

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La nueva regulación del teletrabajo en México

Carlos REYNOSO CASTILLO*

RESUMEN: El presente trabajo analiza las características jurídicas del teletrabajo en México. Se revisan los antecedentes del tema, las adiciones a la Ley Federal del Trabajo, así como los conceptos y las formalidades que deben tener los contratos de trabajo en este tema. Así mismo, se explican las nuevas obligaciones y derechos que tendrán los trabajadores y los patrones en el teletrabajo, además de las dificultades y retos para la aplicación de las nuevas reglas.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo y nuevas tecnologías, trabajo a distancia, trabajo a domicilio.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Los conceptos. 3. Las formalidades. 3.1. En la contratación individual. 3.2. En la contratación colectiva. 4. Obligaciones especiales de las partes. 4.1. Obligaciones de los patrones. 4.2. Obligaciones de los trabajadores. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana (México); Asesor en materia laboral.

The New Telework Regulation in Mexico

ABSTRACT: This work analyzes the legal aspects of telework in Mexico. The backgrounds of the subject are reviewed along with the Federal Labour Law additions, the main concepts, and the legal formalities that labour contracts must include regarding telework. Furthermore, the obligations and rights acquired by both employees and employers under this framework are explained, as well as the difficulties and challenges for the application of the new rules.

Key Words: Telework, work and new technologies, remote work, home office.

1. Introducción

Desde siempre la dinámica de las relaciones laborales ha sido muy amplia, lo que se ha traducido muchas veces en la aparición constante de nuevas maneras de prestar el trabajo, así como nuevas maneras de relacionarse entre los actores de las mismas. Los cambios en la sociedad, la política, la economía y ahora los aspectos sanitarios también han sido factores que han contribuido a la reciente diversificación de las formas en que se presenta el trabajo en la actualidad. Por otra parte, también desde siempre el Derecho del trabajo ha ido a la búsqueda de esas nuevas realidades para plasmarlas en sus normas y darles así un marco jurídico que permita ordenarlas señalando quienes tienen que derechos y quienes tienen que obligaciones. Este dinamismo ha tenido un impulso vigoroso en fechas recientes en que el mundo se vio obligado, por cuestiones de salud, a cerrar los centros de trabajo y a buscar formas creativas y novedosas para cumplir con las relaciones laborales, a pesar de que desde mediados del siglo pasado ya había manifestaciones del trabajo a distancia¹; en ese contexto las nuevas tecnologías vendrían a convertirse en un elemento determinante e indispensable en la conformación de las nuevas relaciones laborales; si bien el uso de esas herramientas ya venían imponiéndose de manera creciente en el mundo del trabajo², lo cierto es que la pandemia que invadió el mundo en el año 2020 obligó de manera abrupta a que muchos trabajos tuvieran que realizarse a la distancia de los espacios físicos en los que normalmente se venía trabajando. Cabe anotar que desde hace algunos años muchos países han incorporado a sus políticas públicas la intención de extender el uso de las nuevas tecnologías a un cada vez más amplio sector de su población y de su territorio.

Y es en ese contexto en el cual países como México decidieron adoptar un marco jurídico para el teletrabajo, incorporando a la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo Ley o LFT) en un capítulo de los trabajos especiales, un conjunto de disposiciones por medio de las cuales se busca dotar a esa nueva manera de prestar un trabajo de reglas claras que permitan tener claridad de cómo deben llevarse a cabo³.

¹ R. MARTÍNEZ SÁNCHEZ, *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*, en *Retos*, 2012, n. 4, p. 145.

² Hay que recordar, por ejemplo, como desde hace algunos años se viene hablando de la industria 4.0 en donde las nuevas maneras de organizar los procesos productivos se distinguen por un uso intensivo de las nuevas tecnologías. Cfr. J. RASO DELGUE, *América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*, en *esta Revista*, 2018, n. 1, p. 13.

³ [Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del](#)

Cabe recordar que la intención de regular el teletrabajo en México no es nueva, ya que en los últimos años, por ejemplo, se reformó la Ley en el año 2012 en el capítulo relativo al trabajo a domicilio en el cual se adicionó, de manera poco conveniente, al texto del art. 311 que «Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación», pero también se ocupó del este tema la norma mexicana en igualdad y no discriminación de 2015 con la cual se busca, mediante una certificación voluntaria, que los centros de trabajo cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación⁴ y donde el teletrabajo puede apoyar tales objetivos; de igual manera cabe recordar que se han presentado diversas iniciativas de ley en la Cámara de Diputados en los últimos años sobre este tema⁵.

En diversas ocasiones se ha señalado que en cualquier intento de reglamentación del teletrabajo debían de cuidarse, como es lógico en la legislación laboral, los derechos de los trabajadores involucrados, es por esto que hoy se señala que la regulación del teletrabajo no debe servir de pretexto para el deterioro de las condiciones de trabajo de los trabajadores que participen en él; de esta manera, la nueva regulación del tema en México exhorta a los patrones para que, en este caso, promuevan un adecuado equilibrio de la relación laboral, y logren un trabajo decente y digno con igualdad de trato respecto de aquellos que realizan un trabajo presencial, aparte de que deberá considerar una perspectiva de género en la organización del trabajo que permita conciliar la vida personal con las obligaciones laborales⁶.

Teniendo como referencia estas ideas iniciales, en el presente trabajo considerado como una primera aproximación al tema, se analizan las características, alcances e implicaciones que tiene el nuevo marco jurídico del teletrabajo en México, tratando de ubicarlo en un contexto más amplio como un fenómeno internacional, destacando los problemas de diferente orden que plantea su puesta en práctica.

[Trabajo, en materia de Teletrabajo](#), en *DOF*, 11 enero 2021.

