

# ANTEPROYECTO

## TRABAJO A DISTANCIA: TELETRABAJO

### INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO P R E S E N T E .

En términos del presente oficio, el Departamento Jurídico del **Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México**, remite para su conocimiento y consideración el siguiente estudio y análisis referente a una de las modalidades del trabajo a distancia a la que recientemente correspondió una Minuta del Proyecto de Decreto por la Cámara de Diputados a través de la Comisión correspondiente se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Por la trascendencia de ésta, consideramos la pertinencia del presente análisis, comenzando con una síntesis a manera de introducción y realizando algunas precisiones al respecto, para después continuar con una explicación detallada que sustenta lo dicho en estas primera páginas.

Es fundamental que no perder de vista la obligación inexcusable que tiene la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, de celebrar **consultas tripartitas a través de un auténtico diálogo social institucional y permanente** previo a la formulación, aplicación y control de la reforma laboral pretendida, debiendo establecerse una participación real y efectiva de todos los interlocutores sociales y no solo con algunos, por lo que esta organización sindical debe exigir el cumplimiento efectivo de estas consultas tripartitas.

Hecha esta salvedad y previo análisis de la Minuta correspondiente, reconocemos la debida pertinencia de reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia y particularmente por cuanto hace a Teletrabajo, siempre y cuando la misma tenga como centro los derechos individuales, colectivos y de seguridad social de los trabajadores y que a partir del diálogo social se genere crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones de trabajadores presentes y futuras.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) se dijo que:

“La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.”

A esta declaración podemos agregar que la transformación del mundo del trabajo, también se está dando de manera radical impulsada por la pandemia COVID-19 que ha traído millones de empleos perdidos, y una intensificación del llamado teletrabajo. Siendo que, de tal suerte que sin estar debidamente regulado en la Ley Federal del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha alentado a que se desarrolle esta práctica como una medida urgente de conservación de empleos, prevaleciendo una violación de derechos laborales y abuso por parte de los dueños del capital, en donde los trabajadores, aceptan cualquier condición con tal de mantener su empleo, razón por la que se vuelve impostergable modificar la Ley Federal del Trabajo para el abordaje integral de esta “nueva” forma de trabajo.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) nos brindan una oportunidad excepcional para afrontar la crisis existente, coadyuvando a que la fuerza económica productiva no se detenga por completo, pero además se trata de herramientas con destacada importancia en la sociedad que han incursionado en la vida habitual de las personas, siendo un factor importante en estos tiempos para brindar respuestas profundas al mundo del trabajo planteadas desde la colectividad.

Por lo que tomamos con satisfacción la propuesta de establecer un capítulo especial correspondiente al Teletrabajo, ya que éste y el Trabajo a Domicilio son dos modalidades del Trabajo a Distancia que, si bien comparten la posibilidad de ejecutar los servicios en lugares distintos a los establecimientos de la empresa, mantienen elementos jurídicos independientes por las funciones y la organización propia del trabajo, siendo la más notable la prestación del servicio a través del uso de las TIC's.

Asimismo, tomamos con agrado los esfuerzos por brindar definiciones que establezcan el marco jurídico conceptual de esta forma de trabajo, así como el contenido que debiera tener el convenio por el que se establezca la relación de trabajo, la inclusión del principio de no discriminación e igualdad, además de establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo, la capacitación, adiestramiento y certificación de trabajadores, al igual que la inspección, vigilancia y cumplimiento de la legislación laboral, destacando con gran aceptación la garantía pretendida del respeto a la intimidad y privacidad de la persona teletrabajadora.

No obstante, el proyecto resulta insuficiente, se debe establecer con mayor detalle cada uno de estos rubros y no únicamente abordarlos con líneas generales, pues el objetivo es tener una regulación más amplia, efectiva y garantista. Debemos tener en consideración que las normas oficiales mexicanas son regulaciones técnicas con menor jerarquía que la propia ley, por lo que debe delimitarse su contenido.

Por lo que se refiere al marco conceptual propuesto referente a teletrabajo y teletrabajador, se considera que el mismo puede ser adicionado y modificado. En cuanto a la definición de teletrabajo es pertinente establecer que se trata de una **forma de trabajo a distancia por el que se presta un servicio personal y subordinado a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo éstas, todas aquellas herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información, que pueden y son utilizados para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento del patrón**, para que a

continuación se configuren los principios y derechos relacionados con esta forma de trabajo como lo son:

1. **Voluntariedad** consistente en la elección voluntaria del trabajador y del patrón para la incorporación de una persona trabajadora presencial a la modalidad de teletrabajo, por lo que la negativa no podrá considerarse causal de rescisión de la relación de trabajo ni implicar modificación alguna a las condiciones de trabajo.
2. **Reversibilidad** consiste en el derecho del trabajador para regresar a su puesto de trabajo presencial en la empresa o establecimiento, lo que implica la obligación patronal de mantener disponible dicho puesto, pudiendo establecerse los plazos para ello.
3. **Igualdad de trato y no discriminación** respecto de la persona trabajadora presencial y de la persona teletrabajadora, por lo que se gozará de iguales derechos respecto a remuneración, formación, capacitación y adiestramiento, derechos escalafonarios, acceso y permanencia en el empleo, prevención y erradicación de cualquier forma de violencia o acoso, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, así como de libertad sindical, negociación colectiva y aplicación de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.
4. **Tiempo de trabajo**, pues se hace necesario que exista claridad en las condiciones de trabajo como son los tiempos de trabajo, la disponibilidad horaria, la supervisión y las modalidades y horarios para la entrega de resultados, pudiendo quedar incluido el *teletrabajo parcial*.
5. **Fuerza mayor**, el patrón deberá recurrir al teletrabajo cuando resulte técnica y razonablemente posible, por lo que se establece como una forma de trabajo de excepción.
6. **Compensación por gastos de servicios y conectividad por parte del patrón**, consistente en un monto adicional al salario en calidad de compensación por la implementación del trabajo en un lugar diverso a la empresa o establecimiento, que cubra el aumento de consumo de los servicios como el de energía eléctrica, conexión a internet y agua, así como los potenciales riesgos de siniestro dependiendo el tipo de equipo de trabajo que se instale en el domicilio, además dicha compensación deberá incrementarse de manera proporcional en el caso de que de manera consensuada, las personas teletrabajadoras acuerden con el patrón, que para el desempeño del servicio contratado utilizarán su propio equipo personal.
7. **Desconexión digital fuera de la jornada de trabajo** que entraña la garantía del derecho humano, básico y fundamental del respeto a la vida privada y tiempo efectivo de descanso en una sociedad digital.
8. **Conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar** puesto que el buen diseño de políticas encaminadas a esta conciliación contribuye destacadamente a la igualdad de género, tanto en el ámbito laboral como en la vida personal. Caso contrario, si continuamos con el aumento exponencial de empleos con horarios cada vez más rígidos y más extensos,

sobrepasando las jornadas de ocho horas diarias y que muchas veces requiere del trabajo nocturno y los fines de semana, e incluso el trabajo de horas extra o jornadas extraordinarias sin remuneración, se generan repercusiones negativas no solo al interior de las familias sino en el empleo, pues se acentúa la pérdida de oportunidades, la disminución de la calidad en el empleo, el detrimento de la salud, la baja productividad en las empresas, solo por mencionar algunas.

9. **Libertad sindical, negociación colectiva y cobertura del contrato colectivo de trabajo** pues las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en la empresa o establecimiento del patrón, pues son empleados de la empresa y no deben ser considerados bajo ninguna otra forma de contratación.
10. **Protección de datos personales, privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras** por lo que deben definirse las responsabilidades, restricciones y sanciones que garanticen que los equipos, herramientas informáticas y programas facilitados por el patrón sean utilizados con la debida diligencia, únicamente para los fines laborales y sin que personas ajenas puedan tener acceso a los mismos. Los sistemas de control para la supervisión de la prestación del servicio únicamente podrán ser instalados en los equipos cuando su utilización sea estrictamente necesaria y deberán ser proporcionales y acordes con los objetivos de supervisión, además, deberá informarse previamente a los trabajadores de su instalación, garantizando en todo momento la protección de su privacidad e intimidad y no podrán ser utilizados como instrumento para ejecutar actos de violencia y acoso en el trabajo.
11. **Seguridad y Salud en el trabajo**, considerando que los riesgos de trabajo son en su mayoría ergonómicos y psicosociales, asociados sobre todo con una mayor intensidad en el ritmo de trabajo, la sobrecarga de información, la exigencia de inmediatez en las respuestas y de disposición de la persona teletrabajadora indebidamente las 24 horas, cuestión que se ve favorecida por la conectividad ininterrumpida que provee el uso de internet, smartphones, computadoras portátiles, tabletas, entre otras, lo cual impide continuamente la desconexión para la recuperación física y mental del trabajador.
12. **Capacitación y adiestramiento.** La formación profesional y el aprendizaje permanente son la piedra angular del trabajo decente porque constituye el soporte del empleo, mejores condiciones de empleabilidad, calidad de vida de las y los trabajadores y el desarrollo sostenible, de forma que se debe garantizar la formación accesible que permita mejorar las habilidades, competencias técnicas para el uso del equipo y software, así como para desarrollar competencias blandas y la prevención de riesgos de trabajo.

Acerca del vocablo *teletrabajador*, se considera la pertinencia de modificar el vocablo por *persona teletrabajadora* con el propósito de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista.

De la misma forma es importante utilizar un lenguaje armónico con el texto legal vigente pues en el texto normativo propuesto se integran vocablos diversos a los ya contenidos, ejemplo de ello es:

organización laboral, recursos humanos, empleador, local del empleador, condiciones de servicio, sede de la empresa, solo por mencionar algunos.

Es importante que este nuevo capítulo contemple la obligación de hacer constar por escrito las condiciones generales de trabajo establecidas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, pero además aquellas particulares y relacionadas con esta forma de trabajo, en donde cada una de las partes conserve un ejemplar del convenio y otro sea entregado a la Inspección del Trabajo.

Debiendo adicionarse que los patrones que utilicen el teletrabajo deberán inscribirse previamente en el Registro de Patrones de Trabajo a Domicilio a cargo de la Inspección del Trabajo, quien será dotada de nuevas atribuciones como la de comprobar los registros patronales de Trabajo a Domicilio; practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo para comprobar el cumplimiento de obligaciones siempre con pleno respeto a la privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras; vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar, entre otras.

Será preciso que se establezcan las obligaciones especiales de los patrones y las personas teletrabajadoras en concordancia con los principios y derechos mencionados en párrafos anteriores, sin perder de vista que las personas teletrabajadoras gozarán de los derechos consignados en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo en lo que sea aplicable.

Con miras a salvaguardar la protección de datos personales, privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales deberá emitir los criterios para tal protección en el marco de lo establecido por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares en sus artículos 38 y 39.

En resumen, la reforma pretendida debe garantizar desde todas las aristas los ejes rectores del Trabajo Decente establecidas por la OIT, partiendo de la idea primaria de que el trabajo no es una mercancía, por lo que el trabajo no puede ser tratado como un producto más al que se le asigna un valor de mercado, esto incluye al teletrabajo. Si a una nueva realidad, pero solo si es con trabajo decente para todos.

**A T E N T A M E N T E**  
**“UNIDOS VENCEREMOS”**  
**Ciudad de México, 23 de julio de 2020.**

**DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL STUNAM**

ANTEPROYECTO DJS

# ANTEPROYECTO

## PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La propuesta de la debida regulación en la Ley laboral de la figura del teletrabajo que se presenta en las próximas líneas, se centra en las personas y el trabajo que realizan considerando las políticas económicas y sociales del país, así como la práctica empresarial aplicadas a dicha modalidad del trabajo a distancia. El objetivo es que a partir del diálogo social se genere crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones de trabajadores presentes y futuras.

Es innegable que la pandemia COVID-19 ha provocado grandes cambios en nuestra cotidianidad y el mundo del trabajo no ha sido ajeno a ello, pues hoy más que nunca ha quedado de manifiesto que nuestra subsistencia se basa en una actividad laboral, la cual nos brinda la oportunidad de satisfacer nuestras necesidades, evitar o mitigar la pobreza y construir una vida más digna.

Las diversas transformaciones en el mundo del trabajo en los últimos años han representado un gran cambio de paradigmas que la sociedad ha afrontado, y el que hoy estamos viviendo se suma al cúmulo de éstos, siendo la clase trabajadora la que reciente de manera directa. Ahora bien, situándonos ante desafíos apremiantes, resulta imperiosa y urgente la presente propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo para una transición a un futuro del trabajo que garantice y respete el pleno goce de los derechos humanos laborales.

