de la pandemia en el incremento abrupto del promedio de horas tanto para hombres como para mujeres, con un mayor impacto en las mujeres, que se aleja mucho de la meta sexenal planteada.

Ante ello no es suficiente una legislación que en su artículo 330-H lo único que señala respecto a la igualdad de género es: “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”.

Asimismo, el artículo 330-E, fr. III, que solo se limita a señalar respecto al internet: “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”.

Igualdad de género y conectividad a internet no solo deben ser descritas de manera enunciativa, sino que atendiendo a la geografía nacional deben sopesarse las brechas y realizar acciones que medien las condiciones reales frente a las simples intenciones legislativas. De lo contrario la legislación puede caer en la creación de categorías sospechosas<sup>156</sup> en que sin prohibirlo formalmente, el teletrabajo podría resultar de difícil acceso para un grupo de trabajadores/as, y que mayores empresas, a su vez, se vean beneficiadas. Al respecto la SCJN ha señalado:<sup>157</sup>

[...]la Constitución no prohíbe el uso de categorías sospechosas, sino su utilización de forma injustificada; y no se debe perder de vista que la discriminación tiene como nota característica que el trato diferente afecte el

---

<sup>156</sup> “En materia de igualdad y no discriminación, las categorías sospechosas son aquellas que, estando protegidas por la ley, existe una presunción de inconstitucionalidad sobre ellas. Comprenden una o varias condiciones que identifican a las personas, sobre las cuales no sería razonable realizar distinciones de derechos. Sin embargo, al emitirse algunas restricciones para grupos particulares en el acceso a ciertos derechos se pueden generar excepciones que pueden ser consideradas violatorias de los derechos humanos de un grupo particular de personas.

Las restricciones sobre derechos que pueden ser catalogadas como sospechosas, derivan de una o varias condiciones de las personas que pueden estar vinculadas con su origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidades, salud, religión, opiniones particulares, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad.” Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://tetlax.org.mx/articulos-analisis-tet-2021-034/>

<sup>157</sup> AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 4865/2018, pp. 5 a 7. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento\\_dos/2019-10/ADR-4865-2018-191009\\_0.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2019-10/ADR-4865-2018-191009_0.pdf)

*ejercicio de un derecho humano, de ahí que el escrutinio estricto de las distinciones basadas en las categorías sospechosas garantiza que sólo serán constitucionales aquellas que tengan una justificación muy robusta.*

*[...]*

*Y ha precisado que una modalidad o faceta del derecho a la igualdad es la prohibición de discriminar, la cual entraña que ninguna persona pueda ser excluida del goce de un derecho humano, ni tratada en forma distinta a otra que presente similares características o condiciones jurídicamente relevantes, especialmente cuando la diferenciación obedezca a alguna de las categorías sospechosas que recoge el referido precepto constitucional, a saber: el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas.*

*Así, se ha considerado que el derecho humano de igualdad y la prohibición de discriminación, obligan a toda clase de autoridades en el ámbito de sus competencias, pues su observancia debe ser un criterio básico para la producción normativa, para su interpretación y para su aplicación.*

*No obstante, también se ha precisado que si bien el verdadero sentido de la igualdad, es colocar a las personas en condiciones de poder acceder a los demás derechos constitucionalmente reconocidos, lo cual implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo siempre, en cualquier momento y circunstancia, en condiciones absolutas, sino que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio o privarse de un beneficio, en forma injustificada; por tanto, tal principio exige tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de manera que habrá ocasiones en que hacer distinciones estará vedado, y habrá otras en las que no sólo estará permitido sino que será constitucionalmente exigido.*

De la regulación mexicana en materia de teletrabajo, como se encuentra actualmente, en todo caso, sus derechos y obligaciones serían aplicables a personas con acceso a internet, viviendas adecuadas y roles de género modificados. Quizás esto último sea lo que si pudiera convivir con la actual regulación pero de manera muy agresiva; es decir, si una mujer teletrabaja desde su casa y tuviere muchas responsabilidades personales y familiares dentro del hogar, muy probablemente disminuya su productividad, ya sea porque trabaja horas extras para compensar el desvío de responsabilidades familiares o bien descuide las mismas. Siendo además evidente el riesgo psicosocial para la mujer teletrabajadora.

Pienso en si una correcta legislación en lugar de excluir a determinados trabajadores puede servir para incluir a trabajadores y trabajadoras que cuenten, por ejemplo, con alguna

discapacidad. O bien, en casos de mujeres en situación de lactancia, para potenciar su derecho a la maternidad digna.<sup>158</sup>

Así, una legislación proteccionista y de avanzada en estos temas, que no considero que sea el caso de la mexicana, con esta modalidad de empleo en lugar de agrandar las asimetrías, las podría disminuir y ser un incentivo para su uso correcto. Por ejemplo, CEPAL ha propuesto una “canasta básica digital”, consistente en una computadora portátil, smartphone, tablet y un plan de conexión para los hogares no conectados, con un costo anual inferior al 1% del PIB.<sup>159</sup>

## 2. PRIVACIDAD Y TECNOLOGÍA<sup>160</sup>

Como expuse líneas arriba, en materia de protección de datos personales exclusivamente la legislación se limita a referir obligaciones generales que no generan un diseño *ad hoc* de la privacidad en el teletrabajo.

### A) *Mi visión sobre la privacidad y el trabajo*

El uso de las tecnologías incrementó en la pandemia,<sup>161</sup> ello podría ser un indicador de que quienes logran conservar su empleo en encierros sanitarios generalmente son quienes pueden

---

<sup>158</sup> De conformidad con el artículo 170, fr. IV, de la LFT, se establece el periodo de 6 meses de lactancia para que la jornada laboral pueda dividirse/interrumpirse o bien disminuirse.

<sup>159</sup> Cfr. Forbes, “Cepal propone una ‘canasta básica tecnológica’ ante retos digitales”. CONSULTADO EL 22 DE ENERO DE 2023,

EN LA PÁGINA WEB:

<https://www.forbes.com.mx/el-cepal-propone-una-canasta-basica-tecnologica-por-retos-digitales-en-la-region/>

<sup>160</sup> El presente apartado estará tomando en gran parte de lo que he escrito recientemente. Cfr. José Alfonso Aparicio Velázquez, *El derecho del trabajo en pandemia*, en Pedro José Peñaloza, “Lo que la Pandemia nos dejó. Trece abordajes multidisciplinarios”, Porrúa, 2021, México, pp. 42-46. Y que a su vez también he detallado ya en otras publicaciones, tales como: “Labor impact of technological devices”, *Revista IUS LABOR*, 2/2018, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, pp. 113-121.; “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, número 24 (enero-junio 2017), pp.175-195; y el “Papel del patrón en el manejo de la información personal” (artículo que figuró en portada), en la revista IDC, febrero 2021.

<sup>161</sup> “La tecnología durante el confinamiento fue utilizada, en un 80 por ciento, para atender necesidades laborales y escolares. Tan solo el 61 por ciento empezó a realizar home office a partir de la cuarentena, la cual, califican como regular (44 por ciento) y buena (22 por ciento).” Cfr. Fabiola Méndez/Damián Mendoza, *El uso de la tecnología durante el confinamiento*, UNAM Global. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

trasladar sus actividades a su hogar. Lo han hecho incrementando su participación laboral mediante el uso de tecnologías, y una parte de quienes han perdido el empleo a causa de la pandemia han sido reclutados en trabajos que predomina el uso de tecnología, en actividades de transporte de pasajeros, repartición de comida o productos, como en tareas que se reportan principalmente mediante una computadora.

La relación de trabajo típica era considerada aquella que tenía elementos de subordinación claramente identificados, tales como una jornada, generalmente desarrollada en un centro de trabajo determinado, bajo el mando y dirección de un empleador conocido y la percepción de una contraprestación consistente en el salario. Circunstancias que, bajo nuevas formas de producción y organización empresariales, quizás aceleradas en desarrollarse por la pandemia, se han complejizado diluyendo las posibilidades típicas de encuadrar la subordinación laboral. Hoy, el trabajo no necesariamente se desarrolla en horarios y lugares fijos o determinados, lo que parecería provocar que en la relación laboral se hace más improbable el conocimiento del empleador de sus colaboradores, así como la convivencia entre éstos últimos.

Por el contrario, el empleador como sus colaboradores suelen privilegiar mayormente, con ayuda cada vez más de tecnología, cierta información y comunicaciones que probablemente en el trato directo y constante no necesariamente se conocería ni procesaría de la misma manera. Por lo que resulta en un uso intensivo de información empresarial de parte de miles de colaboradores respecto de su trabajo e igualmente una importante oportunidad del empleador respecto de la medición y evaluación de la productividad de sus colaboradores, incluso en tiempo real.

En ese contexto, la subordinación laboral se transforma en otras maneras de dar instrucciones y recibir el producto del trabajo. Siendo crucial para tales procesos el uso adecuado de la información. Por un lado, el colaborador debe cuidar la reputación, secretos y seguridad de la empresa; y por otro, el empleador tiene la obligación de tratar los datos personales de sus colaboradores apegado a la ley.

Es frecuente escuchar que “la información es poder”, y sí lo es, pero también implica responsabilidad y por tanto requiere de conocer, en principio, su objeto de tratamiento.

En el objeto o fin del tratamiento de la información de un colaborador, con motivo de una relación de trabajo, puede sustentar su utilidad y en esa medida debe ajustarse toda una planeación estratégica acorde al marco legal vigente.

En el mundo del trabajo, sugiero dividir en tres etapas principales el objeto del tratamiento de la información laboral:

- **Antes de iniciar la relación de trabajo.** Que incluye los procesos de reclutamiento o entrevistas a posibles colaboradores.
- **Durante la vigencia de la relación de trabajo.** Que inicia con la contratación y se expande en el registro de obligaciones patronales (registro de asistencia, nómina, prestaciones extra legales, etc.).
- **Terminación de la relación de trabajo.** Por causas voluntarias o involuntarias de las partes, y que incluyen desde una constancia de labores, hasta un pago de defunción o “marcha”, pasando por una rescisión o renuncia al vínculo laboral.

Por tanto, como es de advertirse en toda la vida laboral se vuelve importante el tratamiento adecuado de la información de los colaboradores, sobre todo considerando que las maneras de hacerlo pueden ser distintas y en medios diversos, propios o ajenos al empleador (como lo es una computadora o un celular, proporcionado o no por el empleador a su personal).

Por otro lado, los datos de los y las trabajadoras pueden estar en posesión de particulares (empresas o incluso sindicatos) y/o de instituciones gubernamentales (diversas autoridades laborales como IMSS o INFONAVIT), entre las que se comunica o transfiere determinada información.

En síntesis de lo anterior, no cabe duda de que la información es útil y necesaria para el ejercicio de una relación de trabajo; es decir, para la correcta dirección de una persona subordinada para ejecutar el trabajo por el cual se le contrató. No resultaría extraño que en el futuro la laboralidad de una relación se mida a partir del nivel y grado de uso de la información de una persona.

### *B) La regulación en México*

En México, la LFPDPPP (Art. 7) regula lo que se conoce como “expectativa razonable de privacidad” y que define como la confianza que deposita cualquier persona en otra, respecto de que los datos personales proporcionados entre ellos serán tratados conforme a lo que acordaron las partes en los términos establecidos por la Ley.