⁴ Se trata de la norma [NMX-R-025-SCFI-2015](#).

⁵ C. GAMBOA MONTEJANO, *Teletrabajo*, Cámara de Diputados, 2017, p. 14.

⁶ Con esta misma justificación, en los últimos años se han realizado esfuerzos encaminados a identificar las “buenas prácticas” en materia de teletrabajo, buscando un amplio respeto de los derechos de los trabajadores en estos nuevos ambientes de trabajo; *vid.* OIT, [Manual de buenas prácticas en el teletrabajo](#), Buenos Aires, 2011.

2. Los conceptos

En materia de conceptos la legislación mexicana optó por definir al teletrabajo a partir de identificarlo con ciertas características o elementos que los distinguen, a saber: como una de las maneras en que se presenta la organización del trabajo, que se caracteriza por el desempeño de actividades remuneradas, aunque en un lugar distinto de aquél en que se encuentra el establecimiento del patrón, además que no requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, y en donde el uso de las tecnologías de la información y la comunicación son primordiales, lo que permitiría “el contacto y el mando” entre, en este caso el trabajado y el patrón. Se trata de un concepto que sigue de cerca legislaciones como la colombiana (Ley 1221/2008, así como el Decreto 884/2012)⁷.

En el caso de México, como puede advertirse, si bien la idea sobre lo que todo mundo entendería que es el trabajo está, de una manera presente en el concepto de la nueva legislación, se trata de un concepto cuya técnica legislativa pudiera derivar en dudas y confusiones sobre lo que realmente se está regulando, por ejemplo señalar que el teletrabajo es una forma de “organización laboral subordinada”, distrae la atención sobre lo que son las personas que participan en una relación laboral y de manera concreta en que las mismas se organizan en el centro de trabajo, ya que lo que desde siempre ha caracterizado las relaciones laborales reguladas por el Derecho del trabajo es la subordinación que se da entre un trabajador frente al patrón en el desarrollo del trabajo, y no es una “organización laboral” la que estaría subordinada; así mismo el señalar que el teletrabajo consiste en “actividades remuneradas”, tiene la virtud de evocar la idea de que quien realice esta labor se le está pagando, tiene el problema de considerar de para que exista un teletrabajo se debe de estar remunerando a una persona, lo cual desde muchas décadas el Derecho del trabajo si bien consideró que el salario puede ser visto como un elemento de la relación de trabajo, el mismo no es determinante de la existencia de ésta; así mismo, denominar “remuneración” al pago que por Ley se debe denominar “salario”, solo

⁷ En algunos análisis el tema del lugar donde se presta el teletrabajo es un elemento distintivo del concepto, y se habla por ejemplo de teletrabajo fijo, cuando se realiza en un lugar determinado y del teletrabajo móvil, cuando se realiza en diferentes lugares; *vid.* ACADEMIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe*, 2017, p. 8. De igual manera algunos expertos dan cuenta de los esfuerzos para establecer una tipología del teletrabajo en atención a las diferentes modalidades en que éste puede presentarse, y en ese sentido, hablar de teletrabajo realizado en casa, teletrabajo en un telecentro, teletrabajo móvil o nómada, trabajo en sede remota, etc.: *vid.* A.M.C. VALENCIA CATUNTA, *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*, en *Revista IUS*, 2018, n. 41, p. 209.

incorpora un elemento de duda si está o no en el terreno laboral o en otro tipo de relación jurídica externa a éste.

Por otra parte la legislación mexicana señala que el teletrabajo es una modalidad donde se utilizan “primordialmente” tecnologías de la información y comunicación, y en efecto uno de los rasgos distintivos de estas nuevas maneras de trabajar son precisamente el uso de estas nuevas tecnologías, sin embargo, hablar de un uso “primordial” tiene el problema de la ambigüedad e indefinición cualitativa y cuantitativa del término al momento de saber si estamos o no en presencia de un teletrabajador, así mismo el uso “primordial” de este tipo de tecnología no necesariamente es un rasgo que distinga y caracterice a un teletrabajador ya que en muchos centros de trabajo podemos encontrar personas que llevan a cabo sus labores con el uso “primordial” de nuevas tecnologías aunque físicamente y cotidianamente están en un centro de trabajo en donde se encuentra el patrón.

Finalmente, el concepto de teletrabajo se refiere a las nuevas tecnologías como elementos que permitirían el “contacto y mando” entre las partes de la relación laboral y que en términos de la legislación laboral serían las manifestaciones tangibles de la tradicional subordinación del trabajador frente al patrón que, en estos casos, se presenta de una manera singular y diferente a la tradicional. Dada la relevancia del tema, el legislador mexicano consideró importante incluir en la Ley una definición de “tecnologías de la información” en los siguientes términos: «Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información». En el caso de Costa Rica la legislación habla de “medios telemáticos” (Decreto 39225).

Por otra parte, el legislador mexicano considero conveniente referirse a un teletrabajador como la “persona trabajadora” que presta sus servicios personales, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa y use tecnologías de la información y comunicación; en este caso una vez más el uso de expresiones con un significado jurídico poco claro o desconocidas por la legislación laboral como el de “persona trabajadora” dejan amplios espacios para la especulación. De igual manera definir a un trabajador en estas circunstancias con dos rasgos como son el uso de tecnologías y laborar en un lugar distinto a las instalaciones de una empresa solamente, son rasgos no exclusivos de los teletrabajadores que se

pueden identificar en una gran variedad de trabajadores que reúnen esos dos rasgos (repartidores, mensajeros, etc.).