Es ampliamente sabido que la tasa de desempleo en el país sigue siendo muy alta, al igual que la falta de oportunidades y un gran número de personas se ocupan en empleos informales. México, según la OCDE es de los países en donde los trabajadores laboran más horas por año; el estrés en el lugar de trabajo, ha provocado un incremento en los riesgos para la salud mental; las mujeres continúan recibiendo una remuneración menor que los hombres en trabajos de igual valor, la brecha laboral continúa siendo un factor de discriminación que en estos tiempos no debería existir, además, la escasa conciliación de la vida familiar, laboral y social sigue siendo un gran reto.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) nos brindan una oportunidad excepcional para afrontar la crisis existente, coadyuvando a que la fuerza económica productiva no se detenga por completo, pero además se trata de herramientas que tienen un papel muy importante en la sociedad y han incursionado en la vida habitual de las personas, siendo un factor importante en estos tiempos para brindar respuestas profundas al mundo del trabajo, planteadas desde la colectividad, además de que ya son aplicadas sin la regulación debida para garantizar los derechos de los trabajadores.

Así tenemos que el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia que se desarrolla a través del uso de las TIC's, siendo éstas, todas aquellas herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información, que puede ir desde los llamados teléfonos inteligentes, tabletas electrónicas, computadoras portátiles y de escritorio, utilizados para trabajar fuera de las instalaciones del patrón.

En años recientes, 1º de diciembre de 2012, se reformó el Capítulo XII de La ley Federal del Trabajo, con lo que se pretendió regular al teletrabajo, sin embargo, dicha modificación fue incompleta e incluso confusa, a continuación, el texto legal concerniente:

## **CAPITULO XII** **Trabajo a domicilio**

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

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

*Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*

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

*Párrafo reformado DOF 30-11-2012*

**Artículo 312.-** El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

**Artículo 313.-** Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

**Artículo 314.-** Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

**Artículo 315.-** La simultaneidad de patronos no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

**Artículo 316.-** Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

**Artículo 317.-** Los patronos que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patronos del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

**Artículo 318.-** Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:



- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

**Artículo 319.-** El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

**Artículo 320.-** Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

**Artículo 321.-** Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

**Artículo 322.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

*Párrafo reformado DOF 21-01-1988*

- I. La naturaleza y calidad de los trabajos:



- II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

*Párrafo reformado DOF 21-01-1988*

**Artículo 323.-** Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

**Artículo 324.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

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

*Fracción reformada DOF 21-01-1988*

**Artículo 325.-** La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

**Artículo 326.-** Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;
- III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y
- IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

**Artículo 327.-** También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

**Artículo 328.-** Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

**Artículo 329.-** El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

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

- I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;
- II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;
- III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;
- IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
- V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
- VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
- VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

*Fracción reformada DOF 21-01-1988*

Recordemos que la Exposición de Motivos de esta reforma manifestaba que mediante el reconocimiento del *teletrabajo*, los trabajadores avanzarían a mejores niveles de bienestar al favorecerse la posibilidad ocupacional de las personas, pues supuestamente les permitiría compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares, destacando que contarían con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social. Así pues, el *teletrabajo* se planteó con un sinnúmero de ventajas evidentes tanto para el empleador como para el trabajador en el marco del desarrollo tecnológico actual.

Sin embargo, la realidad laboral de nuestro país demuestra que las personas teletrabajadores son considerados trabajadores autónomos o independientes, inclusive muchos de ellos llegando a la ocupación informal, lo que ha ocasionado la dilución de los derechos laborales y de seguridad social o bien, a la inexistencia de garantías normativas y administrativas suficientes para responder a las necesidades elementales que surgen al momento de aplicar en un centro de trabajo la figura del *teletrabajo*.

Así también, con el *teletrabajo* nos encontramos con aspectos que requieren una debida atención, pues diversas dificultades relacionadas con el aislamiento; la diferenciación entre los ámbitos del hogar y el profesional; la delimitación de los horarios para recepción y entrega de trabajos, en el entendimiento de que ante la ausencia de regulación los teletrabajadores están a disposición del patrón las veinticuatro horas del día a través del teléfono móvil, tableta, computadora personal o cualquier medio electrónico, para satisfacer los objetivos y metas del empleador, y por ende, desaparecen el pago de las horas extraordinarias, el respeto a la privacidad y protección de datos personales, el traslado de los costos por insumos para la realización del trabajo del empleador hacia el teletrabajador, así como el asumir el costo por la adquisición de los instrumentos de trabajo, la pérdida de su derecho de adscripción, de identidad como persona trabajadora y como parte de un equipo de trabajo, imposibilitando sustancialmente el ejercicio del derecho de sindicación, la libertad sindical y la negociación colectiva para el mejoramiento de las condiciones laborales y de su calidad de vida, la invisibilidad de los riesgos de trabajo para los empleadores, la inspección del trabajo y las instituciones de seguridad social.

Es ineludible que México requiere con urgencia una regulación laboral y de seguridad social integral y garantista en materia de teletrabajo, que gire en torno a los ejes rectores del Trabajo Decente determinados por la Organización Internacional del Trabajo, visto como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El teletrabajo responde por un lado a la flexibilización laboral en el marco de la reestructuración productiva de la economía globalizada y al dinamismo de los mercados y por otro, a la necesidad de integrar de manera continua los avances tecnológicos, las tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones laborales como instrumentos que permiten al empleador, a través de la descentralización del trabajo, maximizar la producción a través de la reducción de los gastos de operación, lo que de ninguna manera puede traer como consecuencia la disminución o flexibilización de los principios y derechos humanos laborales, pues la dependencia económica y subordinación del teletrabajador respecto del empleador es uno de los elementos base de la relación del trabajo que debe subsistir con independencia del espacio geográfico donde se preste el servicio, aunado a que deberán tomarse en consideración criterios tales como:

- Principio de voluntariedad.
- Principio de reversibilidad, para las personas trabajadoras contratadas inicialmente en la modalidad presencial tanto para los trabajadores como para el empleador.
- Principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa o establecimiento.
- Criterio de adecuación a las funciones y/o creación de nuevos perfiles de puestos.
- Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo.

En ese sentido, resulta claro que el teletrabajo es una tendencia laboral que está variando la idea de que las personas deben salir de casa y trasladarse físicamente a un lugar para trabajar, la crisis de

salud actual ha demostrado que el trabajo puede realizarse en cualquier lugar en el que se cuente con una computadora y acceso a una conexión de internet, este hecho requiere analizar los conceptos relacionados con este trabajo especial, como lo es *teletrabajo*, *trabajo a domicilio* y *trabajo a distancia*, para posteriormente analizar el *futuro del trabajo en relación con las TIC's para el trabajo decente*, y teniendo como base lo anterior, delimitar los *elementos característicos del teletrabajo*, asimismo se desarrollan diversas cuestiones transversales que deben abordarse al hablar de teletrabajo para su debida reglamentación, como lo es *la negociación colectiva y la libertad sindical*, *la seguridad y salud en el trabajo*, *la seguridad social*, *la capacitación y adiestramiento*, *le derecho de adscripción*, *la conciliación laboral-familiar y el medio ambiente*; además de analizar la *experiencia en otros países de la región de América Latina*, para concluir con un apartado específico de *propuestas* encaminadas a tener una regulación legal acorde con las nuevas exigencia del mundo del trabajo y las tecnologías de la información y comunicación.

## 1. Marco conceptual.

El gran desarrollo que se ha presentado en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), han permitido que el acercamiento entre las fronteras sea mucho más estrecho y con ello la forma de interactuar entre los individuos, de la sociedad misma y sin dejar de lado el ámbito laboral, pues la colaboración y comunicación con el ambiente laboral, hoy en día, es constante, se puede trabajar en cualquier parte y en cualquier momento sin dejar de estar conectado e interactuar, ya sea en el establecimiento principal del empleador o en cualquier otro lugar, gracias a las herramientas tecnológicas como las redes privadas virtuales, las conexiones de internet de banda ancha, las conferencias telefónicas, las videoconferencias, el acceso a toda la información desde una nube virtual, etcétera, teniendo acceso a estos instrumentos desde potentes dispositivos que en muchas de las ocasiones se llevan en el bolsillo.

Este tipo de trabajo multi espacial que adopta la figura del “teletrabajo” plantea dificultades jurídicas al abrir, tanto a los empleadores como a los trabajadores, una nueva forma de desempeñar los trabajos contratados, para esto, no importa en dónde se realice el trabajo, sino el resultado que se obtiene, lo que implica un nuevo enfoque de supervisión y gestión del trabajo, de tal manera que el fin último sea el resultado del trabajo y no el control directo de los procesos, o bien, el control del tiempo de trabajo.

Ahora bien, el concepto de “trabajo a domicilio” tiene distintas acepciones utilizadas para designar una gran diversidad de modalidades de trabajo, como el trabajo móvil, el trabajo efectuado en cualquier lugar distinto de los locales del empleador, el trabajo efectuado en centros de oficinas compartidas, así también se utiliza para referirse a este término, toda forma de trabajo basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), lo cual genera diversos términos empleados para designar esta modalidad de trabajo como lo son: *teledesplazamiento*, *trabajo a domicilio*, *trabajo en línea*, *trabajo virtual*, *trabajo remoto*, *trabajo a distancia*, *trabajo distribuido*, *workshifting* (trabajo flexible en cuanto a horarios, ubicación y uso de tecnología) o *trabajo flexible*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de Tecnología de la información y las

Por ello, y para fines de esta exposición, es indispensable entender el concepto de “teletrabajo”, a qué nos referimos cuando el empleador quiere contratar trabajadores bajo esta figura jurídica laboral, o bien, las características que revierte el teletrabajo, para lo cual nos vamos a enfocar solo a tres conceptos, *trabajo a distancia, trabajo a domicilio y teletrabajo*.

Nuestra legislación mexicana, de manera muy general está regulado como “trabajo a domicilio” en el Capítulo XII, artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, que para pronta referencia se transcribe a continuación:

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

*Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.*

*(Párrafo adicionado DOF 30-11-2012)*

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

Es decir, el “trabajo a domicilio” reúne los siguientes elementos:

- 1) 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,
- 2) Que se realice a distancia.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puso de manifiesto la dificultad para elaborar una definición común del concepto, dado que se aplica a una gran variedad de situaciones, empezando por la denominación de trabajo a domicilio, pues suele utilizarse como sinónimo de teletrabajo o teledespazamiento, pero dichos términos no deben considerarse equivalentes, ya que la utilización del término trabajo a domicilio puede ser un error mucho más grave porque confunde el trabajo realizado a domicilio a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), con el trabajo a domicilio en el sentido tradicional, es decir, la producción industrial a destajo realizada por un trabajador en su domicilio, como se especifica en el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio.<sup>2</sup>

Ahora bien, para ir determinando y entendiendo un concepto de teletrabajo que abarque las diferentes formas de teletrabajo, vamos a referir el artículo 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2002, el cual lo define como:

“Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo,

---

comunicaciones (TIC) y financieros”, Departamento de Políticas Sectoriales, Primera edición, Ginebra, 24-26 de octubre de 2016.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.”

Después de proporcionar esta definición como referencia, es indispensable mencionar que el teletrabajo tiene que ver más con la organización del trabajo, que con una modalidad de empleo, una forma de contratación o una nueva categoría profesional.

Para efectos de esta exposición, es importante proporcionar algunas definiciones finales:

- a) **Teletrabajo.** Es una forma de trabajo a distancia por el que se presta un servicio personal y subordinado a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo éstas, todas aquellas herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información, que pueden y son utilizados para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento del patrón.
- b) **Trabajo a domicilio.** Es el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los habituales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, para 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.<sup>3</sup>
- c) **Trabajo a distancia.** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no cuenta con una definición propia y lo remite al término “teletrabajo”, que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.<sup>4</sup>

La noción del Convenio 177 y la Recomendación correspondiente número 184 de la OIT, posee elementos que permiten una interpretación dinámica, aplicable a la realidad cambiante del trabajo a distancia, ya que para los efectos del Convenio, la expresión “trabajo a domicilio” significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: 1. En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos a los del trabajo del empleador; 2. A cambio de una remuneración y 3. Con la finalidad de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien 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.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1286323555.html>

<sup>4</sup> Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>

<sup>5</sup> Convenio Num. 177 y Recomendación correspondiente número 184 de la Organización Internacional del Trabajo.



En relación con el teletrabajo, hay que reconocer que aunque el “trabajo a domicilio” puede incluir esta modalidad de trabajo, existen rasgos que los distinguen. El “teletrabajo” supone la conexión entre el empleador y el trabajador mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’s).<sup>6</sup>

Cabe hacer una diferencia entre estas tres definiciones, “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” pone en resonancia el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’s), y el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador. De este modo, los tres componentes más destacados del concepto actual de “teletrabajo” o “trabajo a distancia” son la organización, la localización y la tecnología.

- d) **Tecnologías de la información y la comunicación.** Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC’s) son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego.<sup>7</sup> Conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes o datos, es lo necesario para la gestión y transformación de la información, en particular las computadoras y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

## 2. El futuro del trabajo

El mundo del trabajo experimenta una profunda transformación, la cual se ha acelerado en mayor medida a partir de la pandemia vivida en este año 2020, puesto que ha obligado a trabajadores y empleadores a adaptarse al uso inmediato de las herramientas dadas por los avances digitales y tecnológicos, alterando la actual forma de organizar el trabajo.