Esto parte de un principio de autonomía de la voluntad de las partes, que en materia laboral está todavía más acotada. La propia SCJN ha señalado lo siguiente:<sup>162</sup>

*[...] el principio de igualdad como la libertad de contratación, es distinto si nos encontramos ante una relación contractual de carácter civil o comercial, que si nos enfrentamos a una relación que se sucede en el marco de las relaciones laborales. En este último caso, será necesario determinar la proyección de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa y el papel que juega la libertad de contratación y, en particular, el haz de facultades con el que cuenta el patrón o empresario para determinar las condiciones de trabajo. No es casualidad que las relaciones que se suceden en el mercado de trabajo han actuado como el campo natural de experimentación de la aplicación práctica de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Esto se explica por varias razones. En primer término, por la radical asimetría de poder entre empresario y trabajador y que se expresa, desde luego, en las distintas posiciones jurídicas que cada uno ocupa en la relación laboral, pero también, y con no menor significación, en el más amplio espacio de la vida social y económica. En segundo término, por las propias características del contrato que sustenta la relación laboral, ya que a diferencia de lo que sucede en otros ámbitos, lo peculiar de este contrato consiste en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo sometiendo, en mayor o menor medida, su libertad dentro de la jornada laboral a fin de obtener los recursos económicos que le permitan sostener su hogar. Por último, debido al contenido propio de la dirección empresarial, la cual se traduce en el ejercicio de unas funciones decisorias, ordenadoras y de control en las que la posición dependiente o subordinada del trabajador se va a patentizar, siendo claro el riesgo potencial de conculcación por parte del patrón o empresario, en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, es importante mencionar que las facultades de dirección del patrón o empresario no se limitan al mero establecimiento de la contraprestación salarial, sino que se extienden desde la selección del personal, pasando por la distribución del tiempo de trabajo y las modalidades de contratación, y llegando hasta la fijación de medios de control y a la instauración de*

---

<sup>162</sup> Cfr. Tesis: 1a. CDXXVII/2014 (10a.),

*normas de conducta y disciplina laborales. Asimismo, es necesario advertir que el poder del empresario es una amenaza real a los derechos del trabajador, no por considerar tales poderes como intrínsecamente perversos, sino, más sencillamente, por cuanto la lógica empresarial - sus principios económicos y sus valores normativos- actúa como freno a la expresión de aquellos derechos, comprometiendo su desarrollo.*

Circunstancia que me permite afirmar que la libertad de contratación en el derecho laboral, limitada, gradúa el nivel del manejo de la información que puede estar sujeta a un tratamiento.

La propia *LFPDPPP* define como “tratamiento” a la obtención, uso, divulgación o almacenamiento de datos personales, por cualquier medio (fracción XVIII, del artículo 3 de la *LFPDPPP*). El uso abarca cualquier acción de acceso, manejo, aprovechamiento, transferencia o disposición de datos personales.

Por otro lado, el tratamiento de la información del personal, debe apegarse a diversos principios, deberes y derechos; entre los que destaca el principio de información, que implica la existencia un aviso de privacidad que explique los detalles del tratamiento de la información que será motivo del mismo, así como los mecanismos para ejercer los denominados “Derechos ARCO” -*Acceso, Rectificación, Cancelación y/u Oposición*- (Artículos 6 a 37 de la *LFPDPPP*).

Es bajo estos elementos que el empleador debe tener un manejo muy responsable y asesorado con el fin de evitar sanciones y ataques a su prestigio en el ejercicio de su actividad empresarial.

Como lo afirmé antes, el uso de dispositivos tecnológicos por parte de los y las trabajadoras en la empresa es una nueva posibilidad de que la persona trabajadora trate con mayor facilidad la información empresarial pero también de que el empleador recabe con mayor precisión la información y comportamiento laboral (monitoreo).

Por otro lado, el *Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales* (INAI) ha resuelto procedimientos de verificación o protección de derechos, fundamentados en la *LFPDPPP*, en los que se han investigado posibles irregularidades en el manejo de los datos personales de los y las trabajadoras, ya sea por motivo de videograbaciones o en casos más particulares por la revisión de correos electrónicos.

Por último, pese a la ausencia legislativa en México se podrían adoptar buenas prácticas o bien intentar la autorregulación en materia de protección de datos personales de los y las trabajadoras, de conformidad con los “*Parámetros de Autorregulación en materia de Protección de Datos Personales*”, expedidos por la *Secretaría de Economía*, mediante el establecimiento de un

esquema de autorregulación vinculante (validado o certificado, que consiste en el establecimiento de un “Sistema de Gestión de Datos Personales”) o bien de reglas para adaptar normativa, y que son de adhesión voluntaria, pero de cumplimiento obligatorio, y que una vez adheridos los empleadores, pueden regular el uso de dispositivos tecnológicos en la empresa (Artículos 42, fracción V, y 43, de la LFPDPPP).

En México hay pocas resoluciones judiciales que traten sobre el tema trabajo-privacidad, más allá de las que emite el INAI. Sin embargo, destaca aquella que valoró la rescisión justificada de un trabajador que portaba un tatuaje nazi, y precisamente se basó sobre el análisis del libre desarrollo de la personalidad y los límites de éste en el caso de discursos de odio o de discriminación, en el entorno laboral.<sup>163</sup>

### *C) La reglamentación y los casos en otras latitudes*

La OIT en 1997 emitió un “*Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores*”,<sup>164</sup> mismo que se enfoca a los rubros de acopio, conservación, almacenamiento, uso y comunicación de los mismos, particularmente en escenarios más complejos como las agencias de colocación y en las relaciones colectivas de trabajo; además, propone restricciones a los empleadores en el manejo de los datos personales de los y las trabajadoras, en aspectos estrictamente necesarios (como el perfil para la selección de los candidatos; la formación y promoción del personal; la salvaguarda de la seguridad personal y laboral; y el control de calidad en las actividades realizadas).

En otros países, como el caso de *España*, se ha incluido en convenios colectivos<sup>165</sup> la protección de datos personales de trabajadores/as, y ya se empiezan a gestar diversas resoluciones con relación al uso de comunicaciones electrónicas o el trabajo en plataformas digitales (que en este caso ya se ha diversificado en Europa y América).

Igualmente, existen diversos casos sobre la relación existente entre privacidad y derechos laborales de los que puede orientarse el marco legal mexicano. A nivel internacional destaca el caso *Barbulescu Vs Rumanía*:<sup>166</sup>

---

<sup>163</sup> Amparo en Revisión 4865/2018

<sup>164</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9223103290\\_ES/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223103290_ES/lang-es/index.htm)

<sup>165</sup> Convenio General de la Industria Química, artículo 8.9

<sup>166</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://revistaconsinter.com/es/revistas/ano-iv-numero-vii/dereito-publico/el-caso-barbulescu-y-su-impacto-en-la-jurisprudencia-constitucional/>



*Derecho al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos personales: secreto de las comunicaciones y protección de datos personales en el ámbito laboral. Vigilancia en el marco de un proceso de despido: interceptación y transcripción de mensajes electrónicos personales en el lugar de trabajo constando prohibición por parte de la empresa. Falta de comprobación por los tribunales internos de si el empresario había notificado previamente al demandante de la posibilidad de que sus comunicaciones iban a ser controladas y de si había sido informado del alcance de la vigilancia y del grado de intrusión en su vida privada y correspondencia: falta de justificación de los motivos para la introducción de las medidas de control y de si hubiera sido posible utilizar otras medidas menos intrusivas: ausencia de justo equilibrio entre los intereses del empleador y el derecho del demandante al respeto de su vida privada: violación existente.*

Igualmente, destaca el caso *Greppi, Laura Karina c/ Telefonica de Argentina S.A. s/ despido*, en *Argentina*.<sup>167</sup> Dicho caso versó sobre un despido a causa de que un trabajador envió un mail a sus compañeros de trabajo, instándolos a adoptar acciones colectivas pacíficas en solidaridad con los trabajadores de otra empresa (una empresa aérea), y la *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en Buenos Aires*, consideró que a partir de ello había un despido discriminatorio por importar una restricción impuesta por el empleador al pleno ejercicio constitucional de propagar sus ideas.

Todo ello, casos y regulaciones inespecíficas en materia laboral y principios de datos personales, deberían llevarnos a una adecuada tutela en una confección legal del teletrabajo. Pienso que el uso de la tecnología en el ámbito laboral ya implica *per se* un uso intensivo de datos de las partes y por tanto las fórmulas de su protección pasan por principios y reglas legislativos y autorreguladas.

---

<sup>167</sup> Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-greppi-laura-karina-telefonica-argentina-sa-despido-fa05040439-2005-05-31/123456789-934.0405-0ots-eupmocsollaf>

### 3. DELIMITACIÓN DE LA FIGURA

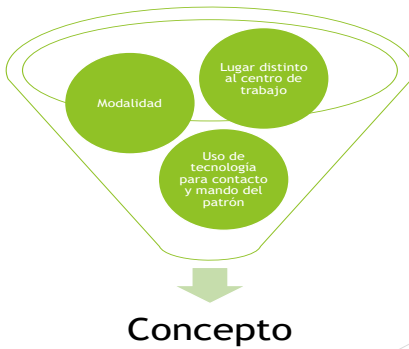
Al integrarse en la legislación la figura de teletrabajo, lo que hicieron los reformadores fue también modificar el concepto de trabajo a domicilio. Dicho concepto incluía el uso de tecnología y casi de manera idéntica a como estaba regulado se trasladó -con el uso de tecnología- al diverso concepto de teletrabajo.

Esta observación, bien podría integrarse en mis críticas de forma, sin embargo el punto nodal por el que también lo he incluido en una crítica sustancial es sobre el concepto delimitador de teletrabajo: limita la tecnología a la vigilancia del empleador, no así, a la realización del trabajo a través de ésta. Como puede advertirse de la cita al artículo correspondiente:

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

Cuestión que confunde con lo que la doctrina atribuye al teletrabajo. Es decir, que la característica principal frente a otras modalidades, es que el trabajo se realiza por medio de tecnología, y no solo se supervisa a través de ésta.

Así la regulación existente abre la puerta a confundir el teletrabajo con el trabajo a domicilio, ya que en el primero el empleador no vigila por medio de tecnología pero, por ejemplo, si se asignaren tareas a través de un correo electrónico, se pudiera refutar como trabajo a domicilio; y en casos en que se trabaje con manufactura, como es la característica del trabajo a domicilio, pero se tenga alguna llamada, se ponga alguna cámara, se envíe algún *mail* o cualquier otro medio electrónico por medio del cual el empleador o patrón vigile la actividad de la persona trabajadora, esta podría imputarse como teletrabajo.



Cuadro de elaboración propia

#### 4. CONCEPTOS JURÍDICOS INDETERMINADOS

Este punto me parece el de mayor gravedad en nuestra vigente legislación. Se utilizan palabras como “primordialmente”; “ocasional y esporádica” o “casos de fuerza mayor” y que tal como están descritos son una puerta a la evasión de obligaciones patronales, o, dicho de otra manera, a hacer inaplicable la legislación en casi en la totalidad de relaciones a distancia. Esta es la razón de fondo por la que afirmaba que la pandemia no está mencionada, y convino no mover la iniciativa que databa de 2018, porque queda constancia, como hice ver en mi primer capítulo, que hubo iniciativas que contemplaban el teletrabajo bajo razones de la COVID 19 y que ni siquiera fueron unificadas ni discutidas por los parlamentarios (como es posible en la integración de iniciativas sobre un mismo tema, en otros casos).

- El artículo 330-A, primer párrafo, señala:

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

“Primordialmente” no se puede saber con exactitud si es una medida cualitativa o cuantitativa para advertir que se utiliza tecnología y así considerar que se trata de una relación de teletrabajo protegida por la ley.