Un rasgo interesante de este nuevo marco jurídico, es el que se refiere al campo de aplicación señalado en la Ley, ya que se consideró importante incorporar un elemento cuantitativo en términos de considerar como teletrabajo solo aquellos casos en los cuales se lleve a cabo más del 40% en el domicilio del trabajador o en el lugar que éste haya elegido, y tampoco se considerara teletrabajo cuando se realice de manera ocasional o esporádica⁸. En el primer caso, señalar un porcentaje puede presentar el inconveniente práctico de poderlo medir con tal precisión; así mismo, la exclusión de lo ocasional o esporádico del trabajo no siempre aparece con claridad en los centros de trabajo, sobre todo en circunstancias como las que se viene presentando a partir de la pandemia en el 2020 en donde lo que parecía en un inicio como una situación temporal se ha convertido un parte de la nueva normalidad en muchos centros de trabajo.

3. Las formalidades

3.1. En la contratación individual

El teletrabajo, dice la Ley, debe constar por escrito en un contrato en el cual se estipulen los puntos y aspectos generales que ya señala la Ley⁹; en efecto, se trata de un tema interesante ya que, en estricto sentido, el cambio del lugar en el cual se prestaría el trabajo es una condición sustancial del acuerdo inicial de voluntades que dio origen a la relación de trabajo, por lo que su variación tendría que ser acordada de manera bilateral. Por otra parte el contrato deberá incluir menciones concretas en temas como el equipo e insumos de trabajo que se entregarán al teletrabajador; así como la descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo y, finalmente, los mecanismos de contacto y

⁸ En algunas legislaciones como la chilena (Ley 19759) se refirió al tema al señalar que quedaba excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados que prestaban servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de las telecomunicaciones.

⁹ Hay que recordar que la LFT señala en su art. 25 que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, entre otros datos, nombre nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, domicilios de las partes, la duración del contrato, los servicios que van a prestarse, los lugares en que se prestaran, la duración de la jornada, la forma, monto y día del pago.

supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales. Como puede verse se trata de aspectos concretos e interesantes en los que vale detenerse un momento.

En el caso por ejemplo del equipo e insumos de trabajo que se entregarán al teletrabajador, cabe recordar que la Ley ya señala en el art. 132.III como una de las obligaciones a cargo del patrón, la de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, de buena calidad y en buen estado; se trata de una obligación genérica que, en principio, haría innecesario que ahora en el caso del teletrabajo se haga una mención específica del tema; sin embargo, el legislador consideró que era conveniente hacerlo en atención tal vez a las características singulares que en este caso presentan, precisamente, esas herramientas al ser computadoras u otro tipo de dispositivos que tendrían que entregarse a los trabajadores. Sobre el particular, queda la duda sobre la calidad en la cual se estarían otorgando al trabajadores estos instrumentos, si lo son en calidad de préstamo, en propiedad o sólo, como ya sucede en otros casos, en custodia para el uso exclusivo en las tareas que le encomienda el patrón; si esta última hipótesis es la adecuada, entonces habrá que documentar y formalizar la entrega de esas herramientas, indicando en el documento correspondiente las características específicas de las mismas aparte de señalar la manera en que debieran usarse; esta situación es importante ya que cabe recordar que la misma Ley señala también (art. 134.VI), como correlato de esta obligación patronal, una obligación de los trabajadores para restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo. En razón de que se trata de instrumentos y herramientas novedosas para la prestación del teletrabajo, es de esperarse que en la práctica se tendrán que hacer las adecuaciones correspondientes para la regulación ya administración conveniente de las mismas.

Por otra parte, en cuanto a la descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora por concepto de pago de servicios en el domicilio. En este caso estamos ante un tema interesante y de no fácil aplicación. En efecto, con motivo del teletrabajo el trabajador dispone de energía eléctrica y de servicios de telecomunicación como internet, conceptos ambos que tienen un costo y que en otras circunstancias son parte de los gastos que tiene que hacer un patrón para ofrecer los medios adecuados para la prestación del trabajo; sin embargo, en este caso dado que el trabajo se lleva a cabo en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, esos costos los tiene que asumir el trabajador. De esta manera que ahora se tenga que señalar en un contrato lo que el patrón deberá pagar el trabajador por esos conceptos parece lógico y razonable, el problema se presenta cuando

se trata de distinguir el monto y la cantidad de energía eléctrica o de servicios de internet que un trabajador ha usado con motivo de su trabajo y no con motivo de atender otras necesidades personales o familiares en el lugar que desarrolla su labor a distancia. Esta dificultad si bien pudiera ser atendida en un escenario ideal, midiendo y distinguiendo qué y cuando se usaron los servicios para el trabajo y cuando para otros fines, en la práctica dicha medición se presenta con grandes dificultades para llevarla a cabo, es tal vez por esta situación que el legislador mexicano señaló que en el contrato correspondiente solo deberá señalarse la descripción y monto que el patrón pagará por este concepto, es decir la sugerencia es que en el recibo de pago del trabajador exista una cantidad y una concepto fijo con el cual se estarían cubriendo esos gastos ahora a cargo del trabajador – ¿cómo llegar a una cantidad correcta? – es parte de las dificultades que ahora este tema presenta en su aplicación y en donde, a partir de una metodología determinada, tendrá que fijarse.

Así mismo, en cuanto a los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes que deben señalarse en el contrato de teletrabajo, estamos ante uno de los aspectos más relevantes desde el punto de vista técnico; hay que recordar que históricamente el elemento distintivo de la relación laboral de aquellas otras relaciones reguladas por otras ramas jurídicas, es la subordinación que se presenta del trabajador frente a su patrón y que consiste en la posibilidad de que éste último pueda señalar y ordenar la manera como debe prestarse el trabajo, mientras que el trabajador está obligado a acatar dichas instrucciones. La subordinación fue un concepto determinante y funcional para distinguir una relación laboral de otro tipo de relaciones y que permitiría construir buena parte del Derecho del trabajo a lo largo del siglo XX; sin embargo, la diversidad de nuevas maneras en que se presta el trabajo en los últimos años, trajo consigo también nuevas maneras en que se presenta la subordinación en el mundo del trabajo, frente a las cuales el Derecho del trabajo ha tenido dificultades para regularlas, pero el cual poco a poco ha venido incluyendo en sus conceptos ideas y matices para ir adaptando aquella subordinación a las nuevas realidades; y este es precisamente el caso, con motivo del teletrabajo en donde el legislador mexicano señaló que el contrato deberá indicar los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, es decir, la manera como se presentará aquella subordinación distintiva de las relaciones laborales.