Los avances digitales y tecnológicos, que también incluyen las tecnologías de la información y comunicación, crean nuevas oportunidades para los trabajadores y las empresas, pero esto es solo una ínfima parte de lo que realmente conlleva. Hemos visto en solo pocos meses que la demanda de determinados tipos de trabajo ha ido en aumento, provocando que algunos se reduzcan o se transformen e incluso existe la fundada posibilidad de que muchos otros desaparezcan, y otros probablemente serán muy distintos de los que conocíamos hasta antes de la pandemia COVID-19.

La tendencia de esos cambios y los efectos que tendrá el mundo del trabajo dependen de las políticas y acciones que el gobierno, los empleadores, los sindicatos y todos aquellos actores sociales involucrados adopten el ejercicio del diálogo social efectivo, en particular si el objetivo del gobierno mexicano es forjar un futuro del trabajo próspero e incluyente.

---

<sup>6</sup> El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, Ushakova, T., Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 3 (2015), no 4, pp. 5 y ss.

<sup>7</sup> <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque4/lasTIC> , consultada el 24 de mayo de 2020.



a) *Trabajo Decente.*

El concepto *trabajo decente* está basado en las personas, sus preocupaciones y aspiraciones, por ello es que la OIT a través de este concepto ha buscado influir en el sistema internacional para que a los temas relacionados con ello tengan una prioridad mayor. Fue así como definió los cuatro objetivos estratégicos de la organización: 1) Pleno empleo, 2) derechos laborales, 3) protección social, y 4) diálogo social.

La idea primaria en la que se sustenta el trabajo decente es en el reconocimiento de que el trabajo no es una mercancía, por lo que el trabajo no puede ser tratado como un producto más al que se le asigna un valor de mercado, tal y como la propia Declaración de Filadelfia<sup>8</sup> lo ha establecido al colocarlo como uno de los principios fundamentales especiales sobre los que se sustenta la OIT.

La segunda base en la que se sustenta el trabajo decente es en la importancia del trabajo para las personas y qué esperan lograr con el, puesto que no se trata simplemente de sobrevivir ni tampoco de únicamente allegarse de los recursos económicos, ya que se relaciona más con lo que el entorno social percibe como un avance decente. El concepto de decencia está presente en todo tipo de sociedades, pero no responde a una norma uniforme. En países en desarrollo, por ejemplo, tal vez no se tenga día a día el mismo tipo de protección social que en países desarrollados. Sin embargo, una mejora en las condiciones de ese país en vías de desarrollo, podría acercar a las personas a niveles considerados decentes en su entorno. El concepto de decencia, por lo tanto, es flexible y evoluciona.

Una tercera cuestión es que el trabajo y el sello propio que cada persona le imprime son más importantes que el capital. El trabajo es fuente de dignidad, de estabilidad familiar y de paz en toda la sociedad, pues se reconoce que el trabajo es fuente de dignidad personal en varios ámbitos de la sociedad; las personas se sitúan en una sociedad según su relación con el trabajo y este, de igual forma guarda relación con las necesidades de la sociedad y sobre todo con las necesidades de la familia, por lo que es fuente de estabilidad familiar. Pocas veces se habla de que la inestabilidad familiar tiene mucho que ver con el desempleo y con una economía global incapaz de proporcionar suficientes fuentes de trabajo a la población. Las familias afectadas por el desempleo sufren de crisis que a menudo desembocan en grandes disputas internas (las mujeres suelen ser las víctimas), o en trabajo infantil si se trata de gente de escasos recursos.

El trabajo guarda relación con la paz, una comunidad que trabaja es una comunidad en paz, mientras que una comunidad en la que el trabajo escasea es una amenaza para la paz, la tensión y la beligerancia son mucho mayores en sociedades con desempleo desmesurado, subempleo o condiciones de trabajo precarias, como se observa en algunos países en desarrollo.

Nos dice Juan Somovía, ex director general de la OIT, que:

---

<sup>8</sup> Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), 1944. Disponible en <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy/guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

*“Sin duda el mercado tiene importancia, pero es un instrumento, un medio para obtener cosas, y para preservar la dignidad y mejorar la calidad de vida de las personas. En última instancia, son las personas mismas, por medio de sus interacciones sociales, las que generan bienestar, estabilidad y paz para ellas mismas, sus familias y la sociedad.”<sup>9</sup>*

Así tenemos que de acuerdo con la OIT el trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para expresar opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan las vidas, e igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres.

El concepto de trabajo decente fue formulado por los mandantes de la OIT, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, como una manera de identificar las prioridades de la Organización.

Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil respecto de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

En México, tras la reforma laboral del año 2012, se reconoció en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo como uno de los principios generales que rigen la materia al *trabajo digno o decente*, así tenemos que:

**Artículo 2o.-** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, *EL TRABAJO DECENTE. Una lucha por la dignidad humana*, 1ra. ed., Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2014, pp. 52. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)

productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Tomando como base los principios de la OIT, así como lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, es totalmente viable la presente propuesta, ya que la actual regulación del teletrabajo no integra los postulados del trabajo decente.

*b) Tecnologías de la información y comunicación para el trabajo decente.*

El debate sobre la tecnología en el futuro del trabajo tiende a centrarse en las cuestiones de creación y destrucción del empleo, así como en la necesidad de readaptación profesional. En ese sentido es obligado que las modificaciones, adiciones o adecuaciones que se realicen en la Ley Federal del Trabajo en torno al *teletrabajo*, sean encaminadas a promover el trabajo decente, pues si bien es cierto la tecnología puede liberar a los trabajadores del trabajo arduo, de la monotonía y el peligro, también es cierto que los procesos impulsados por la tecnología también pueden hacer superflua la mano de obra y, en última instancia, alienar a los trabajadores y frenar su desarrollo, por lo que es necesario que en un ejercicio de negociación entre sindicatos y empleadores puedan redefinirse los perfiles de puestos de trabajo, e incluso crear nuevos para atender la demanda actual.

El ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, debe ser regulado para proteger la dignidad de los trabajadores, así como la información más sensible inherente a su persona, “El trabajo no es una mercancía; así como tampoco el trabajador es un robot”<sup>10</sup>.

Es sabido que los algoritmos utilizados para la asignación de puestos de trabajo pueden producir sesgos y prejuicios, razón por la cual es pertinente una modificación tendiente a regular el uso de los datos y la responsabilidad exigible en cuanto a la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo. Los empleadores y las empresas deben asegurarse de que cuentan con políticas de transparencia y de protección de datos para que los trabajadores sepan qué información se está rastreando. Una de

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra*: OIT, 2019, pp. 45. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)

las obligaciones ineludibles de los primeros es la de informar a los trabajadores de cualquier control que se realice en el lugar de trabajo e imponer límites a la recopilación de datos que puedan dar lugar a discriminación como por ejemplo, los relativos a la sindicación, situación familiar, origen étnico, preferencia sexual o cualquier otra; en resumen, los trabajadores deben tener acceso a sus propios datos.

Ahora bien, la evolución del mundo del trabajo requerirá el desarrollo de nuevas competencias digitales y aprendizaje continuado durante toda la vida, en el ámbito del saber hacer y del saber comunicar y transferir<sup>11</sup>:

### 3. Características del teletrabajo.

Como hemos leído, la adopción de una regulación integral del teletrabajo exige, entre otras cosas, una especificidad en las características propias del contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo o bien, el convenio por el que se regule la prestación del servicio, como lo es la voluntariedad, reversibilidad, perfil del teletrabajador, contrato individual de trabajo, compensación por gastos, privacidad y confidencialidad de la información y tiempo de trabajo, solo por enunciar alguno de los mas importantes.

#### a) *Voluntariedad*

De conformidad con el principio de voluntariedad que debe regir el teletrabajo, la decisión de que los servicios sean prestados desde dicha modalidad debe ser una elección voluntaria del trabajador y del empleador, esto significa que la incorporación de un trabajador presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser una decisión consensuada entre las partes y nunca una imposición unilateral, razón por la que la negativa no podrá considerarse causal de rescisión de la relación de trabajo ni implicar modificación alguna a las condiciones de trabajo; así mismo, el empleador tiene la libertad desde la descripción inicial de un puesto de trabajo de señalar que debe prestarse en la modalidad de teletrabajo o bien puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.<sup>12</sup>

#### b) *Reversibilidad*

La reversibilidad es otro de los principios fundamentales que deben estar presentes en la regulación laboral del teletrabajo, consiste en el derecho que tiene todo teletrabajador para regresar a su puesto de trabajo presencial en la empresa, lo que implica la obligación patronal de mantener disponible dicho puesto, a través por ejemplo de la designación de un departamento o área en la que se reúnan los puestos que han sido descentralizados. Los contratos de trabajo y acuerdos celebrados entre las partes deben garantizar las modalidades de reversibilidad del trabajador a su puesto de trabajo,

---

<sup>11</sup> Salazar, Cristian. *Incorporación de telecapacitados a las organizaciones*. Universidad Austral de Chile. 2007, citado por Martínez Sánchez, Rebeca. 2012. EL TELETRABAJO COMO TENDENCIA EN EL MERCADO LABORAL, en: Retos II (4), julio-diciembre, pp. 152. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS.

<sup>12</sup> OIT, *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, 1ra. ed., Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011, pp. 17 y 18. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

considerando que es un derecho del teletrabajador como del patrón, asimismo podrían establecer plazos para ejercer el mismo.

### c) Perfil del teletrabajador

El trabajo a distancia en la modalidad de teletrabajo implica competencias laborales, entendidas por la Organización Internacional del Trabajo como la “capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo”<sup>13</sup> las cuales derivan tanto de la formación como de la experiencia, por lo que en el teletrabajo además de la voluntariedad, es conveniente considerar la aptitud individual, psíquica y social para teletrabajar, así como las funciones y características del puesto.

Por tanto, es necesario que en la regulación laboral del teletrabajo se establezca la obligación del empleador de identificar los puestos bajo esta modalidad, las competencias requeridas, cualidades y características del teletrabajador, así como los procedimientos para definir si un empleado es apto o no para teletrabajar en un lugar diverso al domicilio del empleador, competencias y valorar el desempeño. De acuerdo con el *Manual de buenas prácticas en teletrabajo* de la Organización Internacional del Trabajo, algunas de las características y condiciones del trabajador que pueden funcionar como indicadores de que el teletrabajo se puede desarrollar con éxito:<sup>14</sup>

- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados.
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades.
- Disciplina, sistematicidad y orden.
- Capacidad de gestionar la comunicación.
- Capacidad de autogestionar el tiempo.
- Alto grado de compromiso.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral.

### d) Contrato individual de trabajo

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2019, se adiciona la fracción XIV al artículo 5, por lo que se determinó que no produciría efecto legal alguno la estipulación encaminada a encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social. Tal pronunciamiento se hizo necesario en virtud del gran cúmulo de verdaderas relaciones de trabajo simuladas con diversos contratos de distinta naturaleza, ya que la

<sup>13</sup> Proyecto CETFOR Herramientas para la gestión sectorial de competencias. Guía práctica. Montevideo, MTSS; INEFOP; OIT/Cinterfor, 2018, p. 27. Disponible en [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/Guia\\_Modulo1\\_New\\_SLC.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Guia_Modulo1_New_SLC.pdf)

<sup>14</sup> OIT, *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, Op. Cit., p. 19.

semejanza que presenta el contrato de trabajo con otras figuras contractuales *facilita* que se encuadren en figuras civiles como el contrato de prestación de servicios profesionales o mercantiles, como la comisión mercantil, solo por mencionar algunos, provocando la renuncia de derechos laborales fundamentales en aras de tener un ingreso económico, lo que en evidencia se aleja del llamado trabajo decente.

Por lo anterior, es ineludible una regulación laboral del teletrabajo que contemple la obligación de establecer las condiciones en que se prestará el servicio en el contrato individual de trabajo, en su caso en el contrato colectivo de trabajo de la empresa o en el convenio por el que se establezca el traslado del trabajador de la modalidad presencial a distancia, el cual debe ser entregado al trabajador en su contratación y por lo menos deberá contener:

- Los principios de voluntariedad y reversibilidad, señalando las modalidades y en su caso los plazos para su ejercicio.
- La periodicidad de concurrencia al establecimiento con el objeto de evitar el aislamiento del teletrabajador.
- Los tiempos de trabajo que garanticen tanto la autonomía del teletrabajador para organizar su jornada laboral como la eficiencia y productividad en la prestación del servicio.
- Condiciones especiales adecuadas en el domicilio del teletrabajador.
- La obligación patronal de facilitar, instalar y dar mantenimiento al equipamiento de trabajo que deberá incluir todos los instrumentos necesarios desde el equipo de cómputo, mobiliario de oficina ergonómico, software para el manejo y protección de la información, así como el servicio de conexión a internet.
- Políticas y mecanismos para la protección de datos, información y uso de internet. Es importante que en caso de utilizar programas de monitoreo del teletrabajo exista la plena justificación para su aplicación, sea proporcional al objetivo y se informe previamente al teletrabajador los alcances del mismo.
- Condiciones seguridad y salud en el trabajo y medidas preventivas a cargo tanto del teletrabajador como del empleador; así como la capacitación al respecto que debe brindar la empresa.
- Definición de las normas, medidas y acciones para la realización del teletrabajo.
- Los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, salario, compensación por gastos, derecho de acceso a la formación, capacitación y de promoción en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial.
- Responsabilidades del teletrabajador y de la empresa
- Guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad.