- En el artículo 330-A, último párrafo, se indica:

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

Igual que en el punto anterior, lo “ocasional o esporádico” no es una medida o regla para poder saber si se trata de teletrabajo regulado o no.

- El artículo 330 – G, primer párrafo, establece:

*Artículo 330-G.- **El cambio en la modalidad** de presencial a teletrabajo, deberá ser **voluntario** y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.*

De la misma manera, la voluntariedad del cambio de modalidad, sujeta a la “fuerza mayor”, abre la puerta a cuestionar si se usa como referencia el concepto de fuerza mayor de otras hipótesis de la propia LFT o incluso de la doctrina civil.

Los conceptos jurídicos indeterminados, cuando se basan en principios que guían la decisión de los operadores jurídicos, que en el mundo laboral pueden ser los empleadores o los propios jueces, resultan una solución correcta a la aplicación del Derecho. Sin embargo, cuando no están en ordenamientos de naturaleza constitucional, debe cuidarse de no utilizarse en sustitución de espacios donde se requieren reglas claras. La distinción entre principios y reglas es ya un axioma de la doctrina jurídica:<sup>168</sup>

*“Los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas existentes. Por lo tanto los principios son mandatos de optimización. En cambio, las reglas son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces hay que hacer exactamente lo que ella exige. Por tanto, las reglas contienen determinaciones en el ámbito de lo posible, tanto en lo fáctico como en lo jurídico. La diferencia entre regla y principios no es de grado, sino cualitativa [...]”*

---

<sup>168</sup> Robert Alexy, Teoría de los derechos fundamentales, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, pp. 86 y 87. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5822/7696#:~:text=Los%20principios%20son%20normas%20que,pueden%20ser%20cumplidas%20o%20>

- Utilizando **primordialmente** las tecnologías de la información y comunicación (Art. 330-A primer párrafo);
  - **No** será considerado **teletrabajo** aquél que se realice de forma **ocasional** o **esporádica** (Art. 330-A último párrafo);
  - El **cambio** en la **modalidad** deberá ser **voluntario y por escrito**, salvo casos de **fuerza mayor** debidamente acreditados (Art. 330-G primer párrafo);
- Puerta a la evasión patronal

Cuadro de elaboración propia

## 5. SANCIONES

No fueron referidas sanciones especiales al incumplimiento de las obligaciones derivadas del teletrabajo. No obstante ello, pueden interpretarse ciertas sanciones para temas aplicables a todos, como es el caso de la violación a la jornada laboral:

*Artículo 1000.- El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.*

Igualmente, existe una cláusula abierta en el título relativo a Sanciones de la LFT, que prevé que en caso de no establecer una sanción específica, serán de 50 a 5000 UMA´s:

*Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.*

Para mi sorpresa un Diputado del PVEM<sup>169</sup> presentó iniciativa de reforma en la que señala que la regulación del teletrabajo deviene en una norma “imperfecta” por no existir sanciones, olvidando que en su ausencia expresa (de la sanción) se prevé el citado artículo 1002, con 50 a 5000 UMA´s; promoviendo en su lugar una adición al artículo 994, integrándose al artículo 330-E, respecto a las obligaciones de los empleadores; lo cual me resulta alarmante fundamentalmente por dos razones:

---

<sup>169</sup> Cfr. Cámara de Senadores. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic\\_PVEM\\_Dip\\_Alberto\\_Puente\\_art\\_994\\_LFT.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic_PVEM_Dip_Alberto_Puente_art_994_LFT.pdf)

- Las multas por violación a dicho artículo de sanciones serían de 50 a 250, y no regulado se queda hasta 5000 UMA´s.
- Omite incluir la totalidad de artículos del teletrabajo y solo se enfoca en el de obligaciones patronales.

Ello se presta a sospecha de una iniciativa malintencionada por favorecer a los empleadores incumplidos, de forma casi evidente (disminuyendo las UMA´s que les tocaría por una eventual sanción). Lo que podría considerarse contrario al principio de progresividad previsto en el artículo 1º de la CPEUM.

Considero que sí resulta conveniente un ajuste a las sanciones por incumplimiento, pero no en dicho artículo, sino en el diverso 997, en el que se precisa de forma expresa el incumplimiento del “trabajo a domicilio” y en el que las multas son mayores (de 250 a 2500 UMA´s):

*Artículo 997.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.*

## **6. JURISPRUDENCIA**

Resulta de mucha importancia que las reformas laborales se prueben o acrediten los exámenes de constitucionalidad y logren delinear confirmando, llenando o expulsando del derecho positivo aquellas normas jurídicas de reciente creación. Sin embargo, como he señalado en otros textos:<sup>170</sup>

*No se puede soslayar que el impulso jurisdiccional que forma jurisprudencia tiene una relación directamente proporcional con las temáticas del mayor cúmulo de asuntos litigiosos (impugnados). En tal sentido la reiteración, contradicción de tesis, abandono de una por otras, entre otras formas de generar jurisprudencia, sigue la suerte de dicha circunstancia; por lo que ciertos temas, con menor litigiosidad pero*

---

<sup>170</sup> Cfr. José Alfonso Aparicio Velázquez, *La jurisprudencia en México, Axioma de los Derechos Humanos Laborales*, en Andrea Cristina Viteri García (Et. Al), “*El Impacto de los Derechos Humanos Laborales en el Sistema Jurídico Mexicano. Libro en homenaje a María Patricia Kurczyn Villalobos*”, UNAM, 2022, pp. 178 a 181.

igualmente necesitados de criterios sólidos para la interpretación de nuestra materia, difícilmente llegarán a formar parte de la jurisprudencia formal, o al menos lo harán de forma menos acelerada, aletargándose su consolidación.

Tampoco debe pasarse por alto una condición adicional en la jurisprudencia, y que a mi juicio es la fuente de su existencia: la regulación en la materia. Normas que por su exceso, defecto o ausencia provocan la interpretación conforme a la Constitución.<sup>171</sup>

Dicha regulación nacional, en materia laboral, siempre ha resultado atípica (no solo especial, como debe serlo por su naturaleza social). Existe un artículo 123 en la Carta Magna que parece una legislación reglamentaria en sí misma,<sup>172</sup> menos acorde a la tendencia de las Constituciones modernas;<sup>173</sup> al reglar la mayor parte de derechos laborales, estableciendo estándares -que no principios, o muy escasos-, y que ya por ese solo hecho delinea las formas interpretativas en sede jurisdiccional. Destinando a que la mayor parte de interpretaciones jurisprudenciales se limiten a realizar un ejercicio comparativo de lo previsto en la Constitución frente a lo desarrollado en la legislación secundaria,<sup>174</sup> sin contar con un abanico argumentativo más amplio;<sup>175</sup> como se puede constatar de la sola observación del grupo de jurisprudencias que privan y que solo dejaremos de manifiesto, -como he advertido- con una muestra elegida en el apéndice de este texto.

Por otro lado, nuestra materia se encuentra en unicidad aparente, al haber poca legislación que lo dice todo,<sup>176</sup> si se compara con otras materias en que hay una dispersión legislativa; empero, su tratamiento es

---

<sup>171</sup> "JURISPRUDENCIA. CONCEPTO, CLASES Y FINES. [...]Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador [...]". Cfr. 83029. IX.1o.71 K., Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVIII, Octubre de 2003, Pág. 1039.

<sup>172</sup> Tema que, proyectado en el pasado, fue glorioso y motivo de menciones innumerables a nuestro país, por adelantarse a todos los demás, en incluir derechos sociales en una Constitución; pero, la misma fortuna se vuelca poco más de cien años después con un reclamo de nuevas exigencias interpretativas, en un marco de derechos humanos generalizado, que precisa más protagonismo judicial y menos legislativo.

<sup>173</sup> "La existencia de Constituciones con plena fuerza normativa y dotadas de un denso contenido sustantivo o moral impide seguir concibiendo la identificación del resto de las normas del sistema como una mera cuestión de hecho, pues la validez de las mismas descansa no sólo en el respeto a las condiciones formales de competencia y procedimiento, sino también en su adecuación a los principios y derechos fundamentales que representan otras tantas condiciones materiales. Bien puede decirse entonces que los problemas de justicia (más precisamente, de la concepción de la justicia incorporada a la Constitución) se han transformado en problemas de validez o identificación de las normas." Cfr. Luis Prieto Sanchís, FERRAJOLI Y EL NEOCONSTITUCIONALISMO PRINCIPIALISTA. ENSAYO DE INTERPRETACIÓN DE ALGUNAS DIVERGENCIAS, DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 34 (2011), p. 232.

<sup>174</sup> No es casualidad que los laboristas refieran en sus alegaciones a la "prima constitucional" o a la "indemnización constitucional", entre otras instituciones de derecho laboral.

<sup>175</sup> Lo cual no significa del todo una crítica, sino un diagnóstico de un país, en que la "paranoia constitucional" priva, dada la percepción del sistemático incumplimiento y reformas constantes de las legislaciones reglamentarias.

<sup>176</sup> Siendo además una legislación corta en extensión. Por ejemplo, el derecho de huelga se encuentra reglado en pocos artículos que han tenido que ser ampliados vía interpretación jurisdiccional.

marcadamente diferenciado para los grupos de trabajadores al servicio de particulares (sector privado) frente a aquellos al servicio del estado (sector público)<sup>177</sup> y así también con la seguridad social.

Para el sector privado, existe una legislación con el mayor cúmulo de derechos laborales concentrados (tanto sustantivos como adjetivos; en materia individual como colectiva y a nivel federal y local), configurada en la Ley Federal del Trabajo (LFT), con pocas reformas desde su promulgación en 1970. Y solo antecedida por la primera ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, en el año de 1931. La materia procesal de dicha ingeniería legal prevé que los juicios laborales sean uniinstanciales, lo que ha implicado que la impugnación de los actos intermedios<sup>178</sup> del proceso laboral y el propio laudo termine de forma inmediata en el Poder Judicial de la Federación (PJF), mediante el juicio de amparo indirecto y directo, respectivamente.<sup>179</sup> Sumada la circunstancia de que la materia laboral prevé la admisión de todas las pruebas existentes en otras materias, e incluso cuenta con cláusulas abiertas, como lo es dictar el laudo “a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia”.

Adicionalmente, existen razones históricas en la consolidación de los criterios del derecho laboral mexicano, basadas fundamentalmente en que los creadores de la LFT,<sup>180</sup> fueron los que defendieron su vigencia y articulación en el máximo tribunal del país.<sup>181</sup> No es casual que Doña Cristina Salmorán de Tamayo, - la primera mujer Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), y antes Presidenta de la

---

<sup>177</sup> Es posible advertir desde la Constitución mexicana el tratamiento diferenciado a los trabajadores burocráticos. Después de un largo transcurrir se logró atribuirle al Estado el carácter de empleador y por tal razón se creó en 1960 un apartado “B” en el artículo 123 constitucional, pero con un menguado derecho laboral en contraste al apartado “A” del mismo artículo, que se agudiza en la ley reglamentaria (la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), que a nuestro juicio reduce múltiples derechos laborales, entre ellos -sin temor a equivocarnos-, muy claramente el derecho de libertad sindical.

<sup>178</sup> Sin desconocer la existencia de incidentes que prevé la propia LFT.

<sup>179</sup> Razón por la que se podría suponer la existencia de un mayor número de jurisprudencia en materia laboral frente a los otros procesos y procedimientos del derecho en México; pero que para su comprobación se requiere el comparativo de cifras que escapan a las intenciones del presente artículo.