En lo relacionado con la duración y distribución de horarios, los cuales según la Ley no deberán exceder a los máximos legales, estamos ante un aspecto relevante en las relaciones laborales, ya que se trata de un aspecto que una vez definido, trae una serie de implicaciones en la relación trabajador/patrón; en efecto, cuando en un contrato o por ejemplo un

reglamento interior de trabajo, se le señalan al trabajador cual será su jornada y su horario, se le está diciendo también que será el tiempo que estará a disposición del patrón en el cual está obligado a cumplir con sus obligaciones contraídas y a respetar una serie de disposiciones previstas por, las normas laborales, y que terminando esas horas de trabajo, sus obligaciones frente a la empresa cesan salvo casos excepcionales, recuperando su libre disposición del tiempo. Sin embargo, hay que recordar que históricamente la regulación de las jornadas y horarios de trabajo se realizó bajo la idea de un tipo de trabajo que consideraba básicamente que la relación laboral se realizaba en un ciertos días y lugar determinado y el Derecho del trabajo consideró que las variantes a esa regulación del tiempo de trabajo sería excepcional y como parte de regímenes laborales especiales; en el caso del teletrabajo, dada su especificidad al igual que en otros casos también especiales, el legislador ofreció un espacio para que estas precisiones se hagan en el contrato correspondiente, respetando los límites y rangos que la Ley señala. Si bien resulta razonable que los márgenes y duración de las jornadas sean aquellas que la Ley señala, es interesante ver como dichos criterios han sido rebasados y no respetados en muchos de los casos en que se realiza trabajo a distancia o teletrabajo ya que no existe la manera tradicional de verificar y controlar la presencia física de una persona en un lugar de trabajo, este tipo de nuevas situaciones plantea la necesidad de revisar y en su momento actualizar la regulación del tiempo que un trabajador está disposición de un patrón desde nuevos enfoques.

Estos son solamente algunos de los puntos y temas que las partes podrán considerar en un contrato de teletrabajo, aunque la Ley deja abierta la posibilidad de que las partes señalen algún otro tipo de estipulación que convengan; se trata de cierto margen para que se exprese la autonomía de la voluntad de las partes que, como se sabe en materia laboral, esta no es absoluta sino relativa ya que tiene que respetar las disposiciones legales aplicables.

3.2. En la contratación colectiva

La Ley incorporó algunas disposiciones que relacionan al teletrabajo con los contratos colectivos al señalar que esta modalidad deberá estar incluirse en los dichos contratos que existan en la empresa y que además se deberá entregar a los trabajadores que realicen este tipo de trabajo una copia de dicho contrato colectivo. La idea de incorporar el teletrabajo en los contratos colectivos busca que los sindicatos participen no solo en el conocimiento del tema sino que incluso formen parte de las agendas de

negociación colectiva que se lleven a cabo, lo cual pone al teletrabajo como un posible tema de coincidencia pero también de debate entre el patrón y los sindicatos, lo cual podría ayudar a partir de la negociación colectiva, en la depuración y perfeccionamiento de marco jurídico e implementación del teletrabajo, también podría convertirse en diversos reclamos del sindicato relacionados con derechos existentes o futuros asociados a esta modalidad. Por otra parte, el art. 391 LFT señala los temas que puede incluir un contrato colectivo, entre los cuales no está el teletrabajo, por lo que habrá que hacer en adelante una lectura integral de la Ley para este tema; lo mismo sucede con la “nueva” obligación de los patrones de entregar gratuitamente a los teletrabajadores una copia del contrato colectivo, obligación ésta que ya está señalada como una obligación general en el art. 132.XXX LFT.

Así mismo, la Ley deja entrever que estos trabajadores, lo cual es correcto, deben de ejercer a plenitud también su libertad sindical, para lo cual se señala que deben contar con mecanismos de comunicación y difusión para que participen en las acciones que lleve a cabo el sindicato en el centro de trabajo como son la aprobación de un contrato colectivo o la revisión del mismo. Por otra parte, el legislador previó la hipótesis de que no exista en el centro de trabajo un contrato colectivo, situación ante la cual sugiere que las disposiciones sobre el teletrabajo se incluyan, de manera errónea, en el reglamento interior de trabajo. Hay que recordar que un reglamento interior tiene otra finalidad, otros contenidos, otros procedimientos por lo que incluir en él lo relacionado con el trabajo le da una connotación muy diferente a incluirlo en un contrato colectivo, ya que en este último se puede incluso emplazar a huelga por incumplimiento de su contenido, lo cual no sería posible en el caso de un reglamento interior de trabajo. Aparte cabe recordar que un contrato colectivo es obligatorio su celebración y revisión en los términos y plazos que señala la Ley, lo cual no sucede de la misma manera en el caso de un reglamento. De igual manera con una redacción y una sintaxis poco clara, la Ley agrega que se deberán establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los teletrabajadores, ¿Qué significa esto?, sin duda puede haber varias lecturas, por ejemplo que se trata de una nueva obligación para los patrones, que debe idear e implementar un mecanismos de “vinculación y contacto” entre los trabajadores – ¿Por qué?, ¿para qué?, ¿qué tipo de modalidades, infraestructura y procedimiento tendrían que diseñarse para el logro de esos fines? – se trata por ahora de interrogantes sin respuesta.