*e) Compensación por gastos*

El teletrabajo representa diversas ventajas para la sociedad en general que van desde lo económico, medioambiental hasta el ámbito personal, sin embargo las ventajas de unos pueden ser las desventajas de otros, por ejemplo, los empleadores de los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros reportan menos gastos y un aumento en el margen de los beneficios económicos, pues si bien se generan otros gastos son inferiores a los que tendrían



que costear si el trabajo se presta de manera completa en el centro de trabajo<sup>15</sup>, por lo que si la legislación no prevé la obligatoriedad de que el empleador cubra de manera proporcional los gastos derivados del teletrabajo, “los ahorros que realizan los empleadores — por concepto de bienes inmuebles, energía y otros gastos — podrían atribuirse simplemente a que la financiación de esos gastos se ha transferido a los teletrabajadores.”<sup>16</sup>

En ese sentido, la descentralización del trabajo potencialmente traslada los gastos de los insumos necesarios del empleador hacia el teletrabajador, por lo que atendiendo a que **el trabajo a distancia es una forma de organizar el trabajo** y no implica la reducción de obligaciones de los empleadores, resulta indispensable que éstos cubran un monto adicional al salario en calidad de compensación por la implementación del trabajo en sus domicilios, que cubra el aumento de consumo de los servicios de energía eléctrica y agua, así como los potenciales riesgos de siniestro dependiendo el tipo de equipo de trabajo que se instale en el domicilio, además dicha compensación deberá incrementarse de manera proporcional en el caso de que de manera consensuada, los teletrabajadores acuerden con el empleador, que para el desempeño de sus funciones utilizarán su propio equipo de trabajo. Dicha compensación por gastos persigue hacer efectivo el principio de justicia social que debe prevalecer en todas las relaciones laborales para lograr el equilibrio entre los factores de la producción y contener las cargas desproporcionadas que se imponen a los teletrabajadores y aumentan la brecha de desigualdad económica y social.

*f) Privacidad y confidencialidad de la información*

Debe sostenerse como una obligación del empleador garantizar la protección de los datos e información utilizada en la prestación de los servicios a distancia.

Además, es importante que en los contratos de trabajo sean delimitadas las posibles restricciones del teletrabajador en el uso de los instrumentos de trabajo como es el equipo de cómputo, tabletas, celulares o bien los informáticos como el internet, así como con la finalidad de resguardar la confidencialidad de la información, deben definirse las responsabilidades, restricciones y sanciones que garanticen que los equipos, herramientas informáticas y programas facilitados por la empresa sean utilizados con la debida diligencia, únicamente para los fines laborales y sin que puedan tener acceso a los mismos personas ajenas al empleador, así como el deber de informar en caso de pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas.

Si bien el teletrabajo permite el aumento en el rendimiento individual del trabajador, su gestión y supervisión son actos que se tornan complicados, los sistemas de control para la supervisión de la prestación del servicio únicamente podrán ser instalados en los equipos cuando su utilización sea estrictamente necesaria y deberán ser proporcionales y acordes con los objetivos de supervisión, además, deberá informarse previamente a los trabajadores de su instalación, garantizando en todo

---

<sup>15</sup> OIT, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Op. Cit., p. 17.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 18.



momento la protección de su privacidad e intimidad y jamás podrán ser utilizados como instrumento para ejecutar actos de violencia y acoso en el trabajo.

*g) Tiempo de trabajo: horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo*

El teletrabajo se caracteriza por la autonomía del trabajador para definir los tiempos de trabajo, sin embargo la prestación de los servicios bajo esta modalidad potencialmente incrementa las horas de trabajo frente a quienes lo hacen de manera presencial en las empresas, razón por la que es necesario que exista claridad en las condiciones de trabajo como son los tiempos de trabajo, la disponibilidad horaria, la supervisión y las modalidades y horarios para entrega de resultados.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en el marco de la pandemia por COVID-19, pero que resulta aplicable en todo momento al teletrabajo es imprescindible “establecer reglas básicas claras sobre cuándo el personal tiene o no tiene que estar disponible para trabajar; y respetarlas”<sup>17</sup>, el efecto contrario ha sido la sobreexplotación del trabajo a distancia, la ultraconectividad intrusiva y continuada sin que se respeten los tiempos máximos de jornada y los descanso obligatorios, lo cual ocasiona riesgos de trabajo psicosociales que deben en todo momento ser prevenidos por el empleador.

Por otro lado, es importante que se definan los tiempos de trabajo con el objeto de garantizar la verdadera conciliación laboral, familiar y social de los teletrabajadores, solo así tendrán claridad para distinguir y programar los tiempos y espacios que deben dedicar al trabajo remunerado y para la atención de sus responsabilidades personales, como cuidar de los hijos, de padres de edad avanzada, o de familiares enfermos. Asimismo, los teletrabajadores deben diseñar estrategias para gestionar eficazmente sus tiempos entre el trabajo y su vida personal, tanto para prestar sus servicios en un espacio tranquilo como para desconectarse en horarios reservados al descanso y a la vida personal.

#### **4. Negociación colectiva y libertad sindical**

*a) Cobertura del contrato colectivo de trabajo*

La falta de regulación de este tipo organización del trabajo, por medio del cual el trabajador presta sus servicios, ha generado algunos efectos negativos para los trabajadores con la pérdida de garantías laborales, siendo una de éstas la contenida en los Convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, pues al patrón no le interesa que el trabajador pertenezca a una organización sindical, aunado a que el trabajador no se asume como tal en toda la extensión de la palabra y en consecuencia, como parte de un equipo de trabajo en donde converge con otros compañeros, lo que implica una falta de identidad con la colectividad, generando indudablemente la falta de organización de los trabajadores para el mejoramiento de las condiciones laborales y de su calidad de vida, que como es bien sabido se logra a través de la organización y constitución de sindicatos democráticos y representativos.

---

<sup>17</sup> OIT, *COVID-19: Proteger a los trabajadores, Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19*, 2020. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740038/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm)

La propia Ley Federal del Trabajo, garantizando el derecho que tienen los trabajadores para constituir sindicatos, en su artículo 357, establece que los trabajadores sin ninguna distinción y autorización previa pueden hacerlo, por lo que las personas contratadas para realizar sus funciones como teletrabajo, tienen ese derecho de ejercerlo libremente, o bien, afiliarse a la organización que consideren ya existente en su centro de trabajo.

El teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales de todos los trabajadores, conforme a las garantías contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional y los tratados internacionales firmados y ratificados por el estado mexicano, en específico los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; sin restricción o distinción alguna, así mismo, deben estar sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones de las directivas conforme a la legislación, convenios colectivos y prácticas nacionales vigentes; así lo determina la Ley laboral en su artículo 396 que a la letra establece:

*Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.*

Será importante que las organizaciones sindicales existentes en los centros de trabajo que ocupen el teletrabajo, siendo éstas el medio para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, informen a los trabajadores de los derechos individuales y colectivos con los que cuentan, estableciendo los canales de comunicación efectivos con sus afiliados, asegurando la igualdad de trato entre los que prestan sus servicios como teletrabajadores y los que no lo hacen así y trabajan en las instalaciones del empleador. De manera concisa:

1. El teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales.
2. Las personas que laboren en la modalidad del teletrabajo, tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en los establecimientos de la persona empleadora, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.
3. En las empresas en donde exista contrato colectivo de trabajo y en la práctica se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo permanente o temporal, deben contar con una regulación especial.
4. Se deben considerar las formas de participación del teletrabajador en las actividades sindicales, las condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones de representantes de los trabajadores.
5. Garantizar el derecho de adscripción de los trabajadores para determinar el libre ejercicio de la libertad sindical y asociación colectiva.
6. Garantizar la participación de los teletrabajadores en las consultas para la elección del sindicato que represente los intereses de los trabajadores en la negociación colectiva, así como en aquellas destinadas a la aprobación de los contratos colectivos iniciales y sus posteriores revisiones integrales.

## 5. Seguridad y salud.

Una de las garantías sociales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue la seguridad y salud en el trabajo, al contemplar el riesgo profesional con un carácter reivindicatorio tendiente a tutelar que todos los trabajadores cuenten con las condiciones necesarias de seguridad en la realización de su trabajo. Actualmente, en las mismas fracciones XIV y XV del apartado A del artículo 123, en calidad de derecho fundamental, se establece la obligatoriedad de que los empleadores respondan por “los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten”, por lo que además están obligados a observar “los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas”.

El trabajo decente es aquel en que se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, que de acuerdo con la normatividad laboral son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Asimismo, la seguridad y la salud en el trabajo es un principio contenido en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que establece que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo, por tanto constituye un pilar de la justicia social. En específico, el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981,<sup>18</sup> ratificado por el Estado mexicano, establece que el término **trabajadores** abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos, la expresión **lugar de trabajo** abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador y el término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, por tanto los teletrabajadores cuya prestación de servicios se realiza en lugares ajenos al domicilio del empleador pero bajo su subordinación y dependencia económica, deben estar protegidos contra todo tipo de afecciones con motivo del trabajo tanto físicas, mentales y psicosociales.

Los riesgos de trabajo que destacan en el teletrabajo son en su mayoría ergonómicos y psicosociales, están asociados sobre todo con una mayor intensidad en el ritmo de trabajo, la sobrecarga de información, la exigencia de inmediatez en las respuestas y de disposición del teletrabajador indebidamente las 24 horas, cuestión que se ve favorecida por la conectividad

---

<sup>18</sup> C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

ininterrumpida que provee el uso de internet, teléfonos inteligentes, tabletas, y otros dispositivos, lo cual impide continuamente la desconexión para la recuperación física y mental del trabajador.

El teletrabajador es parte de una relación laboral y por tanto está protegido por las leyes laborales y de seguridad social, sin embargo existen problemáticas para definir si los accidentes y las enfermedades son con motivo o en ejercicio del trabajo dada la flexibilidad en los tiempos de trabajo y del lugar desde donde se prestan los servicios, razón por la que resulta conveniente que tanto los lugares, como la jornada, los horarios y en su caso el sistema de control o monitoreo, sean definidos en la regulación laboral, los contratos individuales o colectivos de trabajo para garantizar la protección al teletrabajador en el supuesto de sufrir algún riesgo de trabajo.

#### a) Ergonomía

Los riesgos de trabajo de tipo ergonómico son trastornos músculo-esqueléticos, que dañan alguna de las partes del aparato locomotor, principalmente a las partes blandas como tendones, músculos, nervios y estructuras próximas a las articulaciones, ocasionando entre otras enfermedades, cervicalgias, dorsalgias, hernias de disco intervertebral, tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis o síndrome del túnel carpiano, entre otras. Algunas causas de riesgos de trabajo ergonómicos son las posturas incorrectas, el mantenimiento prolongado de posturas estáticas ante la pantalla y los movimientos repetitivos.<sup>19</sup>

#### b) Reducción de estrés

El uso de las TIC'S y la autonomía respecto del espacio y el tiempo son elementos que caracterizan las condiciones del teletrabajo, sin embargo están relacionadas con el aumento o la intensificación en el ritmo de trabajo y ambientes laborales estresantes sobre todo cuando los teletrabajadores están a disposición del empleador bajo parámetros de discrecionalidad, muchas veces las 24 horas, sin que exista límite del tiempo laboral.

Una de las principales causas del estrés es la disponibilidad permanente del trabajador, por tanto es de suma importancia en la prevención de riesgos de trabajo una regulación laboral que obligue a la definición entre las partes de los tiempos de trabajo, toda vez que las jornadas impredecibles y altamente irregulares, así como algunas formas de organización del trabajo apoyadas en el monitoreo de los procesos laborales para mantener vigilados a los teletrabajadores y evitar la inactividad son factores detonantes del aumento del estrés y por ende del padecimiento de riesgos psicosociales del trabajo y en muchas ocasiones de diversas formas de violencia laboral.