<sup>180</sup> Según describe Mario De la Cueva, en 1960 el presidente de la República designó una comisión integrada por el licenciado Salomón González Blanco, entonces secretario del Trabajo y Previsión Social, con los entonces presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente, así como el propio Mario de la Cueva. De esos trabajos resultaron las reformas y adiciones constitucionales y legales de 1960 y 1962. En 1967, el entonces presidente de la República, designó una segunda comisión con los mismos integrantes, agregando al licenciado Alfonso López Aparicio, quien era profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM, para elaborar un nuevo proyecto, el cual concluyeron en los primeros días de 1968, sometiéndose en calidad de anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión. Al final de ese año el presidente de la República elevó el documento a la calidad de iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, presentándola ante la Cámara de Diputados, que la aprobaría casi sin modificación alguna. *Cfr.* Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 1981, t. I, Séptima Edición, pp. 57-61.

<sup>181</sup> La vida del máximo Tribunal, no ha sido exenta de aspavientos, se narra que “La Suprema Corte de Justicia durante el gobierno del general Lázaro Cárdenas tuvo una labor muy importante, en especial a través de sus Salas Administrativa y Laboral. Los ministros fueron motivo de ataques, en especial de la Barra Mexicana y de la Academia de Legislación y Jurisprudencia. Tres ministros de la Sala Administrativa estuvieron a punto de ser sometidos a juicio político y la Suprema Corte estuvo envuelta en un escándalo.” *Cfr.* César de Jesús Molina Suárez, y Salvador Cárdenas Gutiérrez, “Historia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1808-2006”, en *Revista Cuestiones Constitucionales*, Número 16, México, IJ-UNAM.



*Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)- fuera una de las partícipes de la comisión del proyecto de reforma que se aprobaría en materia laboral; y que después de la promulgación de la LFT, en 1970, se nombrara como Ministro de ese máximo órgano al connotado jurista Alfonso López Aparicio,<sup>182</sup> quien además de también ser parte de la comisión narrada, fue el redactor de toda la legislación laboral vigente, ocupando en aquel momento el cargo de Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

*Los criterios jurisprudenciales de aquellos Ministros destacan notablemente en el ámbito laboral y que incluso continúan firmes pese al tiempo transcurrido (datan de la séptima época de la SCJN).<sup>183</sup> Aquí una muestra de ellos:*

*[...]*

*En síntesis, la jurisprudencia concentra la definición de los derechos humanos más válida en un país, a través de la actividad judicial. El derecho del trabajo, como cualquier rama autónoma, modula dicha actividad y a su vez se modula por ese examen de los jueces (en una relación dialéctica). Es por ello que, para conocer la jurisprudencia laboral, debe establecerse la sapiencia en tres puntos fundamentales: i) las reglas de creación de jurisprudencia; ii) el andamiaje legislativo en materia laboral; y iii) la casuística desarrollada y reiterada.*

Sin embargo, la proyección para un correcto támara jurisdiccional, que encuentro en esta reforma en materia de teletrabajo, resulta de baja intensidad bajo las razones que he esgrimido, y principalmente basado en la confección de hipótesis como la del 40%, ocasional o esporádico y fuerza mayor que evitan que apliquen las obligaciones previstas en la reforma (sobre todo tratándose del pago de internet y energía eléctrica, que resulta lo verdaderamente innovador).

No obstante, se pueden ir confeccionando criterios<sup>184</sup> que son muy similares a las circunstancias del teletrabajo. Por ejemplo:

---

<sup>182</sup> Autor de obras prominentes, como la titulada “El Movimiento Obrero en México” que fuera su tesis doctoral y después se publicaría por la editorial Ius, y prologada por el Maestro Mario de la Cueva de quien se dice que junto al Dr. Jorge Carpizo McGregor y Miguel de la Madrid Hurtado fue uno de los discípulos más cercanos.

<sup>183</sup> Aunque debe denotarse que el Maestro Mario de la Cueva, representó la influencia laboral de aquellos tiempos, antes y en la propia LFT de 1970. “López Aparicio hace notar también que quien revise con atención la doctrina laboral de Mario de la Cueva y la compare con la labor jurisprudencial de la Cuarta Sala, particularmente de la formada entre 1934 y 1940, encontrará la influencia decisiva del maestro.” Cfr. Ignacio Carrillo Prieto, “De la vida y la obra de Mario de la Cueva” en Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México, Diciembre, 1994, número 527, México, p. 52.

<sup>184</sup> Criterios que en sentido amplio pueden ser considerados como jurisprudencia o bien serlo en sentido estricto o tener la potencialidad de consolidarse como tal. Como lo he explicado antes, se puede crear jurisprudencia -en sentido estricto- a través de: reiteración, contradicción de tesis, sustitución, y por precedentes. Para mayor abundamiento: Cfr. José Alfonso Aparicio Velázquez, *La jurisprudencia en México, Axioma de los Derechos Humanos Laborales*, en Op. Cit., pp. 187 a 191.

- **Tratándose de riesgos de trabajo.** Dentro de la jornada laboral -si es que hubiere alguna pactada-, en los partes médicos del IMSS se pudiera establecer dicha circunstancia (y que por las razones que exponga el médico se valoraría la existencia o no de dicho riesgo profesional, siempre y cuando se acuda inmediatamente a atención médica). Como ocurre en el siguiente criterio para el riesgo *in itinere*:<sup>185</sup>

*ACCIDENTE DE TRABAJO (EN TRÁNSITO). CONFORME AL ACUERDO 258/2002, EMITIDO POR EL CONSEJO TÉCNICO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, VIGENTE A PARTIR DEL 22 DE MAYO DE 2002, ES SUFICIENTE PARA ACREDITARLO SI EL TRABAJADOR ACUDIÓ DE INMEDIATO A RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA A LA UNIDAD DEL SEGURO SOCIAL QUE LE CORRESPONDE, O A LA MÁS CERCANA AL SITIO DONDE SUFRIÓ AQUEL, AUN CUANDO NO SE REALICEN ACTUACIONES DE POLICÍA, AUTORIDADES DE TRÁNSITO, O MINISTERIO PÚBLICO.* La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 196/2010, determinó que conforme al Acuerdo 258/2002, emitido por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, los accidentes de trabajo acontecidos después del 22 de mayo de 2002, en todos los casos debía acreditarse, a satisfacción del organismo de seguridad social el riesgo acaecido, sin que precisara cómo tiene que hacerse, pues ese tópico no fue materia de la contradicción de tesis referida. En ese contexto, el Acuerdo 258/2002 aludido prevé que para acreditar el accidente de trabajo en trayecto, sobre el cual no se realicen actuaciones de policía, autoridades de tránsito o Ministerio Público, debe satisfacerse alguno de los requisitos que dispone, entre otros, demostrar que el trabajador acudió de inmediato a recibir atención a la unidad médica del seguro social que le corresponde, o a la más cercana al lugar en que aquél aconteció, exigencia que se colma con el formato denominado "aviso de calificación de probable accidente de trabajo", en el que el ente asegurador hace constar esa circunstancia, esto es, que tras el accidente de tránsito acaecido al trasladarse de su domicilio al centro de trabajo o viceversa, el trabajador acudió, de inmediato, a recibir atención médica ante una de las unidades pertenecientes a dicho instituto asegurador, por lo que con la documental señalada se satisface lo establecido en el acuerdo mencionado.

---

<sup>185</sup> Cfr. Tesis Aislada en el Semanario Judicial de la Federación. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2018891>

- La elección de las **interrupciones dentro de la jornada** sin que se repute como jornada discontinua:<sup>186</sup>

*JORNADA DE TRABAJO CONTINUA NOCTURNA. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL TRABAJADOR DISPONGA DE BREVES DESCANSOS ADICIONALES A LA MEDIA HORA DE DESCANSO, NO LA HACE DISCONTINUA.* La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis 2a. XCVII/95, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 311, de rubro: "JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR.", estableció las modalidades en que puede desarrollarse la jornada de trabajo, dentro de las que se encuentran la jornada discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de modo que el trabajador pueda disponer libremente del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; y la continua, que la ley no define, pero no significa ininterrumpida, puesto que impone un descanso de media hora. En este sentido, las notas distintivas de una jornada discontinua se concretan en que el trabajador pueda disponer libremente de su descanso sin estar a disposición del patrón, siempre y cuando ese descanso no se refiera a la media hora que señala el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, pues esta interrupción es propia de la jornada continua. De manera que si en una jornada nocturna el trabajador dispone de breves descansos adicionales a la media hora referida, no es razonable suponer que, ante su corta duración, por gozar de ellos quedará liberado de estar al servicio del patrón, por lo que dicha jornada debe considerarse continua.

- Incluso, circunstancias como los **despidos, vía comunicaciones electrónicas**:<sup>187</sup>

*DESPIDO VÍA TELEFÓNICA. PARA TENERLO POR CIERTO ES INNECESARIO QUE EL TRABAJADOR SEÑALE EL LUGAR EN QUE SE LLEVÓ A CABO.* Si el trabajador señala en su demanda que fue despedido vía telefónica, no es un requisito indispensable para tenerlo por cierto que exponga el lugar en que se llevó a cabo, entendiéndose por éste "el domicilio exacto donde aconteció tal hecho", pues ese aspecto sólo puede ser exigible cuando la terminación de la relación laboral se realiza personalmente, en un sitio determinado, que generalmente corresponde al centro de trabajo, si se toma en consideración que

---

<sup>186</sup> Cfr. Tesis Aislada en el Semanario Judicial de la Federación. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/173262>

<sup>187</sup> Cfr. Tesis Aislada en Semanario Judicial de la Federación. Criterio de la SCJN. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2020367>

*la exposición clara y precisa de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos que culminaron con el despido tienen como objetivo que la demandada los conozca en su totalidad, para que oponga las excepciones y defensas que estime pertinentes; sin embargo, dicha circunstancia es irrelevante cuando esa acción se ejecuta vía telefónica, ya que al no estar en presencia de la contraparte, el lugar en que se recibe la noticia del despido no forma parte de las características propias de él, pues lo trascendente en ese supuesto son las circunstancias de modo (vía telefónica) y de tiempo, que dan oportunidad a la demandada de defenderse.*

En el camino de todo lo razonado, puedo señalar que los derechos laborales deben evaluarse conforme a la calidad de las normas que los regulan:<sup>188</sup>

*Es imposible analizar el funcionamiento de la justicia aislado de la efectividad real de las normas laborales y previsionales, mediante su autoejecución por, fundamentalmente, los empleadores, pero también por el propio Estado. Atacar las fuentes de conflicto es la tarea esencial del sistema de relaciones laborales; es la preservación del orden público laboral y de la seguridad social indisponible; es tarea de raíz no de efectos.*

Por lo que hay ocasiones que no es posible, de acuerdo con el conforme al principio de interpretación conforme, evitar el horror vacui:<sup>189</sup>

*Teleología del principio. El criterio de interpretación conforme busca preservar la norma jurídica impugnada de inconstitucional, con el fin de evitar el horror vacui, evitar con ello caer en un campo lagunoso; al mismo tiempo reconoce la voluntad democrática del legislador de respetar los parámetros constitucionales al momento de crear la norma. Por el contrario, la interpretación conforme a la Constitución es un instrumento para el mantenimiento de una norma que siendo parcialmente inconstitucional no es declarada nula, al poder ser interpretada en concordancia con la Constitución. Se trata pues de buscar por los medios interpretativos naturalmente posibles la armonización de la norma con la norma fundamental, preservando la obra legislativa y por consiguiente preservando el derecho creado democráticamente. De ahí que ninguna norma puede ser declarada inconstitucional si ésta admite una interpretación conforme con la Constitución. Como puede advertirse, la declaratoria de inconstitucional es el último recurso que tiene el juez constitucional, cuando de las interpretaciones posibles de la norma infraconstitucional, ninguna de ellas haga compatible la ley con la norma fundamental.*

---

<sup>188</sup> César Arese, *El acceso a tutela judicial efectiva laboral*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, no.21, Ciudad de México, jul./dic. 2015. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702015000200237](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237)

<sup>189</sup> Pedro Antonio Enríquez Soto, *La interpretación conforme y su impacto en los jueces mexicanos*, en *Cuestiones Constitucionales*, No.32, Ciudad de México ene./jun. 2015. Consultado el 22 de enero de 2023, en la página web:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932015000100004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932015000100004)

En ese sentido, aceptando que las normas no son la solución por sí mismas, ante todos los problemas de nuestro tiempo, sí pueden resultar parte de ella de estar correctamente confeccionadas. El mundo del trabajo es mucho más que regulación, pero también la legislación es parte de este mundo que en el caso de la regulación en materia de teletrabajo, con la que cuenta México en este momento, no abona a interpretaciones que den coherencia a las necesidades de nuestro contexto y tampoco añade derechos adicionales, lo que hace que la norma sea de un cortísimo alcance por su confección legislativa, que prácticamente la hace inexistente por su nula eficacia.