Por otra parte, un elemento importante a señalar, como parte de los acuerdos para la realización del teletrabajo, es que la Ley consideró que el eventual cambio de una modalidad presencial a esta nueva forma debe ser voluntaria y dicha manifestación debe contar por escrito; sin embargo, la

Ley señala que habría una salvedad en los casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Es muy probable que este argumento señalado en la Ley sirva de sustento para que en momentos de pandemia como los que se viven actualmente permitan como muchos trabajos sean realizados en esta nueva modalidad a distancia. Además, el hecho de que las partes en un contrato de trabajo hayan pactado total o parcialmente la realización de teletrabajo, eso no impide que puedan dar marcha atrás, para lo cual la Ley reconoce lo que se denomina como “derecho de reversibilidad” para lo cual las partes tomaran las medidas y acuerdos necesarios al efecto.

4. Obligaciones especiales de las partes

Desde 1931 en que promulgó la primera Ley Federal del Trabajo en México, los primeros regímenes laborales especiales, como el trabajo doméstico, trabajo ferrocarrilero y trabajo del campo, entre otros, se distinguieron por la inclusión de obligaciones especiales a cargo de los patrones y los trabajadores, en atención a las características precisamente especiales que presentaban esas relaciones laborales; hoy en el caso del teletrabajo se ha considerado conveniente que también de manera expresa se enumeren obligaciones para cada una de las partes (arts. 330.E y 330.F LFT); dada la aparente novedad del tema consideramos conveniente citar cada una de ellas y comentarlas de manera individual.

4.1. Obligaciones de los patrones

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

Como puede advertirse se trata de una obligación “abierta” en el sentido de que, si bien se enumeran algunas obligaciones, existe la posibilidad de que haya otras obligaciones relacionadas con la principal. En efecto, el patrón tendrá no solo que dar al trabajador, como ya se señalaba las herramientas de trabajo, tendrá que instalarlas y hacerse cargo del mantenimiento de las mismas; este tipo de acciones son normales en un centro de trabajo en donde se acude regular y físicamente al mismo, sin embargo cuando ese lugar es por ejemplo el domicilio del trabajador, esto plantea algunas cuestiones logísticas y de cumplimiento de la obligación: por otra parte, de manera enunciativa y no limitativa se habla equipo de cómputo, sillas ergonómicas, etc. lo cual implica que ya en el análisis de un caso concreto

podieran ampliarse y precisarse de mejor manera el tipo y características de la herramientas que se necesitan para el teletrabajo; sin embargo, si somos estrictos es preciso señalar que la determinación de este tipo de insumos y herramientas debieran ser el resultado de un análisis técnico que muchas veces no están en posibilidades de hacerlo ni el trabajador ni el patrón de manera unilateral, por lo que se antoja que, de ser el caso, esta pudiera ser una tarea que lleven a cabo las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

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

La idea de incluir como una obligación patronal que reciba los trabajos de manera oportuna parece tener que ver con el cumplimiento de las obligaciones principales de las partes, cumplir con el trabajo pactado y por el otro pagar el salario; aunque tal vez al planteamiento que aquí hace la Ley pudo haberse precisado con más detalle la manera en que se espera se cumpla con el trabajo para luego pagar el salario en el caso del teletrabajo, ya que la idea general y abstracta de a trabajo realizado corresponde un salario devengado ya se encuentra prevista en varias disposiciones de la Ley, por ejemplo la misma definición que de salario hace la Ley (art. 82) al señalar que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, o la disposición constitucional que indica que (art 5) «Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento», por lo que se antoja innecesario haber incluido esta obligación.

Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicaciones y la parte proporcional de la electricidad

Como ya se anotaba, este capítulo especial de la LFT ya hace mención de que entre los temas que pueden incluirse en el contrato de trabajo respectivo, está la posibilidad de que se señalen los costos asociados a este tipo de trabajo, la precisión que ahora se hace es que entre esas precisiones podrá estar, no es obligatorio, ya que se dice “en su caso”, el pago de la parte proporcional de la electricidad, lo cual suena coherente y razonable que el patrón pudiera asumir el pago de la parte proporcional que, por ejemplo, en su casa destinó a su trabajo, sin embargo la posibilidad de distinguir con claridad que parte del costo de la electricidad es el relacionado con el teletrabajo de una persona, y qué parte es el consumo del resto utilizado para que funcionen otros aparatos eléctricos o simplemente la luz,

no es del todo sencillo. Frente a estas dificultades algunas empresas han empezado a otorgar montos fijos mensuales por estos conceptos, los cuales oscilan entre 15 y 25 dólares.

Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El patrón tendrá que llevar un control de todo aquello que le proporcione al trabajador para que éste lleve a cabo el trabajo, lo cual suena normal en una empresa medianamente organizada, la novedad acá es que ese tipo de control y registro tendrá que hacerse atendiendo ciertas directrices que emita la autoridad administrativa federal, con lo cual se abre la posibilidad de que si el patrón no cumple con esos criterios y reglas de registro puede, en un momento dado, ser objeto de sanciones. Se entiende que la motivación estaría dada en el interés del Estado de verificar el cumplimiento de las reglas concretas del teletrabajo y en particular de los insumos que para tal efecto aporta el patrón en la relación de trabajo y que no haya abusos con tal motivo.