Asimismo, la salud y el bienestar de los teletrabajadores pueden verse afectados ante la falta de límites entre los espacios del trabajo remunerado y la vida personal, siendo el estrés uno de los principales riesgos relacionado con padecimientos como trastornos musculares,

---

<sup>19</sup> Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid, *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, s/a p. 2 Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2017/04/teletrabajo-Comunidad-madrid.pdf>

gastrointestinales, respiratorios, cardiovasculares, dermatológicos, problemas de sueño, ansiedad y la depresión.<sup>20</sup>

En ese sentido, se reitera la necesidad de que la regulación laboral y los contratos de trabajo de manera expresa contemplen el derecho de los teletrabajadores a desconectar los dispositivos móviles, las computadoras y equipamiento en general para no recibir comunicaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo, de lo contrario la autonomía o flexibilidad para fijar los tiempos de trabajo de acuerdo con sus propias necesidades puede convertirse fácilmente en una trampa si se espera que éstos estén siempre disponibles para prestar sus servicios en cualquier momento.<sup>21</sup>

### c) Aislamiento

Los teletrabajadores que prestan sus servicios de manera exclusiva desde sus domicilios están mayormente expuestos a sufrir problemas psicológicos asociados con el aislamiento, el hecho de que deban mantenerse en soledad sin compartir información informal con el resto del personal, con escaso contacto y únicamente de carácter virtual, es potencialmente negativo para su salud.

El aislamiento es un riesgo psicosocial asociado con diversas patologías, uno de los síntomas comunes es el agotamiento, por tanto toda regulación laboral enfocada en garantizar eficazmente el trabajo decente de los teletrabajadores debe contemplar medidas preventivas para que los empleadores de manera regular motiven el reencuentro con sus compañeros, facilitar el acceso a las informaciones de la empresa<sup>22</sup>, a la toma de decisiones respecto a la capacitación y el adiestramiento relacionado con sus funciones, fomentando el sentido de pertenencia a la organización.

Además, es importante que los teletrabajadores reciban formación continua para fortalecer las competencias laborales y emocionales que les permitan hacer frente a riesgos psicosociales derivados de la soledad, el aislamiento, los problemas para fijar límites y separar el ámbito familiar del laboral, así como aquellos derivados de la conversión del hogar en el lugar de trabajo.

En México, dada la insuficiente regulación del teletrabajo no existe protección ni garantía respecto de las condiciones adecuadas para la prestación del servicio en un lugar diverso al centro de trabajo, por ejemplo respecto a la definición de los tiempos de trabajo y las responsabilidades en materia de seguridad y salud, por lo que, aunada a la protección y obligaciones que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado A y la Ley Federal del Trabajo, es importante que se determinen de manera complementaria las medidas preventivas de los riesgos de trabajo a cargo del empleador y el teletrabajador a través de la

---

<sup>20</sup> Consejería de Empleo y Mujer, *Op. Cit.* p. 5.

<sup>21</sup> OIT, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, *Op. Cit.*, p. 19.

<sup>22</sup> OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* *Op. Cit.*, p. 38.

emisión de una Norma Oficial Mexicana<sup>23</sup> específica que defina y proteja a los trabajadores de manera integral de los riesgos a que están expuestos, incluyendo los psicosociales como el estrés y el aislamiento, contemple para ello las diversas formas de su ejecución, es decir, en el domicilio del teletrabajador, en centros donde cuentan con equipo de cómputo y telecomunicaciones o mediante el uso del teléfono celular, establezca mecanismos de inspección considerando la autorización previa del empleado y la imposición de sanciones que hagan efectivo su contenido.

Atendiendo a los elementos que debe contener toda política de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la Norma Oficial Mexicana para la prevención de riesgos en el teletrabajo, debe contemplar las necesidades y condiciones nacionales y definir por lo menos las responsabilidades de las partes y las esferas de la acción preventiva, dicha NOM, debe tener como fundamento la Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo.

Responsabilidades de las partes:

**Empleador:** la responsabilidad en materia de seguridad y la salud de los trabajadores es del empleador, por tanto es quien debe tomar todas las medidas de prevención y protección necesarias para lograr este objetivo, incluida la incorporación en el régimen obligatorio del seguro social, la instalación y mantenimiento del equipo de trabajo, la atención a los riesgos psicosociales, así como la capacitación o asesoramiento interdisciplinario para garantizar la prevención y protección.<sup>24</sup>

**Teletrabajadores y sus representantes sindicales:** se debe garantizar el diálogo social, permitiendo la participación y toma de decisiones en la comisión de seguridad y salud en el trabajo, así como señalar el deber de cooperación con los empleadores para velar por su propia seguridad, para que cumplan las instrucciones y observen los procedimientos, utilicen correctamente los dispositivos de seguridad, e informen de cualquier situación de peligro, accidente y daño para la salud.<sup>25</sup>

**Esferas de la acción preventiva:**

---

<sup>23</sup> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad encargada de implementar la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con autoridades como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Secretaría de Salud, a partir del ejercicio del diálogo social con los empleadores y las organizaciones sindicales. La política nacional de seguridad y salud en el trabajo incluye la publicación de las Normas Oficiales Mexicanas obligatorias para los centros de trabajo, la inspección y en su caso la imposición de sanciones ante el no cumplimiento. (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal art. 40 fracción XI)

<sup>24</sup> CIF, *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*, a la *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)* y al *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.<sup>a</sup> reunión, 2009, Ginebra, pp. 67-72. Disponible en [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous\\_sessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS\\_103489/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous_sessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_103489/lang--es/index.htm)

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 76.



- a) Control de los componentes materiales del trabajo: la forma más efectiva de prevenir y erradicar los riesgos de trabajo en la eliminación temprana de los mismos desde el acondicionamiento del espacio de trabajo, por lo que en el teletrabajo será necesario que el empleador garantice un medio ambiente laboral seguro durante el diseño, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo, el mantenimiento periódico y la disponibilidad de información sobre seguridad y salud en el trabajo son elementos igualmente importantes<sup>26</sup>.
- b) Adaptación del medio ambiente de trabajo a los trabajadores: es importante que se garantice que la instalación por parte de la empresa de los equipos de trabajo en el domicilio del teletrabajador, así como los materiales utilizados, consideren las necesidades de éste, así como sus capacidades físicas y mentales de los trabajadores, siendo fundamental la prevención de trastornos músculo-esqueléticos que constituyen un buen ejemplo de las consecuencias que acarrea no tener en cuenta las exigencias de la ergonomía<sup>27</sup>.
- c) Formación de las personas que participan en la actividad laboral: un requisito fundamental en la prevención de riesgos de trabajo es el adiestramiento, por eso es indispensable que se establezca la obligación de las autoridades y de los empleadores de brindar dicha formación de manera accesible, durante la jornada laboral o dentro de los tiempos de trabajo establecidos, considerando en todo momento la participación efectiva de los teletrabajadores<sup>28</sup>, así como la capacitación de los verificadores de la empresa y de los inspectores del trabajo que vigilarán la promoción de la salud en el trabajo bajo esta modalidad.
- d) Comunicación y cooperación: es imprescindible el fortalecimiento de los canales de diálogo y sobre todo de cooperación entre los empleadores y trabajadores y sus representantes, así como con las autoridades públicas en quienes recaen las competencias reguladoras y la responsabilidad en cuanto a la aplicación de las normas, tanto para su correcto cumplimiento como el mejoramiento continuo<sup>29</sup>.
- e) Protección de los trabajadores y de sus representantes contra medidas disciplinarias: la seguridad y salud en el trabajo es un derecho exigible por los trabajadores y sus representantes, por lo tanto las quejas, demandas, recursos o acciones que ejerzan tendientes a señalar las infracciones a las disposiciones normativas o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en la prevención de riesgos del teletrabajo, en ningún momento podrán perjudicar la estabilidad y las condiciones en el empleo<sup>30</sup>.

---

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 25

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 26.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 27.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 28.



Es necesario que para su elaboración sean consideradas las múltiples disciplinas que abonarán a la construcción de una norma eficaz, como son la psicología, la medicina del trabajo, ingeniería, etcetera, así como la participación de todos los actores interesados; sin obviar que será indispensable la creación de un mecanismo de seguimiento que permita verificar de manera periódica los resultados de las medidas tomadas así como la toma de decisiones para mejorar el funcionamiento de las mismas.

Frente a la regulación laboral del teletrabajo, en materia de seguridad y salud es una exigencia y necesidad inminente la actualización de la tabla de enfermedades profesionales contenida en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo por las autoridades correspondientes, así como la inclusión de la obligatoriedad de la inspección del trabajo, previa autorización y acuerdo con el teletrabajador garantizando en todo momento la inviolabilidad del domicilio.

## 6. Seguridad social.

La Seguridad Social es uno de los derechos fundamentales establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del que derivan los diversos sistemas de seguridad social en nuestro país, aunado al hecho de que en diversos Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU ha sido también catalogada como un derecho humano universal, no obstante que sólo una pequeña proporción de la gente en nuestro país disfrute de ella.

La OIT define a la seguridad social como:

*“La protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”<sup>31</sup>.*

Si bien es cierto la seguridad social no es el ideal que debieran buscar las políticas públicas de un país, es una de las etapas que deben garantizarse para ampliar la cobertura hacia la universalización y llegar a la protección social. Así, el concepto de protección social conlleva un conjunto más amplio de iniciativas pues además de incluir los regímenes de seguridad social, también incluye planes o subsistemas obligatorios o voluntarios, así como los servicios sociales comunitarios que involucran sistemas gestionados por organizaciones de la sociedad civil.

### a) Seguridad social para teletrabajadores

No es inédito el hecho que una gran parte de la población en nuestro país no cuenta con la cobertura de seguridad social, en donde las causas de ello son diversas y quienes laboran bajo la figura de *trabajo a domicilio* no están exentos de tal circunstancia, aun y cuando están sujetos al seguro social obligatorio del Seguro Social. Tal y como ya fue abordado en la parte introductoria, el articulado respectivo al catalogarlo como un trabajo especial determina de forma limitativa los

---

<sup>31</sup> OIT, *Hechos concretos sobre la seguridad social*, 2003, pp. 1. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

aspectos que en exclusiva le son aplicables a este tipo de trabajo, sin que queden excluidos de las demás consideraciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando no sean contrarias<sup>32</sup>, no obstante debemos entender que las leyes y particularmente la Ley Federal del Trabajo, debe ser clara, concreta y entendible por todos y de manera especial por aquellos a quienes va dirigida, los trabajadores, porque de una lectura podría entenderse que se encuentran excluidos los derechos y prestaciones de carácter general con las que cuentan los demás trabajadores de forma general por ser considerados de planta, entre los que destaca el de la seguridad social.

Como es sabido la Ley del Seguro Social establece dos regímenes, el obligatorio y el voluntario.<sup>33</sup> Siendo sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12, los siguientes:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20<sup>34</sup> y 21<sup>35</sup> de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas;
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y
- IV. Las personas trabajadoras del hogar.

Por su parte el capítulo XII de la Ley Federal del trabajo, de manera particular establece como derechos de los trabajadores a domicilio: la igualdad de remuneración respecto a aquellos trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo, el pago de salario del día de descanso obligatorio y derecho a vacaciones anuales.

Por ello se hace necesario determinar con mayor claridad y dentro del capítulo correspondiente a este trabajo especial, la relación de todos y cada uno de los derechos establecido en favor de los teletrabajadores, como lo es el de la seguridad social. Así que en aras de promover la igualdad de trato entre las personas teletrabajadoras y los otros trabajadores, resulta indispensable una reforma en el rubro de seguridad social que sin lugar a duda y de manera expresa garantice a los

---

<sup>32</sup> Artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>33</sup> Artículo 6 de la Ley del Seguro Social

<sup>34</sup> Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

<sup>35</sup> Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

trabajadores una justa protección a su salud y a su vejez, tal y como el propio artículo 4, numeral 2, literales (a) y (h) del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 de la OIT<sup>36</sup>, ha establecido:

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- (a) El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- (b) A protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- (c) La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- (d) La remuneración;
- (e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- (f) El acceso a la formación;
- (g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- (h) La protección de la maternidad.

En ese orden de ideas, vale la pena retomar la reciente reforma realizada, al capítulo de Personas Trabajadoras del Hogar, en donde se adiciona un nuevo artículo 334 Bis, y con ello se determinó que las personas trabajadoras del hogar cuentan con las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como lo son vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo, y cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

*b) Una legislación sin discriminación para los teletrabajadores*

Es pertinente y urgente que las modificaciones que se realicen en materia de teletrabajo también integren las adecuaciones necesarias en el rubro de seguridad social ya que debe preservarse la vigencia de las garantías laborales y de seguridad social, promoviendo la igualdad de trato. De tal suerte que no puede pasar inadvertido el impacto negativo que afecta preponderantemente a esta categoría de trabajadores al presumirse una forma de discriminación indirecta, siendo inadmisibles la existencia de razón alguna que impida que el trabajador a domicilio las personas teletrabajadoras gocen de todas las garantías propias de un contrato laboral.