## CAPÍTULO III. PROPUESTA

Deseo iniciar este capítulo, destacando que lejos de tener una visión pesimista, por lo que se podría pensar de las críticas que preceden, considero que el hecho de que México se esté aproximando a una legislación sobre la materia es loable, porque como anunciaba antes resulta un punto de referencia o partida para proponer mejoras al modelo regulatorio del teletrabajo. Veo con optimismo que en la primera y también en la vigente (la segunda) legislación laboral se haya regulado el trabajo a domicilio, y que en el año 2012 se buscara integrar al mismo concepto el uso de la tecnología (con lo que muchos autores le atribuyeron la creación del teletrabajo dentro del concepto de trabajo a domicilio, como advertí en los capítulos anteriores), y que ese mismo diseño trascendió en la multicitada reforma del 11 de enero de 2021 con la creación de un nuevo capítulo ya destinado propiamente al teletrabajo. Es decir, puede comprenderse como parte de un proceso evolutivo de la norma.

De esta manera, las críticas anteriores, pueden leerse en positivo: como las posibles alternativas para que el teletrabajo en México mejore y se actualice en su diseño legal, con alcances y dimensiones mayores. Considero que, si bien hay notables ausencias y ambigüedades, empero, lo cierto es que puede servir como punto de partida de una discusión necesaria en México. Y si reflexionamos que la pandemia por la COVID-19 acelera las razones de que un mayor número de personas trabajadoras hagan uso de esta modalidad, resulta indispensable que se cuente con un marco legal consistente que las proteja dignamente.

Ahí radica la utilidad y necesidad de una propuesta legislativa que en este capítulo se expone ampliamente. Sin duda que, como pretensión académica, se tiene la ambición de que el foro jurídico laboral pueda involucrarse en la discusión del tema, aceptando que cualquier propuesta legislativa -tratándose de normas jurídicas- no tiene una sola forma o manera de abordarse o de aportar soluciones a problemas tan complejos como los del futuro del trabajo; pero no me quiero quedar en una crítica que no sea constructiva, por lo que es inevitable sugerir al menos unas pautas legislativas sobre el teletrabajo desde la visión que he dejado ver en los capítulos anteriores.

Más importante aún. He señalado lo tarde que hemos llegado a regular el teletrabajo frente al mundo, pero eso también representa una gran ventaja: buscar las buenas y malas

prácticas de las legislaciones, que en su mayoría tienen su concepción en cualidades muy similares (uso de tecnología; deslocalización del centro de trabajo; flexibilidad, y protección y garantías a: la seguridad social, trabajo y vida personal, datos personales, insumos como internet y derecho al descanso, entre otras).

De esta reflexión, considero que México está en posibilidad no solo de ajustar su legislación, sino que puede innovar en la materia. No basta con alinear las debilidades o ausencias legales, sino que hay la alternativa de inscribirnos en plantear y delinear el futuro del trabajo, creo yo, resultante de una reconversión de muchas regularidades que creíamos axiomas y actualmente apenas se fraguan otras. Por ejemplo, hay quienes afirman que no habrá desempleo sino por el contrario un *boom* de la empleabilidad.<sup>190</sup>

*Mandel y Suamson pronostican que se crearán millones de empleos en el sector manufacturero en los próximos años. Según ellos, este sector ha crecido muy poco en los últimos años porque la enorme mayoría de las invenciones tecnológicas ha tenido lugar en las industrias digitales que representan apenas 25% del empleo del sector privado. Por el contrario, ha habido relativamente pocas inversiones tecnológicas en las fábricas, la construcción y el transporte, que representan 70% del empleo del sector privado. La próxima etapa de la revolución informática se dará con nuevas plataformas de internet que permitirán a los emprendedores crear nuevas empresas en el sector manufacturero, el transporte, la educación, la agricultura y varias otras industrias, dicen.*

No se trata de insertarse en un futuro del trabajo en función de las revoluciones tecnológicas, sino que considero que atendiendo a la inminente implementación de tecnología debe ser construida con una visión de derechos para todas y todos. En ese sentido lo que pretendo en esta tesis, y en general guían mis convicciones como laboralista, es el enérgico planteamiento de la OIT frente al futuro del trabajo:<sup>191</sup>

*Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones implicadas en esta evolución piden que se tomen medidas enérgicas.*

*Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial y mucho más. Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo. Sin esas medidas enérgicas, nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes.*

---

190 Andrés Oppenheimer, *Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*, Debate, México, 2018, p. 57.

191 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019, p. 2. Consultado el 26 de enero de 2023 en la siguiente página electrónica:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms\\_662541.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_662541.pdf)

*Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente. La ecologización de nuestras economías creará millones de puestos de trabajo a medida que adoptemos prácticas sostenibles y tecnologías limpias; en cambio, otros puestos de trabajo desaparecerán cuando los países vayan reduciendo progresivamente sus industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos. La evolución demográfica no es un factor desdeñable. Si bien es cierto que el aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo y el envejecimiento de la población en otras pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social, estos cambios abren nuevas vías que nos brindan la posibilidad de contar con sociedades activas, basadas en los cuidados y la inclusión. Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social.*

Bajo estos dilemas y retos, planteo pautas con las siguientes tres secciones que pienso útiles para reformular el teletrabajo en México, y quizás como un modelo implementable casi en cualquier otro país:

- Regulación (general y global).
- Acción gubernamental más allá de la regulación general (política pública).
- Acción empresarial más allá de la legislación pública (autorregulación).

En ese sentido no generaré una redacción particular sino solamente, huelga a decir, pautas que bajo lo analizado resultan un camino para mejorar el teletrabajo como una modalidad útil para la productividad, pero sobre todo para la dignidad de las personas trabajadoras.

## ***1. REGULACIÓN***

Tomando en cuenta que el artículo 73, de la CPEUM establece las competencias exclusivas del Congreso de la Unión, y que entre el cúmulo de ellas se encuentran las siguientes:

***Artículo 73. El Congreso tiene facultad:***



[...]

**X.** Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, **energía eléctrica** y nuclear y para **expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;**

[...]

**XVII.** Para dictar leyes sobre vías generales de comunicación, **tecnologías de la información y la comunicación, radiodifusión, telecomunicaciones, incluida la banda ancha e Internet**, postas y correos, y sobre el uso y aprovechamiento de las aguas de jurisdicción federal.

[...]

**XXIX-D.** Para expedir leyes sobre planeación nacional del desarrollo económico y social, así como en materia de **información estadística** y geográfica de interés nacional;

[...]

**XXIX-F.** Para expedir leyes tendientes a la promoción de la inversión mexicana, la regulación de la inversión extranjera, la transferencia de tecnología y **la generación, difusión y aplicación de los conocimientos científicos y tecnológicos que requiere el desarrollo nacional. Asimismo, para legislar en materia de ciencia, tecnología e innovación, estableciendo bases generales de coordinación entre la Federación, las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como la participación de los sectores social y privado, con el objeto de consolidar el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación;**

[...]

**XXIX-O.** Para legislar en materia de **protección de datos personales en posesión de particulares**

[...]

**XXIX-S.** Para expedir las leyes generales reglamentarias que desarrollen los principios y bases en materia de transparencia gubernamental, acceso a la información y **protección de datos personales en posesión de las autoridades, entidades, órganos y organismos gubernamentales de todos los niveles de gobierno.**

[...]

**XXXI.** Para expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores, y todas las otras concedidas por esta Constitución a los Poderes de la Unión.

Cita anterior de la cual se advierte el monopolio en la reglamentación legislativa, concedido al Congreso de la Unión (Cámara de Diputados y Senadores), respecto a:

- Protección de datos personales (tanto del sector privado como público);
- Sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación;
- Estadística;
- Tecnologías de la información, y
- Trabajo.

Temáticas que resultan las idóneas para un adecuado andamiaje legal en materia de teletrabajo. Lo anterior puede realizarse a través un ajuste a las diversas legislaciones en las materias concurrentes; sin embargo, dada la especialidad del tema, considero que una propuesta innovadora consistiría en unificar una ley general del teletrabajo que abarque:

- A. Todos los sectores (público y privado).** Respecto al sector público, implicaría no solo a los trabajadores al servicio del estado federales sino de todos los niveles (estatales y municipales).
- B. Todas las modalidades a distancia** (teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo en plataformas).
- C. El uso de la tecnología y la protección de datos personales en todas las relaciones laborales** (tanto presencial como a distancia)

Este modelo de leyes especializadas en una materia del trabajo, lo encuentro en diversas legislaciones de otros países, y que en materia laboral en México no se ha innovado en separar de la norma principal temas que son de una cobertura mayúscula por sus implicaciones, como lo es, desde mi consideración, el teletrabajo junto al Trabajo a Distancia. Creo que ello debe realizarse con un aseo legislativo importante, para evitar la dispersión normativa de forma innecesaria y que de alguna manera se logra con la concentración en términos generales en la *LFT*.

La “Ley General en Materia de Trabajo a Distancia”, que se propone definiría las relaciones laborales en esta modalidad con las siguientes alternativas:

- i. Semipresencial (mixta) o a distancia (permanentemente).
- ii. Con posibilidad de delimitar obligaciones casi idénticas a la relación laboral presencial o condiciones/reglas totalmente distintas (con beneficios e incentivos tanto para el empleador como para la persona trabajadora).
- iii. En circunstancias delimitadas de negociación y de decisión unilateral del empleador.

Respecto al **punto 1**, no se establecerían condiciones limitantes del tiempo en que una persona trabajadora se encuentre en trabajo a distancia, pero si se deben dejar claras la aplicación de obligaciones en materia de trabajo a distancia, que sin importar el tiempo -desde el segundo uno que se realice trabajo a distancia- aplican ciertas reglas especiales (derechos y obligaciones del mismo). Buscando así evitar el uso de recovecos legales con motivo de porcentajes.

Con relación al **punto 2**, se buscaría un sistema de incentivos para que en casos que resulte atractivo y más viable el trabajo a distancia se propicie aumentar el número de usuarios trabajadores en esta modalidad. Reglamentando en qué casos deberán aplicarse reglas especiales y en qué otros continuarán las condiciones similares a las del trabajo presencial.

En atención al **punto 3**, debe delinearse el sistema de negociación y decisiones patronales. Respecto a este último aspecto, el uso de la modalidad en principio se establecería una potestad del empleador. Solo en casos de emergencia sanitaria o fuerza mayor será decisión de las autoridades. El espacio de la negociación se basaría en algunas de las condiciones laborales (tanto negociación individual y colectiva-sindical).