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

Se trata de un tema delicado que ha cobrado importancia en las últimas décadas a partir de la creciente circulación de información y datos en el ciberespacio, los riesgos que esta situación plantea no son exclusiva del teletrabajo, aunque se supondría que es una modalidad que pudiera aumentar esos riesgos. Cabe recordar que ya existe en México una legislación relativa a la protección de datos (entre otras la Ley Federal de Protección de datos Personales en Posesión de Particulares) todo lo cual tendrá que ser observado en este caso. Vale la pena recordar que el análisis de este tipo de obligaciones hay que hacerlo de manera integral tomando en cuenta otras disposiciones que ya existen en la Ley y que de manera indirecta se refieren también a este tema, por ejemplo una de las obligaciones ya señaladas a los trabajadores (art. 134.XIII) es la de guardar “escrupulosamente” los secretos técnicos o de fabricación de los cuales tenga conocimiento con motivo de su trabajo y cuya divulgación pudiera causar perjuicios a la empresa, de igual manera hay que recordar que la Ley (art. 47.IX) considera como una causa de rescisión que el trabajador revele secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado. Todo esto debiera llevar a la necesidad de construcción de una regulación interna del tema en el centro de trabajo

donde las medidas de protección de la información sean las adecuadas, y dicha regulación podría incluirse no solo en el contrato individual de trabajo, en un contrato colectivo y también en un reglamento interior de trabajo. En algunos casos, cabe recordar que en la firma de contratos de trabajo para personal técnico o muy especializado que tendrá acceso a información sensible de la empresa, se estima que el trabajador firme también una carta de confidencialidad en donde se hace conocedor de la información a la que tendrá acceso y de las implicaciones laborales, civiles e incluso penales que tendría su difusión sin el consentimiento del patrón. Nada impide que en ciertos casos este tipo de formalidades también pudieran realizarse en el teletrabajo.

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

La dinámica en la cual se llevan hoy en día las comunicaciones en el mundo con el uso de tecnologías y plataformas que en tiempo real se puedan comunicar y transmitir datos, se ha traducido entre otras cosas en que los horarios de trabajo hayan sido difuminados y que en cualquier hora y día se pueda estar en contacto en tiempo real; esta situación ha afectado enormemente a la relación trabajador-patrón, ya que las jornadas y los horarios de trabajo tradicionales pasan a segundo término y la exigencia al trabajador de cumplir con sus tareas se ha extendido más allá de los tiempos que se supone legalmente estaba obligado según la Ley. Esta situación ha derivado en la necesidad de buscar maneras de limitar el tiempo a disposición que debe estar el trabajador, aun en el trabajo a distancia, dando lugar a lo que otras latitudes se conoce como el derecho a la desconexión, que podría definirse como aquel derecho de un trabajador a desatender las instrucciones de su patrón a partir de cierto momento del día y de su jornada, aun estando a distancia o vía remota de su centro de trabajo. Se trata de un derecho novedoso y desconocido hasta ahora por el Derecho mexicano, aunque ya es objeto de un amplio debate en otros países¹⁰, que hace su aparición ahora en la LFT y cuyas precisiones, alcances, modalidades e implementación, están aún por definirse.

¹⁰ L.D. NARANJO COLORADO, *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral*, en *Saber, Ciencia y Libertad*, 2017, n. 2.

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

Una de las obligaciones genéricas de todo patrón frente a sus trabajadores es incorporarlos al régimen de la seguridad social, tal como lo establece la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, cabe anotar que buena parte de la nueva regulación del teletrabajo parte de la idea que tenemos trabajadores que desarrollan su actividad de manera presencial y que, en cierto momento, por diversas razones, pasan a desarrollar toda o parte de su actividad a distancia y que en ese sentido se trata de personas que en principio ya debían haber estado inscritas a la seguridad social, salvo que se trate de personas que desde que iniciaron su relación laboral con un patrón lo hicieron ya como teletrabajadores.

Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambian de modalidad presencial a teletrabajo

El legislador considero conveniente reafirmar la obligación que ya desde la Constitución tienen los patrones de dar capacitación a sus trabajadores, aunque en este caso se precisan cuáles serían los objetivos que se buscan con dicha capacitación, a saber, la adaptación y aprendizaje para el uso de las nuevas herramientas de trabajo. Cabe recordar que la Ley (art. 154.A-153.X) ya señala una serie de obligaciones para las empresas en materia de capacitación y adiestramiento, así como la manera, instancias y mecanismos por medio de los cuales este derecho tendrá que concretarse. Queda por ahora la duda de si a lo que se refiere el legislador en el caso del teletrabajo, es más bien al adiestramiento de los trabajadores más que a su capacitación, ya que el art. 153.C de la Ley señala que el adiestramiento tiene por objeto, entre otras cosas, «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». Como quiera que sea la intención parece ser la de ofrecer un acompañamiento de la empresa a los trabajadores en el proceso de adaptación a la nueva manera de prestar el trabajo.

4.2. Obligaciones de los trabajadores

Por su parte, buscando una regulación simétrica que también ya existe en la parte general de la Ley, se han incluido varias obligaciones especiales a cargo de los trabajadores en los siguientes términos.

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

Se trata, una vez más, de una obligación ya prevista en la Ley en la parte general (art. 134.VI) que no se considera que fuera necesario señalarla, salvo que se haga como en este caso con la intención de enfatizar la atención que debe poner el trabajador.

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

Como ya se anotaba, una de las obligaciones del patrón es la de asumir los costos asociados al teletrabajo; sin embargo, si bien hay aquí una obligación del trabajador de informar su patrón como queda redactada se puede entender que el trabajador informe al su patrón sobre los contratos que haya celebrado con la compañía de luz que le suministra la energía eléctrica en el domicilio en que lleva acabo el teletrabajo, así como de los contratos celebrados con la empresa que le ofrece el servicio de internet, para lo cual tendría que compartirle no solo los contratos formales celebrados en estos casos, sino también los recibos en los que consta que periódicamente está gastando en tales servicios; sin embargo, el hecho de que la Ley señale que lo que tiene que informar el trabajador es sobre los “costos pactados” para el uso de servicios derivados del teletrabajo confunde, ya que hace suponer que el trabajador tiene pactos o contratos específicos para electricidad e internet para realizar el teletrabajo, lo cual no necesariamente corresponde a la realidad. Este tipo de redacciones crean dudas sobre los alcances, en este caso, de algunas obligaciones del trabajador, lo cual tendrá que ser aclarado y precisado con la práctica en los centros de trabajo.