Debe existir una nueva toma de conciencia pues ha sido claro que esta modalidad de trabajo irá en incremento en los próximos años derivado del rápido crecimiento de las interconexiones entre los mercados financieros, de productos y de trabajo mundiales. Nuestro mundo, nada ajeno a las crisis financieras y económicas que se producen en una región, se propagan con mucha facilidad a las demás y sus efectos contagian rápidamente a los mercados de trabajo y el bienestar social, la capacidad de las personas para hacer frente por sí solas a los riesgos económicos es menos eficaz que en tiempos pasados, tal y como se ha visto con la pandemia COVID-19. Los riesgos sociales mundiales relacionados con las pandemias y los efectos previstos del cambio climático tienen consecuencias similares en los niveles de los regímenes individuales de seguridad social. Los sistemas nacionales de seguridad social deben ser más sólidos que nunca, a fin de neutralizar

---

<sup>36</sup> De acuerdo a NORMLEX-Information System on International Labour Standards, Convenios y protocolos actualizados no ratificados por México, nuestro país aún no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

los nuevos riesgos sistémicos globales. Tanto los riesgos como las oportunidades que comporta la globalización hacen necesario disponer de un sistema de seguridad social eficaz.

Por lo anterior, deberá adicionarse al texto normativo una determinación expresa que señale que los teletrabajadores deberán estar comprendidos en el régimen obligatorio del seguro social, disfrutando de todos los derechos y prestaciones que de éste deriven, como lo son la cobertura para riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

## 7. Capacitación y adiestramiento.

En el mundo actual y frente a las implicaciones sociales, económicas y culturales que depara el futuro del trabajo, la formación continua y el desarrollo de competencias en torno a la gestión de las tecnologías, la robótica y la utilización de software se ha convertido en un instrumento estratégico para lograr de manera sostenida el desarrollo económico con empleo decente, sobre todo ante la incertidumbre introducida por la innovación permanente y la globalización de los mercados.<sup>37</sup>

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son la “piedra angular del trabajo decente”, toda vez que constituyen el soporte del empleo y de mejores condiciones de empleabilidad, de calidad de vida de los trabajadores y contribuyen al desarrollo sostenible<sup>38</sup>, en ese sentido, el aprendizaje permanente a lo largo de la vida laboral a través de la capacitación y adiestramiento es de suma relevancia para el desarrollo de competencias y habilidades profesionales que permitan a los trabajadores encontrar y conservar un trabajo decente, la promoción dentro de la empresa y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

De conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A, fracción XIII, las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento con independencia de su actividad<sup>39</sup> y toda vez que el teletrabajo es la prestación de los servicios a distancia con el auxilio de las TIC's, corresponde al empleador proporcionar a los teletrabajadores, hombres y mujeres, el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento, evaluación de desempeño y oportunidades de promoción en igualdad de condiciones que a los trabajadores presenciales que laboran en las empresas o establecimientos.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo los objetivos de la capacitación y del adiestramiento como mecanismos de formación profesional, son los siguientes:

---

<sup>37</sup> Catalano, Ana, *Op. Cit.*, p. 37.

<sup>38</sup> Catalano, Ana, *Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento*, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018, pp. 36-37. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_635946.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635946.pdf)

<sup>39</sup> La Ley Federal del Trabajo reglamenta dichas obligaciones en el Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores del artículo 153-A al 153-X.

**Artículo 153-B.** *La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.*

*Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.*

**Artículo 153-C.** *El adiestramiento tendrá por objeto:*

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;*
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;*
- III. Incrementar la productividad; y*
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.*

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece que un trabajo digno o decente es aquel en que se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos<sup>40</sup> y que es de interés social garantizar la promoción y vigilancia de la capacitación, el adiestramiento y la formación para y en el trabajo<sup>41</sup>, de forma que el aprendizaje permanente debe ser impulsado por el Estado y debe ser asumido como un compromiso por los empleadores para proporcionar formación continua, por los trabajadores para desarrollar competencias y por las organizaciones sindicales como actores del mundo del trabajo que con responsabilidad deben actuar frente a la posible pérdida de empleos por las exigencias de nuevas cualificaciones ante la integración de los avances tecnológicos en las relaciones laborales.

En ese sentido, tratándose del teletrabajo, la regulación laboral debe contemplar la obligatoriedad de que los empleadores organicen actividades accesibles de adiestramiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, así como la adopción de prácticas laborales que mejoren las aptitudes, habilidades cognitivas y competencias necesarias para el trabajo a distancia, las cuales además de considerar las cuestiones de carácter técnico como la utilización del equipo de trabajo, software y el uso del internet de forma colaborativa, se fortalezcan las competencias

<sup>40</sup> Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>41</sup> Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

blandas de la persona teletrabajadora y las cuestiones relativas a la prevención de riesgos de trabajo.

Aunado a lo anterior, el trabajo a distancia en general abre la puerta a una nueva cultura del trabajo que debe cimentarse en la confianza, la responsabilidad y el compromiso, razón por la que es de suma importancia que en los centros de trabajo se generen los espacios de formación en la que interactúen teletrabajadores, el equipo que labora de forma presencial y quienes tienen a su cargo la supervisión de los puestos a distancia a fin de conocer los desafíos, las circunstancias que requieren atención para un mejor desempeño y por tanto el diseño de cursos de capacitación y adiestramiento adecuados y eficaces.<sup>42</sup> Además, este tipo de medidas contribuyen en mejorar el clima laboral, atender una de las problemáticas de la salud en el trabajo como puede ser el aislamiento y hacer asequible el ejercicio del derecho de sindicación.

La regulación laboral del teletrabajo debe contemplar las necesidades de formación continua de los teletrabajadores a través de la capacitación y el adiestramiento, a efecto de que se garantice su participación en la formulación de los planes y programas, el acceso a las mismas en igualdad de circunstancias que los trabajadores presenciales, así como salvaguardar la igualdad entre los trabajadores para la evaluación del desempeño y la promoción en el empleo.

## 8. Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

El interés que se presenta en torno al tema de la conciliación entre el trabajo y la familia no es nuevo, ya que los problemas derivados de ello implican aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deben tenerse en cuenta en las políticas nacionales e internacionales. Es bien sabido que el aumento exponencial de empleos con horarios cada vez más rígidos y más extensos, sobrepasando las jornadas de ocho horas diarias y que muchas veces requiere del trabajo en la noches y los fines de semana, e incluso el trabajo de horas extra sin remuneración como muestra de compromiso con las empresas y progresar en ella, ha propiciado la reducción del tiempo disponible para la vida familiar, por lo que los horarios laborales y el lugar de trabajo son factores importantes que afectan la compatibilidad del trabajo con la vida familiar y las responsabilidades familiares que de ella derivan.

La OIT ha establecido que la expresión *equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral* en su aspecto más simple alude a “el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida”,<sup>43</sup> por su parte, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)<sup>44</sup> ha sintetizado la expresión *conciliación del*

---

<sup>42</sup> OIT, *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, Op. Cit., 21 y 22

<sup>43</sup> Fagan, Colette; Lyonette, Clare; Smith, Mark; Saldaña-Tejeda, Abril. *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence*; International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch. - Geneva: ILO, 2012, citado por Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, *Conciliación del trabajo y la vida familiar*, Ginebra, noviembre de 2011, párr.1. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)

<sup>44</sup> De acuerdo a NORMLEX-Information System on International Labour Standards, Convenios y protocolos actualizados no ratificados por México, nuestro país aún no ha ratificado el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).



*trabajo y la vida familiar* en su texto normativo, en donde el término *conciliación* evidencia la presión que existe entre las responsabilidades de carácter profesional y las de carácter familiar.

Las repercusiones negativas que pueden generarse al no prestar atención a este tema son significativas, pues no se trata únicamente de efectos al interior de las familias, se trata de la pérdida de oportunidades, la disminución de la calidad en el empleo, el detrimento de la salud, baja productividad en las empresas, solo por mencionar algunas. Destacadamente, el buen diseño de políticas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral contribuyen en gran medida a la igualdad de género, tanto en el ámbito laboral como en la vida personal.

A la par de ello, no debemos olvidar que una de las vías más factibles para determinar las condiciones de esta modalidad de trabajo, es la negociación colectiva a través de la cual pueden incluirse cláusulas contractuales relacionadas con las responsabilidades familiares y con ello avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios previstos por la ley e instituir nuevos derechos. El teletrabajo en condiciones decentes supone la posibilidad de trabajar fuera del lugar de trabajo de manera regular, a tiempo parcial, en casos de emergencia o ante situaciones extraordinarias, con beneficios económicos, a la salud y para la convivencia familiar. Varios estudios han demostrado que si bien es cierto el teletrabajo mejora el rendimiento individual, también torna más compleja su gestión y supervisión, pues su implementación efectiva en ciertos contextos laborales se podría ver limitada por un monitoreo riguroso o tipos controladores de supervisión, por lo que dependiendo de ciertos factores puede ser positivo o negativo.

#### *a) Efectos de las tensiones entre el trabajo y la familia*

En la medida en que nuestro país no disponga de políticas adecuadas para conciliar la vida laboral y la vida familiar, se continuarán limitando las oportunidades de las mujeres para insertarse y desarrollarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones, pues serán una constante que las funciones estereotipadas tradicionales de los hombres respecto a las tareas de prestación de cuidados, las funciones sociales y reproductivas en relación con las de la mujeres. Para el año 2011, en los países industrializados, la tasa de empleo de las madres tendía a ser menor que la de las mujeres sin hijos; y cuanto mayor era el número de hijos, menor era la tasa de empleo de la mujer. De igual modo, en los países de medianos y bajos ingresos, las responsabilidades familiares parecen obstaculizar el empleo de las mujeres, en particular su acceso a empleos de buena calidad.<sup>45</sup>

A pesar de tales dificultades, cada vez más mujeres optan por incorporarse al mercado laboral con empleos remunerados, aumentando en gran medida la carga desproporcionada que recae sobre ellas en cuanto a la prestación de cuidados a familiares como niños, ancianos y familiares discapacitados o enfermos. Lograr equilibrar el trabajo con el cuidado de los miembros de la familia es un gran desafío, especialmente durante los períodos de crisis económica y social. Los datos disponibles muestran que en todas partes las mujeres siguen dedicando muchas más horas que los hombres a labores no remuneradas de prestación de cuidado, y menos tiempo al trabajo

---

<sup>45</sup> *Ibidem*, párr. 16



remunerado<sup>46</sup>. En cuanto al número total de horas que dedican al trabajo remunerado y no remunerado de prestación de cuidados, las mujeres suelen tener jornadas laborales más largas que los hombres (casi una hora más en promedio), con menos tiempo para la educación, la formación, la sindicación, el ocio o incluso el cuidado de la salud. En países de ingresos bajos, las jornadas de trabajo de muchas mujeres son especialmente largas, y más largas que las de sus homólogos masculinos, ya que también dedican un tiempo considerable a otras labores no remuneradas, como el transporte de agua, leña y productos agrícolas. El trabajo y la familia son esferas en apariencia gobernadas por lógicas distintas: una pública, otra privada.

*b) Efectos positivos del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar*

La conciliación entre la vida laboral y familiar en relación con el teletrabajo ha tenido resultados positivos en países donde existe una regulación más amplia. Así tenemos que uno de los mayores beneficios para los teletrabajadores en el ámbito personal es el relacionado con la reducción del tiempo de desplazamiento del hogar al trabajo y viceversa, el ahorro en el desplazamiento significa un aumento en el tiempo para estar con la familia, realizar actividades personales o bien, realizar actividades en la comunidad local. Además de ello, implica la autonomía para organizar el tiempo de trabajo sobre la base de las necesidades y preferencias individuales de los trabajadores, por lo que trabajar a distancia de la empresa reduce el estrés y facilita la disposición de tiempo para la realización de tareas domésticas.

Por otra parte, los beneficios para las empresas también son considerables con el teletrabajo, el tiempo de trabajo real aumenta al igual que la calidad en el mismo debido a que los trabajadores sufren menos interrupciones que los trabajadores de oficina, y en consecuencia hay un aumento de productividad, hay una disminución en la rotación de trabajadores y de manera destacada se observa que con el teletrabajo puede mantenerse la continuidad de las operaciones en caso de terremotos (como sucedió en Japón) u otras catástrofes (como la gripe aviar en Estados Unidos o la pandemia COVID-19).

Aunado a lo anterior, el teletrabajo es una modalidad de empleo que contribuye a la generación de empleos, pues a través del uso de las TIC's puede incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes y personas mayores.

Destacando como otra de sus ventajas la encaminada a contribuir a la mejora del medio ambiente pues disminuye la contaminación ambiental en las ciudades, toda vez que los traslados diarios y en horas de alta congestión vehicular se ven reducidos, por la disminución en la utilización de vehículos particulares y dando una mayor eficiencia a los servicios públicos de transporte para quienes necesariamente deben hacer uso de ellos.

Como se ha dicho, el teletrabajo toca diversas aristas de los conceptos de responsabilidad social, empresarial y sustentabilidad al contribuir al crecimiento del empleo, al desarrollo de trabajo decente de los trabajadores, a la inclusión social, a la calidad del diálogo tripartito, a preservar el medio ambiente y mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores.