Los puntos anteriores son concurrentes entre sí. Y atendiendo a ellos, sugiero las siguientes reglas mínimas:

✓ **Obligaciones y Derechos mínimos:**

- a. Establecer en todos los *Reglamentos Interiores de Trabajo* siempre las condiciones para su ejercicio, como un requisito obligatorio para los empleadores.
- b. Informar al personal que existe la posibilidad de realizar su trabajo en dicha modalidad, así como avisar con anticipación al personal que se designe para la realización en esa modalidad.
- c. Trabajo asignado sea igual o menor que el trabajo presencial y pueda ser realizado en una jornada máxima de 8 horas diarias.
- d. Todos los derechos y obligaciones de la *LFT*, salvo las excepciones expresas en la Ley General.
- e. Con el fin de garantizar la paridad de género, siempre que se utilicen más de 5 personas teletrabajadoras bajo esta modalidad será obligación que la mitad, al menos, sea de sexo femenino. Lo que implica una acción afirmativa, a nivel legal.
- f. De emplearse mujeres bajo la modalidad a distancia, será obligatorio que gocen de una disminución de su jornada habitual en la modalidad presencial, con el fin de incentivar la conciliación de vida personal, familiar y laboral.
- g. Cuando un trabajador en dicha modalidad tenga más de 1 año laborando bajo la misma, no podrá ser despedido sin un acta administrativa previa.
- h. Cuando se trate de un número igual o mayor al 50% de la plantilla de personal de una empresa en esta modalidad se tendrá la prerrogativa del sindicato para llevar a cabo negociaciones a través de las plataformas digitales existentes.
- i. Proporcionar los insumos adecuados y dar aviso a la inspección del trabajo a través de una plataforma que se ponga en funcionamiento para esos efectos, y que a su vez servirá para informar al IMSS del número de personas que cada empresa tiene bajo esa modalidad.
- j. Los riesgos profesionales no tendrán que ser acreditados a través de una revisión en el domicilio, sino que dependerán de que inmediatamente el trabajador acuda a su institución de seguridad social y se defina si ocurrió dentro de la jornada laboral. Ningún accidente relacionado con la cocina será considerado riesgo de trabajo.
- k. Los derechos escalafonarios y de competencia no se verán disminuidos para personas trabajadoras bajo la modalidad a distancia.

- l. Cuando se contrate a extranjeros o personas que laboran fuera del territorio nacional pero la empresa o empleador tiene su sede principal en territorio nacional, tendrán todos los derechos laborales de la legislación nacional.

✓ **Condiciones en que el empleador podrá obtener beneficios.**  
Incentivos fiscales y reconocimientos de buenas prácticas de inclusión laboral:

- a. Cuando se busque incluir a personas que cuenten con alguna discapacidad a través de la modalidad de trabajo a distancia;
- b. Cuando busquen evitar el congestionamiento vial (en transporte público y/o vehicular) o de ecología y se tenga un número considerable de su plantilla laboral en dicha modalidad, así como la reubicación o facilidades a su personal que cuente con determinadas enfermedades o padecimientos médicos que harían que su trabajo fuere más seguro y productivo en la modalidad de trabajo a distancia.
- c. Se tengan menores de 18 años laborando bajo esta modalidad con el objetivo de permitir continuar con su formación educativa.
- d. Mujeres en lactancia y embarazadas.
- e. Reducción de tiempos de traslado para personal que cuenta con domicilios con más de 80 km de distancia del centro de trabajo.
- f. Licencias de cuidador primario.

✓ **Condiciones para el uso obligatorio de la modalidad**

- a. Impuesta por el Estado: emergencia sanitaria y/o fuerza mayor.
- b. Impuesta por el empleador. Resultando una modalidad que pueda ser parte del modelo de negocio, y solo en los casos que exista la posibilidad en que el empleador valore la utilidad de dicha modalidad dentro de los esquemas de productividad.
- c. Siempre que las personas trabajadoras cuenten con la capacitación adecuada de conformidad con los programas y planes que exija y vigile el Estado.

✓ **Condiciones negociadas**

- a. Trabajo por Objetivos, lo cual deshace la jornada laboral y la imposibilidad de imputar tiempo extraordinario.
- b. Monitoreo a través de tecnología.
- c. Modalidad mixta (presencial y temporal por tiempos de un mismo día o por días).
- d. Contar con más de un empleador.

## *2. POLÍTICA PÚBLICA*

Espacio a las políticas públicas:

- a. Observatorio Nacional de Trabajo a Distancia que se coordine con el Sistema Nacional de Salud, de Ciencia y Tecnología, de Transparencia y sea dirigido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su unidad de trabajo digno. Y del que se deriven políticas y directrices sobre la materia.
- b. INEGI: medición de la estadística del fenómeno.
- c. Ratificación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:
  - i. C. C177, sobre el trabajo a domicilio.
  - ii. C.156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
  - iii. C. 183 sobre la protección de la maternidad.
- d. Impulsar ante la ONU y OIT pronunciamientos más enérgicos alrededor de la protección de datos personales de los trabajadores.
- e. La inspección del trabajo aumentará el número de sus inspectores especializados en la materia.
- f. Políticas de trabajo en esta modalidad para personas con movilidad reducida: Trabajo de personas en prisión; en recuperación de hospitales (lo que

reconvertiría las incapacidades e invalidez), personas con discapacidad y personas trabajadoras en la modalidad de trabajo en plataformas.

- g. La Comisión Federal de Electricidad a través de su política de “Internet Para Todos”, generará una política en materia de teletrabajo para el sector público y privado, facilitando el acceso a internet a las y los trabajadores de menor ingreso del país.
- h. Programa Nacional de Capacitación de Trabajo a Distancia.

### *3. AUTORREGULACIÓN*

Política en materia de trabajo a distancia (autorregulación regulada). Dejar espacio a que las empresas o empleadores se autorregulen, debiendo contar con políticas en la materia que contengan, al menos, los siguientes rubros:

- ✓ protección de datos personales,
- ✓ tiempo de trabajo,
- ✓ seguridad y salud,
- ✓ oficial de cumplimiento en materia de trabajo a distancia,
- ✓ líneas de denuncia, y
- ✓ capacitación en la materia y en el uso de tecnología buscando que la totalidad del personal pueda acceder al uso de la modalidad en la medida de lo posible y señalar las características, derechos y condiciones especiales del tipo de trabajador a distancia.
- ✓ Soporte técnico.

## CONCLUSIONES

El centro del análisis es la regulación laboral en materia de teletrabajo nacida el 11 de enero de 2021, la cual puede concluirse que tiene un alcance limitado por su confección legislativa, y que deviene en una eficacia nula. Por lo que la pregunta de investigación se resuelve en el sentido que la norma vigente es incompleta. Ciertamente es que el mundo del trabajo es mucho más que regulación, como lo afirmé, pero también la legislación es parte de este mundo que en el caso del teletrabajo, con la que cuenta México en este momento, no abona a interpretaciones que den coherencia a las necesidades de nuestro contexto y tampoco añade derechos adicionales, que vayan en la dirección de brindar dignidad a las y los trabajadores a distancia.

A partir de tres capítulos, he pretendido desarrollar la presente tesis con un esfuerzo que se planta sobre los elementos que ya la doctrina atribuye al teletrabajo, así como del trabajo a distancia, centrándome en acreditar la incorrecta regulación del teletrabajo en México. He advertido que no se trata, en ningún sentido de una visión pesimista, sino por el contrario: entiendo al estado actual de la regulación en la materia como parte de un proceso de evolución normativa que inició con la reglamentación del trabajo a domicilio desde épocas primigenias del propio Derecho Laboral mexicano, y que posteriormente evolucionó en la inclusión del elemento tecnológico en el año 2012, y que a una parte de la doctrina ello le permitió afirmar que el teletrabajo se encontraba incluido en dicha legislación, para finalmente el 11 de enero del 2021 por primera vez incluir de forma expresa una reglamentación sobre el teletrabajo, colocado inmediatamente después del articulado relativo al mencionado trabajo a domicilio.

Esta evolución normativa (que no involución) ocurre en un contexto de movilidad del DT mexicano, y que se da con intensidad en la última década. También coincidente con un escenario pandémico que no puede ignorarse cuando se habla de teletrabajo. Así, mis consideraciones me llevan a concluir que el narrado proceso se encuentra a mitad de camino y resulta necesario avanzar hacia diversos horizontes regulatorios en la materia.

Sin una intención de concluir en una sola o única receta para la evolución regulatoria del teletrabajo en México, he sugerido los siguientes ejes de una futura reglamentación:



- La integración de una regulación en materia de trabajo a distancia (que eclipse al teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo en plataformas digitales), constituyendo una modalidad de modalidades.
- Se avance en la regulación especializada respecto a dos temas particulares: el uso de la tecnología en el entorno laboral y la deslocalización (o la desaparición del concepto tradicional de centro de trabajo). Debiendo analizarse estas temáticas de forma separada y también, en los casos y modalidades que así lo requieran, de forma interrelacionada.

Lo anterior, sirve de indicios para una teoría o marco de entendimiento del trabajo a distancia como una modalidad útil y quizás indispensable en el futuro del trabajo. No obstante, el corte objetivo de esta tesis fue realizar una crítica y propuesta al marco regulatorio mexicano en materia de teletrabajo.

Hasta aquí lo expuesto, me permito formular las siguientes conclusiones:

1. **Concepto.** El teletrabajo es una forma de organización laboral -modalidad-, realizada a distancia, que consiste en el desempeño de actividades renumeradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las *TIC's* para el contacto entre partes de una relación laboral, sin que se requiera la presencia física del trabajador/a en un lugar específico de trabajo. La visión del teletrabajo puede ser dual, es decir, se puede tomar como una forma de trabajar, o bien como una forma de organizar el trabajo.

En este sentido, y al no presentarse el trabajo de manera presencial, obtiene una forma de flexibilización laboral.

Hay posibilidad de transitar hacia un concepto global del trabajo a distancia, por un lado; y el trabajo con tecnología, por otro. Ambos, tecnología y distancia pueden o no estar inmersos, y así hacer una legislación que diferencie el desdibujamiento de un centro de trabajo fijo, y también las medidas y alternativas (posibilidades y frenos) a un uso legítimo de la tecnología (para vigilancia, instrucción, ejecución e incluso sanción).

2. **Similitudes y diferencias con trabajo a domicilio y plataformas digitales.** El teletrabajo puede asimilarse con trabajo a domicilio en el desarrollo de la actividad fuera del ámbito de la empresa o establecimiento y en el lugar elegido por el trabajador/a. Su principal diferencia, por el contrario, está colocada en que en el trabajo a domicilio el producto de la persona trabajadora “sale” físicamente a través de la “Puerta” del domicilio. En tanto, en el teletrabajo, el producto de la persona trabajadora “sale” en forma “virtual” de su domicilio.

En suma, el teletrabajo es trabajo a distancia a través de tecnología, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo. Existe trabajo con dispositivos tecnológicos que no suponen trabajo a distancia.

El trabajo a distancia con uso de tecnología dependiendo el objeto y forma de desarrollarse se diferenciará entre teletrabajo y trabajo en plataforma. No es casualidad: el teletrabajo se vuelve un concepto convencional donde, a partir de su concepción ordinaria, se le equiparaba con el trabajo en plataforma, o se asumía a éste como parte de aquél.