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

En este caso estamos ante una situación interesante, hay que recordar que el trabajador tiene la obligación de acatar las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo (art. 134.II), al grado de que

si no lo hace puede configurarse una causal de despido (art. 47.XII); sin embargo, en este caso estaríamos en presencia de medidas establecidas por el patrón para respetarse en un lugar respecto del cual no tendría la manera de supervisar su cumplimiento, toda vez que sería el domicilio del trabajador o un lugar elegido por éste para realizar sus actividades donde tales medidas debieran observarse. Esta situación plantea para el marco jurídico de la seguridad e higiene en el trabajo diversos retos, ya que la mayoría de las medidas que la legislación laboral incluye para cuidar la salud de los trabajadores, están diseñadas sobre la base de identificar y ubicar los espacios donde se presta el trabajo, lo cual no sucedería con la misma certeza en el teletrabajo.

El tema de la seguridad en estos casos se encuentra regulado por ahora de manera parcial ya que, a semejanza como lo hizo Perú en su Ley 30036, la Ley mexicana señala que estos temas serán objeto de mayores precisiones en una Norma Oficial Mexicana (NOM)¹¹ en la cual se consideren todos los factores de riesgo que el teletrabajo pueda implicar para los trabajadores involucrados; para tal efecto se contará con un plazo de 18 meses para emitir dicha norma.

Atender y utilizar mecanismos y sistemas operativos para la supervisión en sus actividades

Una vez más en este punto estamos de lleno en el tema de la subordinación como elementos distintivo del mundo laboral en donde la manera tradicional en que esta se presentaba desaparece en el teletrabajo; sin embargo, la necesaria ubicación e identificación de algún tipo de subordinación para reclamar su adscripción en el campo de aplicación del Derecho del trabajo, llevó al legislador mexicano a señalar como una obligación del trabajador usar mecanismos para ser supervisado, se trata de una situación por demás intrigosa, ya que tradicionalmente los mecanismos de supervisión de las tareas del trabajador no son algo que, por regla general, se discutan con los trabajadores y se da por sentado que los trabajadores

¹¹ La NOM es una regulación técnica prevista en la [Ley de Infraestructura de la Calidad](#) la cual la define como «la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las Autoridades Normalizadoras competentes cuyo fin esencial es el fomento de la calidad para el desarrollo económico y la protección de los objetivos legítimos de interés público previstos en este ordenamiento, mediante el establecimiento de reglas, denominación, especificaciones o características aplicables a un bien, producto, proceso o servicio, así como aquellas relativas a terminología, marcado o etiquetado y de información. Las Normas Oficiales Mexicanas se considerarán como Reglamentos Técnicos o Medidas Sanitarias o Fitosanitarias, según encuadren en las definiciones correspondientes previstas en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es Parte».

deben de acatarlos, aunque ahora de manera expresa se le señala al trabajador que tiene este tipo de obligaciones. Ya veremos en la práctica como se presenta esta exigencia a los teletrabajadores para ver si el viejo concepto de subordinación sigue siendo funcional.

Cabe agregar sobre este tema que la nueva legislación precisa que el uso de cualquier tecnología para supervisar el teletrabajo deberá ser proporcional a su objetivo y deberá garantizarse la el “derecho a la intimidad de las personas” el cual cuenta desde años con una amplia regulación¹², además de respetar el marco jurídico relativo a la protección de datos personales al cual ya se hacía referencia.

Así mismo se precisa que sólo se podrán utilizar cámaras de video y micrófonos de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas lo requiera. Cabe recordar que el uso de estos mecanismos ya venía siendo objeto de debate y desencuentros entre los trabajadores, sus sindicatos y las empresas ya que los primeros los han considerados como mecanismos que invaden su privacidad y que son utilizados para incluso acosarlos laboralmente, mientras que para los patrones se trata simplemente de herramientas tecnológicas que les permiten llevar a cabo una más adecuada supervisión de las labores de sus trabajadores.

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

Como ya se anotaba a propósito de las obligaciones del patrón en este mismo tema, los trabajadores tendrán que atender y respetar las decisiones que se vayan tomando en los centros de trabajo, en el entendido de que ya existe en México desde hace algunos años un marco jurídico dirigido a proteger los datos personales, el cual va más allá de los derechos y obligaciones de las partes en una relación laboral y tendrá que ser respetado¹³.

5. Conclusiones

En el contexto latinoamericano asistimos en los últimos veinte años a un

¹² C. GAMBOA MONTEJANO, *Derecho de la intimidad y el honor vs. derecho a la información*, Cámara de Diputados, 2007, p. 2.