---

<sup>46</sup> *Ibidem*, párr. 5

c) Efectos ambiguos del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar

Si bien es cierto, existen cuestiones positivas relacionadas con el teletrabajo, no debemos dejar de lado que existe una tendencia muy alta al fenómeno denominado “desdibujamiento de límites”, es decir, a la superposición de límites entre las esferas de trabajo remunerado y vida personal. Esta interferencia trabajo-hogar u hogar-trabajo, trae como consecuencias jornadas de trabajo más extensas y la combinación de obligaciones simultáneas, propiciando la confusión de los límites entre trabajo y vida personal, así como un mayor conflicto entre trabajo y familia.

Es común escuchar a trabajadores decir que deben estar conectados “todo el tiempo” o que se encuentran en “modo *stand-by*” en su casa, porque el empleador podía llamarles en cualquier momento a su dispositivo móvil privado por una cuestión laboral, o bien, trabajadores que con bastante frecuencia o la mayor parte del tiempo atienden llamadas o mensajes de datos relacionados con el trabajo, hechos que atentan el *derecho humano a la desconexión digital*.

Recordemos que los derechos humanos no son concesiones políticas, ni tienen como fundamento la voluntad de los Estados, ya que tienen su intrínseca razón de ser en la “dignidad humana”. Sabemos que el reconocimiento de los derechos humanos ha tenido una larga historia y así encontramos las generaciones de derechos para cada tiempo histórico-cultural. La primera generación corresponde a la de los “derechos de libertad”; la segunda de los “derechos sociales, económicos y culturales”, derivada de ella la tercera generación referente a los “derechos de solidaridad entre generaciones”, y finalmente los “derechos bioéticos” correspondientes a la cuarta generación.

Sabemos que la era de la digitalización avanza a gran velocidad por lo que no podemos sustraernos de ella, pero eso no debe llevar aparejada la renuncia de algún derecho humano como el que se refiere al derecho a la privacidad. El desarrollo digital en los usos diarios de la población crea una amplia gama de situaciones sin precedentes en las que urge renovar la función clásica del Derecho: garantizar un equilibrio entre diversos derechos fundamentales que promueven la transparencia plena y la conexión permanente (libertades de empresa, de expresión, informativa), por un lado, y la protección de la privacidad (la referida libertad de elección), de otro<sup>47</sup>[47].

Así el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo entraña la garantía del derecho humano, básico y fundamental del respeto de la vida privada en una sociedad digital. Es urgente una reforma que garantice el derecho fundamental al respeto a la vida privada y el del descanso efectivo, que salvaguarde al trabajador un espacio de libertad propia, tal y como el

---

<sup>47</sup> Molina, Cristobal. “El Tiempo de los Derechos en un Mundo Digital: ¿Existe un Nuevo “Derecho Humano a la Desconexión” de los Trabajadores Fuera de Jornada?”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXVII, Número 269, Septiembre-Diciembre 2017, pp. 895.

artículo 7, inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>48</sup>[48]  
lo establece:

**Artículo 7**

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

...

**d)** El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

...

Tal derecho de desconexión supone un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida, implica que se “respete el derecho humano (universal) a la vida privada, es un imperativo legal de ejercicio de un poder legítimo del empleador el que se despliegue dentro de la jornada laboral, no fuera de ella, pues se extralimitaría al afectar a la vida privada”<sup>49</sup>[49]

De acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de sus integrantes, México es la nación donde más tiempo se trabaja con un promedio de 2,148 horas al año, lo que representa 414 horas por encima de la media, tal y como se muestra en la siguiente gráfica<sup>50</sup>:

## 9. Experiencia en otros países.

Algunos de los países en Latinoamérica que han regulado el teletrabajo antes de esta contingencia por COVID-19 y otros que han visto la necesidad de regular a raíz de ésta, son entre otros:

- Colombia, la Ley 1.221 (2008)
- Perú, la Ley 30.036 (2013)
- Brasil, la Ley 13.467 (2017)
- Ecuador (marzo de 2020)
- Bolivia, el 14 de abril de 2020
- Argentina a raíz de una resolución ministerial 595/2013
- Costa Rica (Ley 9.738 del 18.09.2019)
- Panamá (Ley 126 del 18.02.2020)

---

<sup>48</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

<sup>49</sup> *Ibidem*. pp. 917

<sup>50</sup> OECD Data, *Hours Worked: Average annual hours actually worked*, disponible en <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>

- El Salvador (Decreto 600 de 20.03.2020)
- Chile (Ley 21.220 del 23.03.2020)
- Paraguay, la Ley 6.524 (2020)
- Uruguay, en tanto, el pasado 21 de abril ingresó a la Cámara de Senadores el proyecto de Ley N°138-2020

Independientemente de lo antes referido, el Teletrabajo constituye un modo posible de organizar la prestación de los servicios en medio de la globalización económica que rompe con los escenarios tradicionales del mundo del trabajo, esta nueva forma de relación de trabajo postmoderna, que indica la prioridad del capital sobre el trabajo y que surge gracias a la apertura económica y a la globalización de mercados con nuevas dimensiones y principalmente basadas en las tecnologías de información y comunicaciones, propician que las empresas tengan una mayor flexibilidad laboral que minimiza los costos de producción y la mano de obra, dando mayores utilidades y facilitando la competitividad de las empresas, pues tienden a un mayor crecimiento en su productividad y en su producción, lo cual, de ninguna manera debe recaer en la disminución de derechos y salarios de los trabajadores, por el contrario, debe prevalecer un crecimiento, un beneficio mutuo entre los factores de la producción y respetarse plenamente los derechos laborales, que constituyen un derecho humano básico de los trabajadores.

Luego entonces, se debe entender que el Teletrabajo, es una forma de trabajo a distancia, mediante el uso de telecomunicaciones, es decir, toda aquella forma de trabajo que no requiera la presencia del empleado en la empresa.

Para tener una referencia más amplia de lo que se debe considerar para regular la figura del teletrabajo en nuestro país, podemos hacer uso del derecho comparado poniendo a la vista los aspectos más relevantes de las legislaciones internacionales que abordan y reglamentan dicha forma de la prestación del servicio.

A continuación se hace una breve síntesis de los siguientes países:

## **ESPAÑA**

### **Estatuto de los trabajadores**

#### **Definición:**

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

#### **Particularidades Principales:**

- Medidas de higiene y seguridad.
- Se deben utilizar y considerar medidas de seguridad digital, programas de control de horario, gestión de proyectos, protección de datos y software de seguridad.
- En el caso de que se trate de una nueva contratación, habrá que formalizar un contrato por escrito en el que se definan los derechos y obligaciones de empresa y trabajador.
- Una de las cláusulas deberá indicar explícitamente que la modalidad de contratación es el teletrabajo, además de indicar el lugar desde la que se realizará la prestación del servicio.
- Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
- El trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.
- Se deben garantizar el acceso efectivo a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.
- 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.
- Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto
- Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad Seguridad Social

## **COLOMBIA**

### **Ley 1221(2008)**

#### **Definición:**

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

#### **Modalidades del Teletrabajo:**

**Autónomos.** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se

encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

**Móviles.** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

**Suplementarios.** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

**Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

### Particularidades Principales:

- Incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).
- Creación de la RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO.
  - a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
  - b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
  - c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
  - d) Cafés Internet;
  - e) Organismos y/o asociaciones profesionales
- Garantías laborales, sindicales y de seguridad Social para los teletrabajadores.
- A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
- El Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
- El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
- Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.



- La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
- Derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales).
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

## Perú

### Ley 30.036 (2013)

#### Definición:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

#### Particularidades Principales

- El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.
- El empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.
- El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

## Ecuador<sup>51</sup>

<sup>51</sup> <http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/> , Consultado el 12 de mayo de 2020.

### **Modalidades del teletrabajo:**

**Permanente.** Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa o institución, cuando sea requerido por el empleador.

**Parcial.** Cuando el teletrabajo es fuera de las instalaciones del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de días labora en las instalaciones de la empresa.

### **Particularidades:**

El 12 de marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, mediante el cual se establecieron las siguientes directrices para el teletrabajo emergente:

- Es potestad del empleador adoptar la implementación del teletrabajo emergente.
- Modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral.
- Se debe registrar esta modalidad en el SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador.
- El teletrabajo emergente terminará por acuerdo de las partes o por la finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria

El teletrabajo plantea como grupo objetivo a aquellas personas que por el giro o naturaleza del negocio podrían prestar servicios laborales en relación de dependencia mediante teletrabajo. Y que preferentemente cumplan la siguientes condiciones:

- Madres en periodo de lactancia.
- Mujeres embarazadas.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.
- También se puede tomar en cuenta aquellas personas que viven a más de una hora de su lugar de trabajo. (Depende ya de cada empresa) Ya que es de libre decisión que cada organización seleccione a sus teletrabajadores dependiendo de los perfiles y su giro de negocio.

### **Bolivia**

**Decreto Supremo 4218, 14 de abril de 2020<sup>52</sup> [52]**

### **Definición:**

---

<sup>52</sup> <https://www.derecho.boliviapopular.com/2020/04/decreto-supremo-4218-regulacion-del-teletrabajo.html>  
Consultado el 12 de mayo de 2020.

El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan.

**Teletrabajador:** Es la persona natural que en el marco de la relación laboral o de prestación de servicios, desempeña sus actividades laborales no presenciales y remuneradas utilizando como herramientas y soporte las TIC;

**Teletrabajo permanente:** Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública con carácter permanente mientras dure la relación laboral, para la prestación del trabajo o servicios;

**Teletrabajo temporal:** Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar de trabajo establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública, para el desarrollo de la prestación de trabajo o servicios con carácter temporal, por periodos o tiempos establecidos;

**Servicio Digital:** Todo servicio o trámite que se brinda mediante mecanismos digitales, en línea o por internet;

**Tecnologías de Información y Comunicación (TIC):** Comprende al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión y recepción de información, voz, datos, texto, video e imágenes. Se consideran como sus componentes el hardware, el software y los servicios.

**JORNADA DE TRABAJO.** El teletrabajador deberá mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios dispuestos por el empleador o entidad pública, no pudiendo exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente.

#### **Particularidades.**

- El empleador proveerá al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados;
- Capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones;
- Establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador.

#### **Argentina**

##### **Resolución ministerial 595/2013<sup>53</sup>**

<sup>53</sup> [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/res\\_595-2013\\_PROPET.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf) Consultado el 12 de mayo de 2020.

## Definiciones:

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador<sup>54</sup>.

Se crea el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), el cual tendrá por objeto promover y facilitar la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

## Características del teletrabajo:

**Nueva cultura organizacional:** Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados.

**Contrato individual voluntario:** Se puede armar un contrato que sea consensuado por ambas partes, especificando aspectos de la implementación.

**Trabajo por objetivo:** El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión.

**Horarios flexibles:** (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.

**Distancia + ajenidad + TIC:** El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

**Lugar de trabajo determinado o no:** El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.

**Conectividad:** El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas.

---

<sup>54</sup> <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es> Consultado el 12 de mayo de 2020.

**Cobertura de ART:** Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.

**Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial:** El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.

**Respeto a la vida privada:** Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

**Reversibilidad acordada:** En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado.

**Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador:** Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

## Costa Rica

### Ley 9.738 del 18.09.2019<sup>55</sup>

Costa Rica a implementado el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación; es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora.

## Definiciones.

**Teletrabajo:** modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

---

<sup>55</sup>[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=89753&nValor3=117907](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=89753&nValor3=117907) Consultado el 12 de mayo de 2020

**Persona teletrabajadora:** persona protegida por esta regulación, que teletrabaja en relación de dependencia o subordinación.

**Telecentro:** espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.

**Teletrabajo domiciliario:** se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio.

**Teletrabajo móvil:** se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

La legislación de referencia, establece las formas de prestar el servicio, desde capacitación en el manejo de las tecnologías, el salario de los trabajadores, las facilidades y mantenimiento de los equipos y programas para cumplir con el trabajo ; los criterios de medición, evaluación y control de los trabajos; el horario establecido, su jornada laboral en el que se deberá estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. Principalmente.

#### **Panamá, Ley 126 del 18.02.2020<sup>56</sup>**

La modalidad de teletrabajo en Panamá permite al trabajador desempeñar sus actividades laborales al menos una vez a la semana desde una locación distinta a su oficina o lugar habitual de trabajo bajo las siguientes características:

#### **Aspectos relevantes:**

- Para la ejecución de la modalidad de teletrabajo es necesario que tanto el trabajador como el empleador estén de acuerdo.
- Toda modalidad de teletrabajo deberá acordarse mediante contrato o adenda al contrato de trabajo.
- No es obligatorio que el trabajador acceda a esta modalidad.
- El empleador puede solicitar al trabajador su regreso a la oficina siempre que le dé un preaviso sobre dicha decisión.
- Puede pactarse el teletrabajo de tiempo parcial o tiempo completo, es decir, algunas o todas las jornadas de trabajo del trabajador caben dentro de esta modalidad.
- Los contratos de teletrabajo son de carácter individual y deben contener información mínima tales como:
  - Manifestación del carácter voluntario del teletrabajo,

---

<sup>56</sup> <https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/> Consultada el 12 de mayo de 2020.



- Manifestación del carácter reversible del teletrabajo,
  - Término del preaviso en caso de revertir la modalidad de teletrabajo,
  - Determinar si el teletrabajo será parcial o completo,
  - Tiempo de la jornada de trabajo,
  - Declaración del trabajador indicando que cuenta con instalaciones adecuadas para desempeñar sus funciones laborales,
  - Cláusula de confidencialidad para el manejo de la información,
  - Descripción del puesto de trabajo y sus funciones,
  - Términos de remuneración, y
  - Domicilio de las partes.
- La modalidad del teletrabajo no exige que el trabajador tenga que laborar jornadas extraordinarias, salvo que el empleador las requiera. En caso de que se laboren jornadas extraordinarias, éstas se regirán por las reglas del Código de Trabajo.
  - Labores de emergencia en concepto de trabajo de guardia y el reconocimiento de los accidentes de trabajo.
  - Cuando el trabajador presente un accidente de trabajo, le corresponde los mismos derechos de seguridad social, por el traslado y la ejecución presencial del trabajo de guardia.
  - Adicional, el trabajador también tendrá derecho al reconocimiento del servicio de la Caja de Seguro Social en caso de que sufra un accidente de trabajo en su relación laboral de teletrabajo, siempre que el accidente haya ocurrido durante el periodo pactado en el contrato de trabajo. De igual manera, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de los riesgos profesionales ocurridos durante la prestación del servicio, siempre que el trabajador padezca de una enfermedad producto del trabajo realizado para el empleador durante la relación laboral.
  - Una vez se inicie una relación laboral en calidad de teletrabajo, el trabajador deberá recibir una capacitación para el manejo del equipo utilizado para sus servicios y los riesgos ocupacionales que pueda tener. En caso de terminación laboral, el teletrabajador deberá devolver al empleador en óptimas condiciones los equipos tecnológicos que le fueron suministrados para realizar sus funciones.

## **El Salvador**

### **Decreto 600 de 20.03.2020<sup>57</sup>**

#### **Definición:**

Es una forma de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

---

<sup>57</sup> <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/384052FA-7820-4835-A5F9-AF8150684D71.pdf> Consultada el 13 de mayo de 2020

## Modalidades del Teletrabajo:

### De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores:

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su actividad laboral.
- **Móviles:** son aquellos que tienen un lugar de trabajo determinado.
- **Suplementarios:** Son aquellos que laboran ciertos días de la semana bajo teletrabajo, autónomo o móvil, y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.

### De acuerdo a la fijación de horario y jornada de trabajo:

- **Teletrabajo conectado:** El trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador.
- **Teletrabajo desconectado:** El empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni un control del tiempo invertido en el trabajo por parte del empleador. Debiendo presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados.

Las condiciones en las cuales se ejecutará el trabajo bajo la modalidad regulada por la presente ley se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente no transgredir las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas de carácter laboral.

### Principales Características.

- Reconocer el salario al trabajador en la forma, cuantía, fecha, lugar y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, contrato de trabajo y contrato colectivo o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales.
- Conceder licencia y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones que las gozan los trabajadores presenciales.
- El trabajador debe mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.
- Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- Toda la documentación y antecedente que le proporcione su empleador o patrono.
- Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a la modalidad de teletrabajo tendrán un período de treinta días, a partir del inicio de tal modalidad, para solicitar su regreso a la modalidad presencial, y el empleador deberá acceder a lo solicitado. Luego de ese período cualquier cambio deberá hacerse de común acuerdo con el empleador.
- Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad

social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

## Chile

### Ley 21.220 del 23.03.2020<sup>58</sup>

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo.

### Definiciones

Teletrabajo y Trabajo a distancia:

**Trabajo a distancia.** Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

**Teletrabajo.** Si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

### Características.

- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas de este nuevo capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.
- Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código.
- El lugar donde el trabajador prestará los servicios podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.
- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que

<sup>58</sup> <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/26/42615/01/1745536.pdf> Consultada el 13 de mayo del 2020.

mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal y las relativas al descanso semanal.

- El derecho a la desconexión para estos trabajadores que se encuentren sin limitación de horario. Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.
- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador.
- En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.
- El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores.

## 10. Propuestas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo y el trabajo a domicilio son dos modalidades del trabajo a distancia, si bien ambas comparten la posibilidad de ejecutar los servicios en lugares ajenos al domicilio del empleador, mantienen elementos jurídicos independientes por las funciones y la organización propia del trabajo, en ese sentido, resulta imprescindible adecuar la legislación laboral con la finalidad de garantizar el trabajo decente para todas las personas trabajadoras, incluyendo el derecho a la desconexión digital que garantice el derecho fundamental al respeto a la vida privada y al descanso efectivo en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral .

Se propone incorporar el derecho a la desconexión digital para todos los trabajadores, así como realizar modificaciones al Capítulo XII del Trabajo a domicilio, así como incorporar un Capítulo XII Bis para el Teletrabajo.

**Primero.-** Se propone adicionar el artículo 68 Bis para garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, como garantía del respeto a la vida privada y el descanso efectivo de los mismos.

**Artículo 68 Bis.** Todos los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada o del tiempo de trabajo, legal o convencionalmente establecido, incluidos permisos y vacaciones, a efecto de que les sean garantizados el respeto a su tiempo de descanso, a su intimidad, así como el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral.

**En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo fuera del local del empleador vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.**

**Segundo.-** Se propone eliminar el párrafo segundo del artículo 311 de manera que el Capítulo XII de los trabajos especiales únicamente regule el trabajo a domicilio. Así mismo, con la finalidad de garantizar la inspección efectiva del trabajo y la prevención de violaciones a los derechos humanos laborales se actualiza la denominación del Registro de patrones del trabajo a domicilio para incorporar además el teletrabajo.

## **CAPITULO XII TRABAJO A DOMICILIO**

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo **con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador.**

~~Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.~~

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

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

**Tercero.-** Se propone adicionar un nuevo capítulo XII Bis a los trabajos especiales a fin de incorporar la regulación propia del teletrabajo:

### **Capítulo XII Bis TELETRABAJO**

**Artículo 330-A. El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia por el que se presta un servicio personal y subordinado a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo éstas, todas aquellas herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información, que pueden y son utilizados para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento del patrón.**

**Persona teletrabajadora es quién en el marco de la definición anterior utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio para realizar su un servicio personal y subordinado fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento del patrón..**

El teletrabajo se rige por los principios de voluntariedad y reversibilidad, por lo que tanto el empleador como el teletrabajador tendrán el derecho de trasladar las funciones de un puesto presencial a distancia y viceversa, siempre que exista consentimiento mutuo, en ese sentido, la negativa de prestar los servicios mediante el teletrabajo no podrá considerarse causal de rescisión de la relación de trabajo ni implicar modificación alguna a las condiciones de trabajo.

**Artículo 330-B.** El teletrabajo debe prestarse en condiciones que aseguren el trabajo decente, por lo que las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos que quienes prestan sus servicios en la sede de la empresa o establecimiento, el empleador deberá fomentar la igualdad de trato en cuanto a remuneración, formación, capacitación y adiestramiento, evaluación del desempeño, derechos escalafonarios, acceso y permanencia en el empleo libre de discriminación y de toda forma de violencia o acoso, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, así como para el ejercicio de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Las condiciones de trabajo pactadas en los contratos colectivos son aplicables a las personas teletrabajadoras en términos del artículo 396 de esta Ley, por lo que se deberá garantizar y facilitar su participación efectiva en las consultas establecidas en los artículos 390 Bis, 390 Ter y las derivadas de conflictos colectivos o del procedimiento de huelga.

**Artículo 330-C.** La organización de la prestación de los servicios a través del teletrabajo deberá constar por escrito, cada una de las partes conservará un ejemplar del convenio y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo, en el cual además de las condiciones generales establecidas en el artículo 25 de esta Ley se deberá precisar:

1. Los principios de voluntariedad y reversibilidad, señalando las modalidades y en su caso los plazos para su ejercicio.
2. Local desde donde se ejecutará el trabajo, si así es acordado por las partes;
3. Los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como todo lo relativo a la entrega, instalación y mantenimiento de los instrumentos de trabajo y las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que en su caso sean otorgados por el empleador;
4. Las condiciones de tiempo y espacio para la ejecución de los servicios, el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar;
5. Políticas, mecanismos y responsabilidades para la protección de datos, información y uso de internet. Los programas de monitoreo del teletrabajo deberán observar en todo momento los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad establecidos en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, conforme a los criterios que para tal efecto expida el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales sobre la protección de datos personales, privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras;



6. Las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador;
7. Compensación por gastos de servicios y conectividad que deberá cubrir el empleador, misma que se incrementará si la persona teletrabajadora es quien proporciona los instrumentos de trabajo;
8. La periodicidad de concurrencia a la empresa o establecimiento;
9. Condiciones seguridad y salud en el trabajo y medidas preventivas a cargo de ambas partes de la relación de trabajo;
10. Derecho de acceso a la formación, evaluación del desempeño y promoción en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial;
11. Las demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

**Artículo 330-D.** Los patrones que organicen la prestación de los servicios a través del teletrabajo deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio y teletrabajo a cargo de la Inspección del Trabajo, autoridad ante la cual deberán entregar el contrato individual o el convenio de teletrabajo a que se refiere el artículo anterior, dentro de un término de tres días hábiles, a fin de que dentro de igual término proceda a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

**Artículo 330-E.** En materia de salud, seguridad y prevención de riesgos profesionales en el teletrabajo, los derechos, obligaciones, responsabilidades y atribuciones de las personas empleadoras, teletrabajadoras y de la Inspección del Trabajo, estarán contenidos en una norma oficial mexicana, la cual debe garantizar los derechos laborales individuales y colectivos contenidos en esta Ley, así como la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad y privacidad de las personas teletrabajadoras.

**Artículo 330-F.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Garantizar el principio de reversibilidad de los teletrabajadores a su puesto de trabajo presencial en la empresa o establecimiento;
- II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo necesarios, desde el equipo de cómputo, mobiliario de oficina ergonómico, software para el manejo y protección de la información, así como el servicio de conexión a internet, salvo acuerdo en contrario;
- III. Respetar los tiempos y espacios de trabajo acordados, recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- IV. Implementar las medidas preventivas de los riesgos profesionales en términos de la norma oficial mexicana;

- V. Fomentar el sentido de pertenencia de los teletrabajadores a la empresa;
- VI. Impulsar la capacitación y el adiestramiento continuo en materia de teletrabajo, estableciendo facilidades a fin de garantizar la participación activa de quienes se desempeñen bajo dicha modalidad en la empresa, así como del personal encargado de su supervisión o coordinación.
- VII. Respetar el derecho a la desconexión digital fuera de los tiempos de trabajo.

**Artículo 330-G.-** Las personas teletrabajadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos de trabajo programas y manejo de información proporcionados por el empleador, debiendo utilizarlos de conformidad con los fines acordados;
- II. Realizar las actividades de acuerdo con las metas y objetivos asignados, así como dentro de los tiempos de trabajo convenidos;
- III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos;
- IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del teletrabajador se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I de esta Ley.
- V. Cumplir con las medidas de prevención de riesgos de trabajo establecidas por el empleador y en la norma oficial mexicana respectiva;
- VI. Proteger la confidencialidad de la información proporcionada por el empleador; y
- VII. Permitir mediante autorización previa la inspección del lugar de trabajo a fin que permita verificar el cumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el teletrabajo.

**Artículo 330-H.-** Las personas teletrabajadoras gozarán de los derechos consignados en el Título Tercero de esta Ley en lo que sea aplicable.

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

- I. Comprobar si las personas que proporcionan teletrabajo se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;
- II. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, previa autorización de la persona teletrabajadora, para vigilar que se cumplan las disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con los lineamientos que establezca la norma oficial mexicana respectiva;

- III. Respetar el derecho a la intimidad personal y familiar de las personas teletrabajadoras;
- IV. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar.

**Artículo 330-J.** Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.

#### **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 ciento ochenta días contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para establecer por parte de las autoridades correspondientes en materia de trabajo, salud, seguridad y medio ambiente de la norma oficial mexicana prevista en el artículo 330-E y para establecer la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo del artículo 330-J.

**Tercero.** El Poder Ejecutivo Federal, a través de la autoridad competente, establecerá dentro de un plazo de ciento ochenta días contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los lineamientos para determinar los accidentes o enfermedades relacionados con el teletrabajo.

**Cuarto.-** El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales dentro del plazo de ciento ochenta días contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto emitirá los criterios para la protección de datos personales, privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras en el marco de lo establecido por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares en sus artículos 38 y 39.

**A T E N T A M E N T E**  
**“UNIDOS VENCEREMOS”**

**Ciudad de México, 23 de julio de 2020.**  
**DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL STUNAM**