3. **Características regulatorias:** Las políticas sobre las cuales generalmente versa el teletrabajo en el mundo, regulan: el carácter voluntario; protección de datos; vida privada; salud y seguridad; formación; equipamiento; organización del trabajo; obligaciones; condiciones del trabajo y derechos colectivos.

4. **Capitalismo digital.** La sociedad economizada en un mundo global ha permitido la irrupción del capitalismo como una consecuencia de ponderación económica, como forma de vida cotidiana, más aún con el arribo de tecnologías emergentes, tales como plataformas, big data, fabricación aditiva, robótica avanzada, aprendizaje automático y la internet de las cosas y estructuras que no siempre están al alcance de toda la población económicamente activa.

5. **Pandemia.** El teletrabajo cobra relevancia como una alternativa al sostenimiento de fuentes de empleo en contextos de pandemias. No obstante, en México esta figura no forma parte de una estrategia para facilitar las posibilidades legales ante la emergencia sanitaria.

Sin embargo, como parte de las reformas poco advertidas, que caminan en la dirección correcta fue la ocurrida apenas el 28 de abril del 2022, en que se adicionó un párrafo

segundo al artículo 512 agregando el uso de la tecnología y de las herramientas de trabajo que sean innovadoras que coadyuven a las labores de seguridad en los centros de trabajo.

**6. Debilidades de forma de la reforma en teletrabajo:**

- a. Los derechos que se regulan en la reforma de teletrabajo resultan una reiteración e incorrectos.
- b. El teletrabajo como está regulado no debiera colocarse como un trabajo especial.
- c. Una oportunidad perdida de agrupar las similitudes del trabajo a domicilio, en plataforma y teletrabajo.
- d. El sector público se vio excluido de la reforma legal, no obstante que una parte del sector público se regula por el apartado A, del artículo 123 de la CPEUM y que existió un exhorto promovido por un Senador para que este sector también usara las reglas del teletrabajo aplicando la supletoriedad de la ley burocrática.
- e. El periodo de “consulta” que prevé la *Ley de Infraestructura de la Calidad* (previo a que se creó una NOM) venció apenas el 14 de septiembre del 2022, posterior a un proyecto que se publicó en el *DOF* y al cual no se le dio una amplia publicidad. Pese a ello, existió una importante participación que no fue atendida correctamente por la autoridad laboral, desechando muchas de las propuestas. *Publicando la NOM el 8 de junio de 2023.*
- f. Existieron imprecisiones de forma o técnica legislativa: encabezado del decreto impreciso; título del Decreto ambigüo y uso del lenguaje neutro pero no homologado.

**7. Críticas de Fondo:**

- a. Igualdad de género y conectividad a internet no solo deben ser descritas de manera enunciativa, sino que atendiendo a la geografía nacional deben sopesarse las brechas y realizar acciones que medien las condiciones reales frente a las simples intenciones legislativas. De lo contrario la legislación puede caer en la creación de categorías sospechosas.

- b. El uso de dispositivos tecnológicos por parte de los y las trabajadoras en la empresa es una nueva posibilidad de que el personal trate con mayor facilidad la información empresarial pero también de que el empleador recabe con mayor precisión la información y comportamiento laboral del trabajador (monitoreo). Lo que hace crucial una robusta política en protección de datos (legales y autorregulados).
- c. La regulación existente abre la puerta a confundir el teletrabajo con el trabajo a domicilio, ya que en el primero el empleador vigila por medio de tecnología.
- d. El punto de mayor gravedad en nuestra legislación vigente, es que se utilicen palabras como “primordialmente”; “ocasional y esporádica” o “casos de fuerza mayor” y que tal como están descritos son una puerta a la evasión de obligaciones patronales, o dicho de otra manera, hacen inaplicable la legislación en casi en la totalidad de relaciones a distancia. Esta es la razón de fondo por la que la pandemia no está mencionada, y convino no mover la iniciativa que databa de 2018, porque queda constancia que hubo iniciativas que contemplaban el teletrabajo bajo razones de la COVID-19 y que ni siquiera fueron unificadas ni discutidas por los parlamentarios (como es posible en la integración de iniciativas sobre un mismo tema, en otros casos).
- e. Resulta conveniente un ajuste a las sanciones por incumplimiento, en el artículo 997, en el que se precisa de forma expresa el “trabajo a domicilio” y en el que las multas son mayores (de 250 a 2500 UMA´s):
- f. Resulta de mucha importancia que las reformas laborales se prueben o pasen la prueba de los exámenes de constitucionalidad y logren delinear confirmando, llenando o expulsando del derecho positivo aquellas normas jurídicas de reciente creación. La proyección para un correcto támara jurisdiccional, que encuentro en esta reforma en materia de teletrabajo, resulta de baja intensidad bajo las razones que he esgrimido en apartados anteriores, y principalmente basado en la confección de conceptos como el de 40%, ocasional o esporádico y fuerza mayor que evitan que se apliquen las obligaciones previstas en la reforma (sobre

todo tratándose del pago de internet y energía eléctrica, que resulta lo verdaderamente innovador).

**8. Reformar e innovar.** México está en posibilidad de ajustar su legislación, pero también de innovar en la materia. No basta con alinear las debilidades o ausencias legales, sino que hay la alternativa de inscribirnos en plantear y delinear el futuro del trabajo, creo yo, resultante de una reconversión de muchas regularidades que creíamos axiomas y actualmente apenas se fraguan.

**9. Propuesta.** Pienso útil para reformular el teletrabajo en México, y quizás como un modelo implementable casi en cualquier otro país, bajo tres pautas:

- i. Regulación (general y global).
- ii. Acción gubernamental más allá de la regulación general (política pública).
- iii. Acción empresarial más allá de la legislación pública (autorregulación)

**10. Perspectiva.** Sostengo que si hay algo positivo en la reforma en materia laboral es dejar la puerta abierta a argumentos judiciales con los que se impute, a partir de ella, laboralidad a los y las trabajadoras de plataformas.

Las ausencias e incorrectas regulaciones las entiendo como un punto de evolución en que al nacer en la regulación mexicana el trabajo a domicilio no contemplaba la tecnología (1931 y 1970), posteriormente se integró (2012), volviendo a separarse para integrarse en la regulación propia de teletrabajo (2021). Razón por la que ambas figuras o modalidades a distancia deben leerse con un origen común.

En la dirección marcada por la *OIT* para el futuro del trabajo tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social.

## BIBLIOGRAFÍA

ABANTO, CÉSAR, “Trabajo remoto y Teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas” en *Revista Gestión Pública y Control*, número 17, Lima, 2021. Consultado el 26 de abril de 2022.

AGUILERA FERNÁNDEZ, ALBANY Y CASTRO LUGO, DAVID, Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados, en *ECONOMÍA TEORÍA Y PRÁCTICA*, Nueva Época, número 49, julio-diciembre 2018.

ALEXY, ROBERT, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ÁLVAREZ CUESTA, HENAR, “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia” en *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, número 43, 2020.

ÁLVAREZ, CLARA LUZ, *Telecomunicaciones y Radiodifusión en México*, UNAM, 2018.

ARESE CÉSAR, *El acceso a tutela judicial efectiva laboral*, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no.21, Ciudad de México, jul./dic. 2015.

APARICIO VELÁZQUEZ, JOSÉ ALFONSO, *Un recuento laboral del 2022*, *Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano (SPR Informa)*, 2023.

\_\_\_\_\_, *La jurisprudencia en México, Axioma de los Derechos Humanos Laborales*, en Andrea Cristina Viteri García (Et. Al), “*El Impacto de los Derechos Humanos Laborales en el Sistema Jurídico Mexicano. Libro en homenaje a María Patricia Kurczyn Villalobos*”, UNAM, 2022.

\_\_\_\_\_, *El teletrabajo en México. una regulación ambigua e incompleta*, *Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano (SPR Informa)*, 2022.

\_\_\_\_\_, *Derechos laborales de los mineros, en escombros*, *Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano (SPR Informa)*, 2022.

\_\_\_\_\_, *Buenas y mejores prácticas en el sindicalismo*, CIELO Laboral, 2022.

\_\_\_\_\_, “Papel del patrón en el manejo de la información personal” (artículo que figuró en portada), en la revista IDC, febrero 2021.

\_\_\_\_\_, *El derecho del trabajo en pandemia*, en Pedro José Peñaloza, “Lo que la Pandemia nos dejó. Trece abordajes multidisciplinarios”, Porrúa, 2021, México.

\_\_\_\_\_, “Labor impact of technological devices”, *Revista IUS LABOR*, 2/2018, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra

\_\_\_\_\_, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, número 24 (enero-junio 2017).

**ARANGO LOPERA, VALENTINA Y PRECIADO ÁLVAREZ, DANIELA**, *Teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19*, Universidad Eafit, Colombia, 2021,

**BUIRA, JORDI**, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Barcelona, Editorial UOC, 2012.

**CAAMAÑO ROJO, EDUARDO**, “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares” en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, volumen XXXV, 2010, 2º Semestre, Chile, pp. 79-105. Consultado el 26 de abril de 2022.

**CAMACHO SOLÍS, JULIO ISMAEL**, *Los Mecanismos y Normas de Protección en las Relaciones Laborales*, en Gabriela Mendizábal Bermúdez y Alfredo Sánchez Castañeda, “Condiciones de Trabajo y Seguridad Social” Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2012.

**CARRILLO PRIETO, IGNACIO**, “De la vida y la obra de Mario de la Cueva” en *Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Diciembre, 1994, número 527, México.

**CARLOS, ALONSO REYNOSO**, “La influenza A (H1N1) y las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias”, en *Revista Desacatos*, número 32, México.

**DE LA CUEVA, MARIO**, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, 1981, Séptima Edición, México, T. I.

**DIAZ LUENGO, DENISE**, *Facultades de control y vigilancia del empleador respecto del teletrabajador. Modalidades, condiciones de ejercicio y limitaciones*, 2004, Tesis, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

**ENRÍQUEZ SOTO, PEDRO ANTONIO**, *La interpretación conforme y su impacto en los jueces mexicanos*, en *Cuestiones Constitucionales*, No.32, Ciudad de México ene./jun. 2015.

**FERREYRA, CONSUELO Y VERA OCAMPO, CAROLINA** “El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad” en *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, año2, número 2, Universidad Blas Pascal.

**FEREGRINO BASURTO, MARÍA AZUCENA**, “Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19” en *Tendencias*, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Nariño, volumen 22, número 2, julio-diciembre 2021.

**FERNÁNDEZ COLLADOS, MARÍA BELÉN**, “El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, Volumen 9, número 1, enero-marzo de 2021.

**FRANCO IDÁRRAGA, HERNANDO**, LA EMPRESA Y EL CENTRO DE TRABAJO, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coords.), “Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y UNAM, México, 1997.

**GÁLVEZ MOZO, ANA**, “Una modalidad en auge. Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal” en *Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad*, número 13, mayo de 2020, Universitat Oberta de Catalunya.

**GALHARDI, REGINA**, México programa para la preservación del empleo, OIT, 2009.

**GARCÍA, HÉCTOR OMAR**, “El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador” en *Revista Jurídica de Buenos Aires*, año 46, número 102, 2021, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.

**GRISALES LAVERDE, CLAUDIA JULIANA**, *La flexiseguridad como política para el desarrollo del trabajo decente en Colombia*, Universidad de Los Andes, Facultad de Derecho, Bogotá, 2013.

**GÓMEZ MACFARLAND, CARLA ANGÉLICA**, *El teletrabajo, un estudio comparado*, Cuaderno de investigación número 70, Ciudad de México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020.

**GONZÁLEZ, ATENCIO, et al.**, “Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano” en *Revista Episteme*, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, volumen 7, número extra 1, 2020.

**JARA GUTIÉRREZ, NANCY PATRICIA y PRIETO SOLER, CAROLINA**, “Impacto de las diferencias entre nativos e inmigrantes digitales en la enseñanza en las ciencias de la salud: revisión sistemática”, en *Rev. cuba. inf. cienc. salud* vol.29 no.1 La Habana ene.-mar. 2018.

**KURCZYN VILLALOBOS, MARÍA PATRICIA**, “Evolución y Tendencias recientes de derecho del trabajo y de la seguridad social en América”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, México, 2006.

**LASTRA LASTRA, JOSÉ MANUEL**, “La jornada de trabajo”, en Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (Coords.), Op. Cit.

**LENGUITA, PAULA**, “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma” en *Argumentos*, volumen 23, número 64, 2010.



**LÓPEZ SÁNCHEZ, ROGELIO**, “El efecto horizontal del derecho a la protección de datos personales en México”, en revista Cuestiones Constitucionales, no.27 Ciudad de México jul./dic. 2012.

**MACHIAVELLI, FABIANA**, *El teletrabajo en Europa. El caso de Francia: definiciones y desafíos*, CUI NAP, Instituto Nacional de la Administración Pública Argentina, Año 1, 2020.

**MARTÍNEZ MARTÍNEZ, JORGE**, “La reforma en materia de teletrabajo en México” en *Enfoques Jurídicos. Revista Multidisciplinaria del CEDEGS*, Universidad Veracruzana, número 04, julio-diciembre 2021.

**MATILDE MERCADO, ELIZABETH JELIN, Y WYCZYKIER, GABRIELA**, *El trabajo a domicilio en Argentina*, Cuestiones de Desarrollo, Documento de discusión número 27, Departamento de políticas de desarrollo, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1998.

**MELLA MÉNDEZ, LOURDES**, “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral” en *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2/2017, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

**MÉNDEZ, FABIOLA y MENDOZA, DAMIÁN**, El uso de la tecnología durante el confinamiento, UNAM Global, 2020.

**MENDOZA SULCA, LÁZARO PAUL**, *Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas*, 2020, Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho, 2020.

**MOLINA SUÁREZ, CÉSAR DE JESÚS Y CÁRDENAS GUTIÉRREZ, SALVADOR**, “Historia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1808-2006”, en Revista Cuestiones Constitucionales, Número 16, México, IIJ-UNAM.

**MONSALVE CUÉLLAR, MARTHA ELISA**, “La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 4, número 1, enero-marzo de 2016

**MORO CORDERO, M. ASCENSIÓN**, “Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo” en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, número extra 4, 2021.

**OPPENHEIMER, ANDRÉS**, *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*, Debate, México, 2018.

**OSIO HAVRILUK, LUBIZA** “Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina” en *Visión Gerencial*, número 2, julio-diciembre de 2015, Venezuela, Universidad de los Andes.

**OSIO HAVRILUK, LUBIZA**, “Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina” en *Visión Gerencial*, número 2, julio-diciembre de 2015, Universidad de los Andes.

OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID 19 y después de ella*, Ginebra, Suiza, 2020.

\_\_\_\_\_, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019

**PALOMO VÉLEZ, RODRIGO**, *Teletrabajo y pandemia en Chile*, Paper.

**PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL**, “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 2021, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT.

**PÉREZ GARCÍA, MIGUEL**, “El Teletrabajo” en *Rafael Forero Rodríguez. Homenaje a su trayectoria profesional*, Bogotá, RFR, 2013, pp. 191-202. Consultado el 26 de abril de 2022.

**PRIETO SANCHÍS, LUIS, FERRAJOLI Y EL NEOCONSTITUCIONALISMO PRINCIPIALISTA. ENSAYO DE INTERPRETACIÓN DE ALGUNAS DIVERGENCIAS, DOXA**, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 34 (2011).

**QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA**, *El Teletrabajo: De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, 2017, OIT.

**RASTROLLO SUÁREZ, JUAN JOSÉ** “La integración del teletrabajo en la organización administrativa” en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2022.

**REYNOSO CASTILLO, CARLOS**, “La nueva regulación del teletrabajo en México” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, número 3, julio-septiembre de 2021

**RODRÍGUEZ MEJÍA, MARCELA**, “El teletrabajo en el mundo y Colombia” en *Gaceta Laboral*, Maracaibo, volumen 13, número 1, 2007.

**RONCAL VATTUONE, XIMENA**, “Teletrabajo y capitalismo de vigilancia” en *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, Venezuela, Universidad Privada Doctor Rafael Bello Chacín, volumen 23 (1), enero-abril 2021.

**RUEDA GARCÍA, ESTEFANÍA**, *Derecho Laboral en el Teletrabajo*, Tirant Lo Blanch, México, 2020.

**RUIZ GODOY, RODRIGO ALEJANDRO**, “El teletrabajo. Hacia una nueva forma de trabajo en Chile” en *Revista de derecho y ciencias penales: Ciencias Sociales y Políticas*, número 21, 2015.

**SAAD DE BIANCIOTTI, CARLA**, “Reconocimiento del “derecho a la capacitación continua” un reaseguro para el teletrabajo”. Paper. Consultado el 26 de abril de 2022.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO Y REYNOSO CASTILLO, CARLOS, *La nueva legislación laboral mexicana*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2013.

SIERRA BENÍTEZ, ESPERANZA MACARENA, “El Derecho del Trabajo en el nuevo trabajo a distancia” en *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2012.

\_\_\_\_\_, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social, 2011.

SRNICEK, NICK, *Capitalismo de plataformas*, Buenos Aires, Caja Negra Editora, 2018.

USHAKOVA, TATSIANA, “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?” en *Revista Internacional y Comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015.

VÁSQUEZ FLORES, NANCY, “Mobbing y teletrabajo. El acoso laboral en la modalidad de trabajo flexible mediado por tecnologías” en *Colombia Digital*, octubre de 2016.

ZUKERFELD, MARIANO, “Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional” en *LAT, Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, número 7, enero/julio 2020.

## FUENTES JUDICIALES

### ***SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN:***

- 83029. IX.1o.71 K., Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVIII, Octubre de 2003.
- Jurisprudencia10/2021.
- Números de registro digital: 200710; 218391; 368377; 366296; 275824; 274448; 274447; 163209 y 244909.
- 1a. CDXXVII/2014 (10a.).
- AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 4865/2018,
- Amparo en Revisión 4865/2018

## FUENTES LEGISLATIVAS

### *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN:*

- 11 enero de 2021.
- 30 de marzo de 2020.
- 30 de noviembre de 2012.

### *OTRAS NORMAS:*

- Ley N°21.260 (D.O.: 4.09.20).
- OIT, Convenio 177, “Sobre el trabajo a domicilio”, 1996; Convenio número 156 de la OIT y Convenio 156.
- Convenio General de la Industria Química.

## FUENTES VIRTUALES

<https://tetlax.org.mx/articulos-analisis-tet-2021-034/>

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9223103290\\_ES/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223103290_ES/lang-es/index.htm)

<https://revistaconsinter.com/es/revistas/ano-iv-numero-vii/direito-publico/el-caso-barbulescu-y-su-impacto-en-la-jurisprudencia-constitucional/>

[http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun\\_4112205\\_20201119\\_1605813773.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun_4112205_20201119_1605813773.pdf)

<https://www.forbes.com.mx/el-cepal-propone-una-canasta-basica-tecnologica-por-retos-digitales-en-la-region/>

<https://shortenercfe.page.link/afctwE1odXhyBHRw9>

<https://www.colaborandomx.org/pagina-en-blanco-1>

<https://www.youtube.com/watch?v=Q-0-99TvyoE&feature=youtu.be>  
<https://unric.org/es/covid-19-situacion-actual-y-previsiones-2023/>

<https://www.aecoc.es/innovation-hub-noticias/como-sera-el-trabajo-en-el-futuro/>

<https://www.sinembargo.mx/03-04-2020/3760246>

<https://www.sinembargo.mx/29-03-2020/3754662>

<https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/24732/trabajadores-en-home-office-ganaron-el-derecho-a-la-desconexion-y-los-demas>

<https://www.milenio.com/television/especiales/la-salud-de-colaboradores-como-prioridad-es-responsabilidad-de-empresa>

<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6534>

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniem/19193.pdf>

<https://www.eitb.eus/es/noticias/economia/detalle/9028477/las-plantillas-de-correos-y-amazon-de-euskadi-haran-huelga-concidiendo-con-cyber-monday/>

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/~/americas/~/ro-lima/documents/publication/wcms\\_189332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/~/americas/~/ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf)

<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/content/download/180230/888716/file/12.%20Dictamen%20Convenio%20156%20de%20la%20OIT.docx>

<http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/47/2do/Ord/19681212.html>

<https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/15/politica/urge-regular-el-teletrabajo-magisterial-snte/>

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Internet2.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Internet2.pdf)

<https://oxfamMexico.org/wp-content/uploads/2023/01/Quien-paga-la-cuenta-2.pdf>

<https://frentealapobreza.mx/com-2301/>

[https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/Sectoriales\\_19-20/Informe\\_PND\\_Derivados\\_Monitoreo\\_2021.pdf](https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Documents/monitoreo/Sectoriales_19-20/Informe_PND_Derivados_Monitoreo_2021.pdf)

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-greppi-laura-karina-telefonica-argentina-sa-despido-fa05040439-2005-05-31/123456789-9340405-0ots-eupmocsollaf>

[http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun\\_4112205\\_20201119\\_1605813773.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/11/asun_4112205_20201119_1605813773.pdf)

○ ***Cámara de Senadores:***

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/83881](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/83881)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/96702](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/96702)

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/content/sp/dd/content/cale/diarios/64/1/SPE/PDF-WEB/SPE\\_No.\\_3\\_19\\_JUNIO\\_2019.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/content/sp/dd/content/cale/diarios/64/1/SPE/PDF-WEB/SPE_No._3_19_JUNIO_2019.pdf)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/101849](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/101849)

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-12-09-1/assets/documentos/Minuta\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo\\_TELETRABAJO.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-12-09-1/assets/documentos/Minuta_Ley_Federal_del_Trabajo_TELETRABAJO.pdf)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/110014](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/110014)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/109282](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/109282)

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic\\_PRI\\_Eruviel\\_ley\\_federal\\_del\\_trabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/114649](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/114649)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/120857](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/120857)

[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/118760](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/118760)

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic\\_PVEM\\_Dip\\_Alberto\\_Puente\\_art\\_994\\_LFT.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic_PVEM_Dip_Alberto_Puente_art_994_LFT.pdf)

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic\\_PVEM\\_Dip\\_Alberto\\_Puente\\_art\\_994\\_LFT.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-05-11-1/assets/documentos/Inic_PVEM_Dip_Alberto_Puente_art_994_LFT.pdf)

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic\\_PRI\\_Eruviel\\_ley\\_federal\\_del\\_trabajo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf)  
[https://www.senado.gob.mx/65/gaceta\\_comision\\_permanente/documento/35576](https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_comision_permanente/documento/35576)

## ABREVIATURAS

**CPEUM:** *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

**DT:** *Derecho del Trabajo*

**DOF:** *Diario Oficial de la Federación.*

**LFT:** *Ley Federal del Trabajo.*

**NOM:** *Norma Oficial Mexicana.*

**OIT:** *Organización Internacional del Trabajo.*

**SCJN:** *Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

**TIC's:** *Tecnologías de la Información y la Comunicación.*

**UMA:** *Unidad de Medida y Actualización.*