¹³ O.A. MENDOZA ENRÍQUEZ, *Marco jurídico de la protección de datos personales en las empresas de servicios establecidas en México: desafíos y cumplimiento*, en *Revista IUS*, 2018, n. 41, pp. 267-268.

interés creciente del legislador por contar con un marco jurídico del teletrabajo que permita regular e incluso a veces fomentar estas maneras de prestar el trabajo; en efecto, los intentos del legislador en materia laboral en muchos casos ha sido tratar de ir regulando de manera conveniente las nuevas situaciones y variantes que van apareciendo en el mundo del trabajo; sin embargo, cabe anotar que en este caso la irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral han venido a cuestionar la funcionalidad de buena parte de los conceptos tradicionales del Derecho del trabajo, por ejemplo el identificar quién es el trabajador, quién es el patrón, cuáles son los derechos de ambos, pero de manera destacada cómo se presenta el nexo tradicional de subordinación que históricamente ha caracterizado a las relaciones laborales. En este caso el teletrabajo es uno de los ejemplos actuales en donde se advierte esta problemática si bien con implicaciones conceptuales importantes, también con efectos prácticos innegables. En ese contexto muchos países en los últimos años, entre ellos México, están tratando de dotar de un marco jurídico laboral a esas nuevas maneras de prestar el trabajo a distancia con el uso de las nuevas tecnologías; se trata de un esfuerzo loable que presenta el gran reto de conciliar por un lado la necesaria reafirmación de que se trata de relaciones que deben ser reguladas por el Derecho del trabajo, y por el otro, la necesaria adaptación de los términos y conceptos tradicionales a la nueva realidad.

Se trata de esfuerzos de regulación que, acordes con los tiempos que se viven, pretenden ofrecer reglas claras y defender los derechos de los trabajadores y en donde a pesar de lo aparentemente novedoso del tema, hay ya una amplia experiencia regulatoria en el ámbito internacional.

Si bien se puede constatar el fortalecimiento reciente de una tendencia hacia la flexibilidad de las maneras en que se presta el trabajo, en este caso en su modalidad de teletrabajo, también existen una serie de retos y desafíos que demandan un análisis y reflexión, por ejemplo el teletrabajo y la seguridad social, el teletrabajo y los aspectos fiscales, así como el teletrabajo y los derechos colectivos de los trabajadores; además de que en un análisis más amplio del tema, éste pudiera también ser visto como parte de la evolución de los derechos humanos¹⁴.

En efecto, habrá que ver cuál es el impacto del teletrabajo en la salud de los trabajadores así como las reglas para entender y atender los riesgos de trabajo a los que ahora estarán expuestos; así mismo, está pendiente realizar un análisis fiscal de los contratos, derechos y obligaciones que tendrían los

¹⁴ J. FERNÁNDEZ-TAPIA, R.G. BRAVO SALAZAR, *El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital*, en *Crítica y Resistencias*, 2019, n. 9.

teletrabajadores¹⁵; de igual manera, las nuevas condiciones en que se lleva a cabo el teletrabajo plantea para los sindicatos diversos retos que demandarán su necesaria reinención y adaptación a las nueva realidad para seguir cumpliendo con su objetivo de estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados.

De esta manera los conceptos, los derechos y las obligaciones de las partes, son parte de la agenda que los legisladores han desarrollado al ocuparse del teletrabajo, pero uno de los aspectos que presenta gran dificultad en considerar mecanismos y formas que garanticen la eficacia del nuevo marco jurídico, ya sea expresamente incluyendo sanciones ante su incumplimiento o bien desarrollando mecanismos de supervisión; en ese sentido, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de este nuevo marco jurídico la Ley, en el caso mexicano, señala nuevas obligaciones puntuales para los inspectores de trabajo, como son la de verificar que los patrones lleven un registro de los insumos que hayan entregado a los trabajadores, incluyendo los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo; así mismo, deberán verificar que los salarios no sean inferiores a los de los trabajadores que de manera presencial trabajan en la empresa; se trata de tareas que en una situación “normal” se antojan como factibles y viables de llevar a cabo por una inspección del trabajo; en este tema México se acerca de manera discreta al modelo argentino en donde las empresas tienen que registrarse, entre otros mecanismos de control (Ley 27555/2020); sin embargo, en un país como México en donde la inspección del trabajo necesita aun ser fortalecida, el señalarle ahora estas nuevas tareas le plantea retos no fáciles de superar como son sus limitados recursos humanos y materiales, así como el problema que plantea hacer inspecciones en un lugar diferente al tradicional donde se desarrolla el trabajo.

Como puede verse estamos ante un mundo inestable donde los retos de las normas jurídico-laborales para su aplicación es mayor; sin embargo, el Derecho del trabajo no puede, y menos ahora, claudicar en sus fines históricos y originarios de ofrecer un marco jurídico protectorio a quienes desarrollan una actividad a cambio de un salario.

¹⁵ Cabe recordar que desde el punto de vista patronal este tipo de consideraciones fiscales tienen gran relevancia, ya que los pagos que se harían por ejemplo por concepto de electricidad o servicios de internet pudieran o no ser considerados como herramientas de trabajo y en consecuencia ser gravados o no; se trata de dudas que se tendrán que ir aclarando por la autoridad fiscal para dar mayor certeza en la ejecución del teletrabajo.

6. Bibliografía

ACADEMIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe*, 2017

FERNÁNDEZ-TAPIA J., R.G. BRAVO SALAZAR, *El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital*, en *Crítica y Resistencias*, 2019, n. 9

GAMBOA MONTEJANO C., *Teletrabajo*, Cámara de Diputados, 2017

GAMBOA MONTEJANO C., *Derecho de la intimidad y el honor vs. derecho a la información*, Cámara de Diputados, 2007

MARTÍNEZ SÁNCHEZ R., *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*, en *Retos*, 2012, n. 4

MENDOZA ENRÍQUEZ O.A., *Marco jurídico de la protección de datos personales en las empresas de servicios establecidas en México: desafíos y cumplimiento*, en *Revista IUS*, 2018, n. 41

NARANJO COLORADO L.D., *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral*, en *Saber, Ciencia y Libertad*, 2017, n. 2

OIT, *Manual de buenas prácticas en el teletrabajo*, Buenos Aires, 2011

RASO DELGUE J., *América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2018, n. 1

VALENCIA CATUNTA A.M.C., *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*, en *Revista IUS*, 2018, n. 41

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo