

LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE TELETRABAJO: UN NUEVO PARADIGMA LABORAL EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL

THE REFORM OF THE FEDERAL LABOR LAW REGARDING TELEWORK: A NEW WORKING PARADIGM IN TIMES OF SOCIAL CONFINEMENT

José Stalin MUÑOZ AYORA¹

RESUMEN: El objetivo de la investigación es evaluar la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2021 sobre teletrabajo aprobada durante la pandemia de COVID-19. Retomando recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, se plantea un análisis comparativo del texto aprobado por el Congreso de la Unión con la legislación de siete países diferentes. El principal hallazgo tiene que ver con la identificación de oportunidades de mejora en la definición legal de conceptos, la estructuración de derechos laborales de las personas teletrabajadoras, la inclusión de temas de igualdad sustantiva, entre otros.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, Ley Federal del Trabajo, derechos laborales, COVID-19.

ABSTRACT: The paper seeks to evaluate the 2021 reform of the Mexican Federal Labor Law regarding telework, which was approved in the context of the COVID-19 crisis. Building on recommendations by the International Labor Organization, comparative methods are used to contrast

¹ Maestro en Ciencia Política. Investigador “C” adscrito a la Dirección de Estudios Parlamentarios del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados.

the regulatory framework approved by Mexican Congress with the telework legislation from seven other countries. The main finding was the identification of opportunities for improvement around the definition of legal concepts, the setting of teleworkers rights, the inclusion of measures for substantive equality, among other aspects.

KEY WORDS: teleworking, Mexican Federal Labor Law, labor rights, COVID-19.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *El teletrabajo como objeto de regulación legislativa.* III. *La reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre teletrabajo.* IV. *El estado de la legislación sobre teletrabajo en otros países: una visión comparada.* V. *Conclusiones: áreas de oportunidad.* VI. *Referencias.*

I. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2020, el gobierno mexicano implantó medidas extraordinarias para frenar el avance de la pandemia por COVID-19, entre otras, la suspensión de actividades económicas no esenciales y el confinamiento social de la población.² Dichas restricciones se han extendido, variando en la intensidad de su aplicación, por más de un año. Para evitar la parálisis económica, diversas empresas optaron por establecer medidas emergentes de trabajo a distancia. Ante el rápido crecimiento de esta modalidad de trabajo no regulada, desde el Poder Legislativo, se impulsó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que introdujo el concepto de *teletrabajo*³ a la legislación nacional y estableció, de paso, un primer marco regulatorio para el tema.

La aprobación de la reforma genera preguntas, en particular: ¿cuáles son las fortalezas y debilidades de la reforma sobre teletrabajo aprobada en 2021?; ¿incluye los elementos necesarios, desarrollados con suficiente claridad y profundidad, para considerarla una legislación aplicable a la realidad mexicana, incluso una vez que se supere la contingencia?

El objetivo del presente trabajo es justamente plantear respuestas para estas preguntas. La literatura ha comprobado que, sumado a otros factores, un marco regulatorio comprensivo y actualizado puede impulsar el desarrollo de un sistema de teletrabajo sólido. A partir de ello, argumento que, aunque la reforma sobre teletrabajo de México aborda el tema de manera comprensiva, pues incluye disposiciones sobre la mayoría de los debates actuales, hay aún áreas de mejora, tanto en la redacción y estructura de la legislación, como en la inclusión de medidas de protección de derechos laborales más ambiciosas.

El texto se divide a continuación en cuatro partes. Primero, se hace una revisión de la naciente literatura sobre regulación legislativa de teletrabajo, enfatizando la delimitación del concepto, los factores que

² Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), *Diario Oficial de la Federación*, 24 de marzo de 2020.

³ Aunque la Ley Federal del Trabajo solamente emplea el término teletrabajo, a lo largo de este texto, en concordancia con la literatura sobre el tema, se emplean *trabajo a distancia* y *teletrabajo* como sinónimos.

afectan su desarrollo y los componentes mínimos. Segundo, se analiza la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada a principios de 2021, con especial atención al rol de la pandemia por COVID-19 en la aceleración del procedimiento legislativo y los elementos incluidos en la redacción final. Tercero, se compara la legislación mexicana con la de siete países (Argentina, Colombia, Costa Rica, España, Estados Unidos, Hungría y Portugal), tomando como punto de referencia los 15 componentes que la Organización Internacional del Trabajo utiliza para comparar legislaciones sobre teletrabajo. Cuarto, a modo de conclusión, se sintetizan las principales fortalezas y debilidades de la reforma y se identifican sus áreas de oportunidad.

II. EL TELETRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN LEGISLATIVA

El término *teletrabajo* se acuñó originalmente en la industria tecnológica de California en el contexto de la crisis del petróleo de 1973. En ese momento, se pensó como una forma alternativa de organización laboral que, mediante la instalación de oficinas en los hogares de las personas trabajadoras, aprovecharía las tecnologías de comunicación disponibles para evitar los traslados desde y hacia las instalaciones de la empresa, logrando reducir así el consumo de gasolina.⁴ En cualquier caso, aquellos primeros esfuerzos por explorar el trabajo a distancia no fructificaron debido a las limitaciones de la época. De hecho, solo hacia finales de la década de 1990, con la popularización y avance de las tecnologías de la información, fue posible plantear el trabajo a distancia como una opción realista de organización laboral. De paso, el hogar dejó de ser el centro natural del teletrabajo, pues este podía llevarse a cabo desde prácticamente cualquier lugar.⁵

⁴ Cfr. PYÖRIÄ, Pasi, “Managing telework: risks, fears and rules”, *Management Research Review*, 2011, vol. 34, núm. 4, p. 388. MESSENGER, Jon C., “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, en MESSENGER, Jon C. (ed.), *Telework in the 21st Century. An evolutionary perspective*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 4.

⁵ Cfr. *Ibidem*, pp. 6-7.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo: *el teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador.*⁶ Esta conceptualización pone el énfasis en tres aspectos básicos: por un lado, los medios tecnológicos como facilitadores e instrumentos fundamentales de este tipo de organización laboral; por otro, la existencia de una relación laboral tradicional entre una persona empleadora y una empleada; y, por último, el desarrollo de las labores en un lugar distinto al centro de trabajo tradicional. Comúnmente el concepto excluye, entre otras categorías, el trabajo por cuenta propia realizado desde casa; el trabajo para plataformas digitales que generalmente tiene lugar en la calle y el trabajo a domicilio que no depende de herramientas tecnológicas y de comunicación.⁷

Por sus características, el teletrabajo es más común en las industrias centradas en el conocimiento y aquellas dedicadas a la provisión de ciertos servicios, como: *negocios, educación superior, comunicaciones, finanzas y seguros.*⁸ No es pues una modalidad de trabajo aplicable a todas las personas. De hecho, se ha estimado que a nivel mundial solo 17% de las ocupaciones son susceptibles de realizarse de esta forma; la cifra por supuesto varía dependiendo de la estructura productiva de los países, yendo de 30% en Europa a 6% en África; en América Latina, la estimación es de 23% de la población económicamente activa.⁹

Si se aplica correctamente, el trabajo a distancia genera beneficios en diversas áreas: medioambientales, al limitar las necesidades de transportación de las personas y consecuentemente el uso de combustibles fósiles; económicos, al reducir los costos de operación de las empresas; reputacionales, al mejorar la imagen de las instituciones

6 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 1.

7 *Idem*.

8 Cfr. ALIZADEH, Tooran, “Planning implications of telework: a policy analysis of the Sydney metropolitan strategy”, *Australian Planner*, 2013, vol. 50, núm. 4, p. 305.

9 Cfr. WELLER, Jürgen, *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020, p. 12.

que lo implementan; y personales, al contribuir a un mayor balance entre la vida privada y laboral de las personas teletrabajadoras.¹⁰

En cambio, si no se toman las previsiones necesarias, el teletrabajo puede significarse en costos para las personas involucradas. En primer lugar, dado que las labores se desarrollan por lo general de forma aislada, es común que se experimenten dificultades para crecer profesionalmente y problemas de salud mental (estrés, ansiedad, depresión). En segundo lugar, en tanto que se borran los límites del espacio laboral y el hogar, pueden surgir o agravarse problemas familiares.¹¹ Por último, sea por exigencia de las empresas o por presión autoimpuesta, se ha comprobado que las personas teletrabajadoras tienden a tener jornadas laborales más largas que sus contrapartes presenciales.¹²

Otro riesgo asociado al teletrabajo es el exacerbamiento de desigualdades subyacentes, en particular en materia de género. Tradicionalmente, las mujeres han tenido que asumir mayores responsabilidades de cuidado (de otras personas y del hogar) que los hombres. Por ello, cuando el teletrabajo se implementa sin una visión de género que flexibilice horarios y cargas de trabajo, puede resultar incompatible con la vida personal de muchas trabajadoras.

Respecto de las variables que explican el desarrollo del teletrabajo, inicialmente la literatura consideró solamente factores asociados a la persona trabajadora y su entorno directo, como: condiciones individuales y familiares, factores organizacionales y culturales de la empresa; la propia naturaleza del trabajo y las herramientas tecnológicas disponibles.¹³ Estudios más recientes han aportado evidencia del efecto adicional de ciertas variables de carácter externo, en particular: factores de riesgo que impiden la realización de labores de forma normal y un marco regulatorio que rijan este tipo de relaciones laborales.¹⁴

¹⁰ Cfr. PYÖRIÄ, Pasi, *op. cit.*, pp. 393-394.

¹¹ Cfr. DONNELLY, Noelle y PROCTOR-THOMSON, Sarah B., “Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster”, *New Technology, Work and Employment*, 2015, vol. 30, núm. 1, p. 49.

¹² Cfr. BOIAROV, Sonia, “Telework and its effect in Argentina”, en MESSENGER, Jon C. (ed.), *op. cit.*, pp. 172-173.

¹³ Cfr. BARUCH, Yehuda y NICHOLSON, Nigel, “Home sweet work: requirements for effective home working”, *Journal of General Management*, 1997, vol. 23, núm. 2, p. 21.

¹⁴ Cfr. BELZUNEGUI ERASO, Ángel y ERRO GARCÉS, Amaya, “Teleworking in the context of the Covid-19 crisis”, *Sustainability*, 2020, vol. 12, núm. 3662, pp. 5-6.

En años recientes, factores de riesgo como desastres de origen natural, ataques terroristas o alertas de salud, han acelerado el desarrollo del teletrabajo en distintos países. En Estados Unidos, por ejemplo, se dice que el impulso de este tipo de prácticas en la primera década del siglo XXI provino sobre todo de la inquietud del gobierno federal ante un potencial cierre de actividades. La aprobación en 2010 de la Ley de Reforzamiento del Teletrabajo (*Telework Enhancement Act*) se justificó parcialmente como una medida preventiva frente a amenazas como la gripe aviar o los ataques terroristas.¹⁵

De forma similar, hay evidencia de cómo un desastre de origen natural puede resultar en el impulso de mecanismos emergentes de teletrabajo. En Nueva Zelanda, esta modalidad laboral se desarrolló sobre todo a raíz de la inhabilitación de oficinas de trabajo provocada por una serie de movimientos sísmicos ocurridos entre 2010 y 2012. A partir de entonces, el sistema se ha consolidado en parte por la expectativa de que la situación pudiera repetirse.¹⁶

En el mismo sentido, han surgido estudios centrados en las peculiaridades del trabajo a distancia en el contexto de la pandemia por COVID-19. Entre otros hallazgos, se ha evidenciado la mayor prevalencia de esta modalidad en empresas grandes y de la industria del conocimiento; el quebrantamiento de los derechos laborales (provisión y mantenimiento de equipo, no aplicabilidad de seguros de riesgos de trabajo); así como la falta de planes de contingencia al interior de las empresas.¹⁷

Además de la percepción del riesgo, se ha mostrado que ciertas variables institucionales pueden acelerar la difusión de prácticas de trabajo a distancia. En particular, se insiste en la importancia de los instrumentos regulatorios, que cumplen con la doble función de establecer un marco realista de expectativas para las personas involu-

¹⁵ Cfr. LISTER, Kate y HARNISH, Tom, "Telework and its effects in the United States", en MESSENGER, Jon C. (ed.), *op. cit.*, p. 157.

¹⁶ Cfr. DONNELLY, Noelle y PROCTOR-THOMSON, Sarah B., *op. cit.*, pp. 47-48.

¹⁷ Cfr. BELZUNEGUI ERASO, Ángel y ERRO GARCÉS, Amaya, *op. cit.*, pp. 10-13. ABULIBDEH, Ammar, "Can COVID-19 mitigation measures promote telework practices?", *Labor and Society*, 2020, vol. 23, pp. 551-576.

cradas y prepararlas para los problemas propios de la instauración de un nuevo tipo de organización laboral.¹⁸

La regulación puede adquirir una de tres formas básicas: legislación, acuerdo colectivo tripartito o guía de buenas prácticas. Como muestran Larsen y Andersen, en su estudio comparativo de la implementación de la regulación del teletrabajo en cinco países europeos en la primera década del siglo XXI, la elección responde a dos factores fundamentales: las tradiciones de regulación nacional y los juegos de poder imperantes entre trabajadores, empresarios y gobierno. De esta forma, países con legislaciones laborales extensas y donde los actores sociales por lo general no intervienen en la toma de decisiones, optan por formas tradicionales de regular como la legislación; en contraste, países que no acostumbran reglamentar temas laborales por la vía legislativa y que prefieren la negociación colectiva con sindicatos y organizaciones empresariales, optan por alternativas como los acuerdos colectivos tripartitos (gobierno-empresas-sindicatos) o las guías de buenas prácticas expedidas por el ministerio o secretaría competente.¹⁹

Como apunta Pyöriä, *un arreglo de teletrabajo exitoso (...) requiere de una aguda conciencia de la legislación laboral, así como de las áreas clave de salud ocupacional e interacción social en la comunidad laboral.*²⁰ El autor ahonda además en una serie de prioridades para asegurar el éxito de una regulación de trabajo a distancia. Respecto de los derechos laborales: establecer la igualdad legal de las personas teletrabajadoras y sus contrapartes de trabajo presencial; generar flexibilidad de horarios y respetar los límites de la jornada laboral legal; impulsar la participación de las organizaciones sindicales en la toma de decisiones. En cuanto a la adopción de buenas prácticas: establecer acuerdos por escrito que establezcan las reglas y expectativas; incluir medidas de prevención de problemas emocionales y de salud propios de este tipo de organización laboral; evitar que las personas trabajadoras asuman el costo de la reorganización, estableciendo que la parte

¹⁸ Cfr. PYÖRIÄ, Pasi, *op. cit.*, pp. 389-390.

¹⁹ Cfr. LARSEN, Trine P. y ANDERSEN, Soren Kaj, "A new model of European regulation? The implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in five countries", *European Journal of Industrial Relations*, 2007, vol. 13, núm. 2, p. 182.

²⁰ PYÖRIÄ, Pasi, *op. cit.*, p. 890.

empleadora debe pagar por los equipos de cómputo y su mantenimiento, e incluso por los servicios domésticos (internet, electricidad).²¹

En el mismo sentido, en un estudio reciente, la Organización Internacional del Trabajo establece que las leyes sobre teletrabajo en países distintos deberían incluir una serie de elementos mínimos, a saber: la definición legal del concepto; los derechos de las personas teletrabajadoras, en particular pero no exclusivamente, los relativos a esta modalidad laboral (provisión y mantenimiento del equipo de trabajo, derecho a la desconexión, carácter voluntario); mecanismos de vigilancia de derechos laborales (inspección laboral, representación sindical); y buenas prácticas organizacionales (capacitación, implementación).²²

Por supuesto, los elementos anteriores no son incontestables; incluirlos en una normativa sobre teletrabajo no asegura la calidad, ni mucho menos la correcta implementación del instrumento. Se trata más bien de un marco de referencia que permite contrastar sistemas regulatorios de distintos países. En tanto que el teletrabajo es un tema complejo, en evolución y de alcance global, su regulación depende también de este tipo de ejercicios comparativos.

III. LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE TELETRABAJO

El 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo*. Este suceso es especialmente significativo porque, tras varias iniciativas previas que no llegaron a prosperar, se incluyó por primera vez la idea del *teletrabajo* en la legislación mexicana, estableciendo al mismo tiempo un primer marco regulatorio para las personas y empresas implicadas.²³

²¹ *Idem*.

²² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 40.

²³ El único antecedente en la legislación mexicana fue la inclusión en 2012 del concepto de trabajo a domicilio en el artículo 311 de la misma Ley, para referirse al trabajo que *se ejecuta habitualmente para un*

La aprobación de la reforma de 2021 supuso un proceso legislativo de más de dos años, desde la presentación de la iniciativa en la cámara de origen hasta su publicación. En el periodo final de este proceso, la necesidad de atemperar los efectos de las medidas de combate a la pandemia de COVID-19 aceleró los tiempos de aprobación.

La senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez presentó originalmente la iniciativa el 9 de octubre de 2018; tras el dictamen de las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos del Senado, la minuta se aprobó casi un año después en dicha Cámara, el 19 de junio de 2019. El documento se envió a la Cámara de Diputados, turnándose el 3 de septiembre de ese mismo año a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que presentó su dictamen a votación del pleno el 8 de diciembre de 2020.²⁴

El nuevo documento, que incluía modificaciones sustantivas respecto de la minuta que envió el Senado, se aprobó por 440 votos a favor y 2 en contra, devolviéndose a la Cámara de origen para su revisión. Un día después, el 9 de diciembre de 2020, en la Cámara de Senadores se aprobó el proyecto, *en votación económica* pues se consideró de urgente resolución y se dispensaron todos los trámites para proceder a su discusión, por 91 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, remitiéndose al Ejecutivo para su publicación.

Como se desprende de la revisión del *Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo*, el tema se volvió central para los legisladores debido a la pandemia. De hecho, entre 2019 y 2020, se presentaron al menos ocho iniciativas de reforma en la materia, procedentes de prácticamente todos los grupos parlamentarios.²⁵

patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Sin embargo, aunque pueden considerarse como conceptos cercanos, se refieren a actividades productivas distintas. Véase GÓMEZ MACFARLAND, Carla Angélica, *El teletrabajo, un estudio comparado*, Cuaderno de investigación núm. 70, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020, p. 28.

24 COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Dictamen con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo* (Cámara de Diputados), Gaceta Parlamentaria, año XXIV, núm. 5668-XV, 8 de diciembre de 2020, pp. 2-3.

25 *Ibidem*, pp. 9-10.

La creciente relevancia del asunto se refleja en la propia evolución de los documentos del procedimiento legislativo. Mientras la minuta del Senado apuntaba que el motivo de la reforma era *regular y promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, (...) contribuyendo a que las sociedades puedan ser más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, para conciliar la vida personal y el trabajo de las personas trabajadoras;*²⁶ en el dictamen de la Cámara de Diputados, además de señalar beneficios análogos a los anteriores (flexibilidad laboral, equilibrio entre la vida privada y laboral, menor desplazamiento de las personas trabajadoras), se afirma que la ley sería una forma de prevenir situaciones de riesgo, pues: *esta forma de organización (...) coadyuvaría a hacer frente a la situación de salud que actualmente se vive a nivel mundial, ante declaratorias de cuarentenas por enfermedades y pandemias globales.*²⁷

La propia senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, firmante de la iniciativa original en 2018, reconocería que las motivaciones para su aprobación en 2020 habían cambiado, debido fundamentalmente a la crisis sanitaria. Durante su intervención antes de la votación del dictamen de reforma en el Senado, el 9 de diciembre de 2020, señaló:

Hace año y medio se presentó y votamos aquí en el Senado de la República esta nueva modalidad para ser integrada la Ley Federal del Trabajo, el Teletrabajo, advirtiendo que era una alternativa que podría lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, (y) el balance trabajo-familia, que se podía utilizar ante una contingencia ambiental (...). Este año la realidad nos alcanzó y festejo y celebro esta minuta, (...) reconociendo las adiciones que se le hicieron en la Cámara de Diputados, después de la experiencia que se ha vivido durante estos meses con la pandemia (que) nos obligó a transitar a una actividad virtual.²⁸

²⁶ *Ibidem*, p. 4.

²⁷ *Ibidem*, p. 14.

²⁸ SENADO DE LA REPÚBLICA, *Intervención de la Senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez del 9 de diciembre de 2020*, 16 de junio de 2021, <https://www.senado.gob.mx/64/intervenciones/1103/24699>.

De la revisión del texto final del Capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, conformado por 11 nuevos artículos, es posible detectar una serie de problemas, a saber: definición legal ambigua; carencia de una sección que aglutine los derechos laborales de las personas teletrabajadoras; y fraseo de los derechos laborales en términos de obligaciones patronales.

En el artículo 330-A, se define legalmente el concepto de *teletrabajo*, incluidos los elementos fundamentales (uso de herramientas tecnológicas, relación laboral empleador-empleado y realización de actividades fuera de las instalaciones del empleador) y un requisito porcentual mínimo de la distribución de labores para considerarlas en esta nueva modalidad, en los términos siguientes:

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

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

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

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

La redacción del primer párrafo del artículo, que debiera ser el más contundente simplemente por su posición, es redundante al hablar del sitio donde se desarrollan las actividades de teletrabajo y ambiguo respecto de la función de las tecnologías. En alguna medida, se matizan estas imprecisiones en los párrafos posteriores, pero el artículo termina por ser innecesariamente largo y reiterativo.

El texto establece que las actividades *se realizan en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón*, e inmediatamente después insiste en que *no se requiere la presencia física de la persona trabajadora (...) en el centro de trabajo*. El uso de una u otra frase hubiera bastado para establecer la idea básica de que el teletrabajo se realiza fuera del centro de trabajo tradicional. Lo anterior es más evidente al releer la definición de *persona teletrabajadora* del segundo párrafo, que limita de forma mucho más contundente este aspecto, mencionando simplemente que los servicios se prestan *en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón*.

La referencia a las tecnologías de la información y comunicación en el primer párrafo pareciera limitar su uso al *contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón*. Como se insistió al analizar la definición de la Organización Internacional del Trabajo,²⁹ que se centra justamente en el uso de la tecnología, este tipo de herramientas funge de hecho como el medio principal para realizar las labores sustantivas y, en esa medida, no pueden reducirse a un mero sistema de comunicación. El problema con esta omisión es que podría confundirse con otras modalidades de organización laboral también reguladas por la ley.

Más adelante, el artículo vuelve a abordar el uso de la tecnología, pero no consigue establecer de forma contundente su centralidad. La

²⁹ Véase *supra* nota 6.

definición de persona teletrabajadora del segundo párrafo, aunque es más económica, contribuye a mantener la ambigüedad, al requerir la utilización de *tecnologías de la información y la comunicación*, sin adjudicarles un objetivo específico. Finalmente, el tercer párrafo retoma el uso de estas tecnologías *para efectos de la modalidad de teletrabajo*; sin embargo, se limita a enlistar las herramientas consideradas, sin hablar de su uso específico en el nuevo contexto.

Hay un último problema con la definición legal del artículo 330-A, que tiene que ver con la exclusión del trabajo ocasional establecida en los párrafos cuarto y quinto. No es evidente cuál es el objetivo de limitar el teletrabajo a las relaciones laborales que se desarrollen más de 40% del tiempo fuera del centro laboral. Para una persona que trabaja de lunes a viernes combinando modalidades, esto implica que solo tendrá acceso a los derechos del Capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, si trabaja a distancia más de dos días a la semana de forma sistemática. Lo anterior atentaría directamente contra la idea de la flexibilidad laboral, íntimamente asociada al teletrabajo, y podría abrir la puerta al abuso laboral, en tanto que ciertos patrones o empresas pueden aprovechar las ventajas de contar con teletrabajadores, sin asumir los costos económicos asociados.

Avanzando en la revisión de la Ley, se observa que se establecen dos vías para ser considerada como persona teletrabajadora. La primera, según el artículo 330-B, es firmar un contrato bajo esa modalidad. La segunda, según el artículo 330-G, es cambiar de modalidad a través de un acuerdo escrito, voluntario y reversible entre la empresa y la persona trabajadora.

El artículo 330-B requiere que, además de los requisitos usuales, el contrato de la modalidad de teletrabajo incluya: nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes; naturaleza y características del trabajo; monto del salario, fecha y lugar o forma de pago; el equipo e insumos de trabajo; la descripción y monto que el patrón pagará por concepto de pago de servicios al teletrabajador; los mecanismos de contacto y supervisión; así como la duración y distribución de horarios. De forma complementaria, en el artículo 330-G, sobre el cambio de la modalidad de presencial a teletrabajo, se señala que *éste deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo en casos de fuerza mayor debidamente acreditada*.

En lo que respecta a la representación colectiva, la Ley establece una serie de medidas encaminadas a impulsar la presencia sindical en la toma de decisiones relacionadas al teletrabajo. En primer lugar, se obliga a la incorporación de esta modalidad al contrato colectivo entre el sindicato y la empresa (artículo 330-C) o, en caso de no contar con uno, al reglamento interno de esta última (artículo 330-D). Adicionalmente, se señala que *se deberán facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia*, para que las personas teletrabajadoras *tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva* (artículo 330-C).

Por otra parte, es interesante notar que, aunque el texto final de la reforma dedica un artículo a las obligaciones patronales (artículo 330-E) y otro a las de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo (artículo 330-F), carece de un artículo dedicado a los derechos laborales. Estos aparecen en cambio esparcidos a lo largo del texto, incluso mezclados en los dos artículos anteriores. Esta estructura pudiera generar la impresión de que no se trata propiamente de derechos laborales sino de concesiones patronales.

En este sentido, tanto la recepción del equipo de trabajo necesario para realizar las labores de teletrabajo, como el pago de compensaciones por el uso de servicios e incluso el pago de salarios en la fecha y forma acordados, que se incluyen en el artículo 330-E (fracciones I-III), aparecen fraseados como una obligación patronal. Lo mismo ocurre cuando se establece que las personas empleadoras deben *respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral* (artículo 330-E, fracción VI).

Algo similar se observa con el derecho a la privacidad y la protección de datos, que también surgen de una obligación patronal, cuando se señala que: *Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas (...), y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales* (artículo 330-I). En este caso, el planteamiento es más preocupante, porque el citado artículo podría permitir el uso de *software* de espionaje si justifican el uso de información confidencial o que ponga en riesgo la seguridad de la empresa.

El Capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo establece además una serie de conceptos clave: la igualdad de trato con las personas trabajadoras presenciales (artículo 330-H); la obligatoriedad de mantener una perspectiva de género para conciliar la vida laboral y privada (artículo 330-H); el establecimiento de una Norma Oficial Mexicana elaborada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo (artículo 330-J); y la vigilancia de las personas inspectoras del trabajo (artículo 330-K).

IV. EL ESTADO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE TELETRABAJO EN OTROS PAÍSES: UNA VISIÓN COMPARADA

Solo a inicios del siglo XXI, ciertos países comenzaron a legislar el teletrabajo. No todos optaron de inmediato por este camino, estableciendo en su lugar acuerdos colectivos tripartitos o guías de buenas prácticas expedidas por el poder Ejecutivo, dependiendo de las tradiciones nacionales y los balances de poder internos. Europa y América Latina destacan entre las regiones que más han aprobado reformas legislativas al respecto.

En Europa, la aprobación en 2002 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo obligó a los Estados miembros de la Unión Europea a regular el tema a nivel nacional, imponiendo además un límite máximo de dos años para hacerlo. Aunque la mayoría de los países cumplió con esta encomienda, solo algunos (Bélgica, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Luxemburgo, Malta, Polonia, Portugal y República Checa), lo hicieron mediante la incorporación del tema a la legislación nacional. El resto del continente optó por acuerdos tripartitos o guías de buenas prácticas.³⁰ Después del hito del Acuerdo Marco, solo un par de países más han aprobado leyes al respecto. En 2012, Holanda reformó su Ley de Condiciones Laborales, con el objetivo de ampliar el concepto de teletrabajo.³¹ Mientras que, en el contexto de la pandemia

³⁰ Cfr. LARSEN, Trine P. y ANDERSEN, Soren Kaj, *op. cit.*, p. 185.

³¹ Cfr. GSCHWIND, Lutz y VARGAS, Oscar, “Telework and its effects in Europe”, en MESSENGER,

por COVID-19, en 2020, tanto España como Italia aprobaron nuevas leyes al respecto.

En América Latina, el surgimiento de las legislaciones sobre teletrabajo ha sido gradual, dependiendo en gran medida de la lógica interna de cada país. Chile fue pionero en la región al incorporar el concepto a su Código Laboral en 2001; sin embargo, solo reguló el tema con la incorporación de la reforma laboral de 2016. En 2008, Colombia se convirtió en el primer país latinoamericano en publicar una ley sobre el tema; iniciativa que se planteó para combatir el desempleo en el país.³² El mismo año, el Ejecutivo de Costa Rica aprobó un decreto presidencial (Núm. 34704) para regular e impulsar el trabajo a distancia dentro de la administración pública. Mientras que en 2013 el Congreso peruano expidió la Ley que Regula el Teletrabajo (Núm. 30036), que también se justifica por la relación entre flexibilidad laboral y generación de empleo.³³

En años recientes, los poderes legislativos en Brasil (2017) y Costa Rica (2019) aprobaron sus respectivas leyes de teletrabajo. De forma paralela a lo que sucedió en México, en el resto de la región, durante las primeras décadas del siglo XXI, se presentaron varias iniciativas de reformas que no llegaron a prosperar.³⁴ Como en Europa, la pandemia por COVID-19 hizo que Argentina, El Salvador y México incorporaran el tema a sus respectivas legislaciones laborales.

Estados Unidos constituye un caso aparte, pues, además de no pertenecer a ninguna de las dos regiones mencionadas, la Ley de Reforzamiento del Teletrabajo aprobada en 2010 únicamente regula las actividades de las personas teletrabajadoras de las agencias del

Jon C. (ed.), *op. cit.*, p. 64.

³² Cfr. MONSALVE CUÉLLAR, Martha Elisa, “La transformación del trabajo, el teletrabajo en Colombia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, núm. 1, pp. 3-4.

³³ Cfr. CULQUI FERNÁNDEZ, Ángela y GONZÁLEZ TORRES, Adela, “El Teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en Perú”, *Revista Derecho & Sociedad*, 2016, núm. 46, p. 102.

³⁴ Cfr. ACADEMIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, 2017, <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>, y CATAÑO RAMÍREZ, Sara Liliana y GÓMEZ RÚA, Natalia Eugenia, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *CES Salud Pública*, 2014, vol. 5, núm. 1, pp. 84-85.

gobierno federal. Sin embargo, por la importancia de Estados Unidos en el mundo, por el éxito alcanzado por el programa de teletrabajo de su gobierno y por el momento de su aprobación, la ley de 2010 constituye uno de los antecedentes más importantes respecto de la regulación legislativa del teletrabajo a nivel mundial.³⁵

Dicho lo anterior, el objetivo de esta sección es comparar los alcances de las leyes sobre teletrabajo de siete países con la reforma reciente a la Ley Federal del Trabajo en México. La selección de los casos se hizo procurando mantener la representación de distintas regiones del mundo (Norte, Centro y Sudamérica; Europa mediterránea y Europa del Este) y, al mismo tiempo, tener un balance entre leyes adoptadas antes y durante la pandemia. La tabla siguiente presenta un primer panorama de los casos elegidos, al incluir el nombre, año de adopción y estructura articular de las legislaciones analizadas.

Tabla 1. Legislaciones incluidas en el estudio

País	Nombre de la ley	Año de adopción	Articulado
Argentina	Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo ³⁶	2020	20 artículos
Colombia	Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo ³⁷	2008	9 artículos
Costa Rica	Ley para Regular el Teletrabajo Núm. 9738 ³⁸	2019	10 artículos

³⁵ Cfr. MAHLER, Julianne, “The telework divide: managerial and personnel challenges of telework”, *Review of Public Personnel Administration*, 2012, vol. 20, núm. 10, p. 2.

³⁶ Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley 27555, *Boletín Oficial*, 14 de agosto de 2020, núm. 34.450, Argentina, pp. 3-5.

³⁷ Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, *Diario Oficial*, 16 de julio de 2008, núm. 47.052, Colombia.

³⁸ Ley 9738 para regular el teletrabajo, *La Gaceta Diario Oficial*, 30 de septiembre de 2019, núm. 184, Costa Rica.

País	Nombre de la ley	Año de adopción	Articulado
España	Ley de Trabajo a Distancia Ley 28/2020 ³⁹	2020	22 artículos
Estados Unidos	Ley de Reforzamiento del Teletrabajo ⁴⁰	2010	6 artículos
Hungría	Código Laboral ⁴¹	2011	2 secciones
México	Ley Federal del Trabajo	2021	11 artículos
Portugal	Código de Trabajo Ley núm. 7/2009 ⁴²	2007	5 artículos

Fuente: Elaboración propia

Antes de analizar las legislaciones, conviene plantear algunas líneas generales. En primer lugar, en la mayoría de los casos se optó por aprobar leyes específicas sobre el tema, pero en tres países (Hungría, Portugal y México), la regulación se incorporó a un código laboral más amplio. En segundo lugar, aunque la mayoría se enfoca exclusivamente en personas trabajadoras del sector privado, una ley incluye tanto al sector privado como al público (Costa Rica) y otra solo a la burocracia (Estados Unidos). En tercer lugar, en promedio, las legislaciones constan de 12 artículos, siendo la española (22 artículos) y la argentina (20 artículos) las más numerosas. Finalmente, solo las legislaciones argentina, española y mexicana se habrían aprobado en el contexto de la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021, el resto son producto de reformas previas.

³⁹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, *Boletín Oficial del Estado*, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, España.

⁴⁰ Public Law 111-292, Telework Enhancement Act of 2010, *US Congress*, 9 de diciembre de 2010, Estados Unidos.

⁴¹ Act I of 2012 on the Labour Code, *Parlamento*, 13 de diciembre de 2011, Hungría.

⁴² Código do Trabalho, *Diário da República*, 2 de diciembre de 2009, núm. 30, Portugal.

Para comparar los textos legislativos, se toma como punto de partida los 15 componentes básicos para legislaciones sobre teletrabajo utilizados en *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica* publicado por la Organización Internacional del Trabajo.⁴³ Como se adelanta en el título, se trata de un documento publicado en el contexto de la pandemia, para apoyar el establecimiento de sistemas de teletrabajo que permitieran aminorar los efectos de las medidas de confinamiento social. Con ese objetivo, se incluyen recomendaciones puntuales agrupadas en cinco grandes secciones que reflejan los debates actuales sobre trabajo a distancia: bienestar de los trabajadores y productividad, la dimensión del género, confianza y cultura organizativa, respuestas de política pública y el futuro del teletrabajo.

Tomando como punto de partida justamente la lista de componentes mínimos de las legislaciones sobre trabajo a distancia que emplea la Organización Internacional del Trabajo, la tabla 2 ilustra el nivel de cumplimiento de las leyes seleccionadas. Esta primera aproximación cuantitativa permite dibujar una visión general del alcance de la legislación en cada país. Sin embargo, la sola presencia de los elementos no asegura la calidad de la ley ni su aplicabilidad a la realidad nacional. Por ello, después de la tabla se ahonda en la comparación cualitativa de los elementos específicos.

Tabla 2. Comparación de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo

Componentes sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo	Argentina	Colombia	Costa Rica	España	Estados Unidos	Hungría	México	Portugal
Definición legal de teletrabajo y teletrabajador		x	x	x	x	x	x	x
Condiciones y normas laborales: derechos, aplicabilidad, duración	x	x	x	x	x		x	x

⁴³ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 40.

**LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
 SOBRE TELETRABAJO: UN NUEVO PARADIGMA
 LABORAL EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL**

JOSÉ STALIN MUÑOZ AYORA

Componentes sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo	Argentina	Colombia	Costa Rica	España	Estados Unidos	Hungría	México	Portugal
Protección de datos y privacidad	x	x	x	x			x	
Referencia a la seguridad y salud en el trabajo: uso de tecnologías adecuadas, estrés, salud mental	x			x			x	x
Provisión de equipo de trabajo o compensación si el trabajador proporciona su propio equipo	x	x	x	x	x		x	x
Disposiciones específicas sobre transporte y mantenimiento del equipo de trabajo	x	x	x	x			x	x
Se requiere de acuerdo por escrito entre el directivo y el trabajador o una referencia al convenio colectivo aplicable	x		x	x	x	x	x	x
Capacitación para el teletrabajo para personal directivo y personas trabajadoras	x			x	x		x	x
Información sobre la organización del trabajo: tiempo, horas extras, frecuencia, lugar, carga de trabajo, medición del desempeño, expectativas, informes, seguimiento		x	x	x	x		x	
Referencia a la representación colectiva de los trabajadores y necesidad de un acuerdo previo	x	x		x			x	x
Organizaciones deben nombrar a una persona a cargo del tema del teletrabajo					x			
Referencia a la flexibilidad o el derecho a la desconexión	x			x		x	x	x
Referencia a la naturaleza voluntaria del teletrabajo	x	x	x	x	x		x	
Información para implementar el teletrabajo; procedimientos en caso de accidentes y aplicabilidad de seguros médicos	x	x	x				x	
Incluye a inspectores del trabajo en el lugar de trabajo de la persona teletrabajadora							x	

Fuente: Elaboración propia

En la sección anterior se habló ya de los problemas de la definición de teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo de México. Se destacan a continuación las dos definiciones que se consideran más claras y sintéticas entre las leyes consultadas: las de los Códigos portugués y húngaro.⁴⁴

En ambos casos se incluyen todos los elementos propios de la concepción del teletrabajo, presentados de forma sucinta y efectiva. El primero señala que *se considera teletrabajo el trabajo realizado con subordinación legal, generalmente fuera de la empresa y mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación* (artículo 165 del *Código do Trabalho*). El segundo, que se trata de: *actividades realizadas de manera regular en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, utilizando computadoras y otras tecnologías de la información (en adelante referidas de forma colectiva como “equipo computacional”), donde el producto final se entrega por medios electrónicos* (artículo 87 del Código Laboral de Hungría).

La Ley de Reforzamiento del Teletrabajo de Estados Unidos acota la definición, al señalar que hay personas que por las características de sus labores no podrían participar del teletrabajo, entre ellas quienes: *directamente manejen materiales de seguridad que las Agencias determinen como inapropiados para el teletrabajo o quienes lleven a cabo actividades in situ que no puedan realizarse de manera remota o en un sitio de trabajo alternativo*. Por supuesto, esta limitación del tipo de actividades realizadas no aparece en el resto de las leyes, básicamente porque al estar centradas en el sector privado, se considera que son las empresas las que tienen la potestad de decidir qué tipo de labores son apropiadas para realizarse mediante la modalidad de teletrabajo.

Más allá de la mera definición conceptual, algunas leyes reconocen subcategorías del teletrabajo, para brindar mayor especificidad a sus lineamientos. El artículo 2 de la legislación colombiana, por ejemplo, establece tres formas de trabajo a distancia: autónoma, para referirse a aquellas teletrabajadoras que realizan la totalidad de sus actividades en una oficina distinta a la del empleador; móvil, para referirse a quienes,

⁴⁴ A lo largo de esta sección, las citas textuales de legislaciones de los tres países cuyo idioma oficial es distinto al español (Estados Unidos, Hungría y Portugal), corresponden a traducciones propias.

por la naturaleza de sus actividades, no cuentan con un lugar establecido de trabajo; y suplementaria, para referirse a aquellos trabajadores que combinan días de oficina con días de trabajo a distancia. De manera análoga, el artículo 3 de la ley de Costa Rica distingue entre teletrabajo domiciliado y móvil.

Este tipo de distinciones son útiles, pues permiten separar el teletrabajo de otras formas de actividad productiva. Comúnmente se confunde el trabajo a distancia con el trabajo realizado por cuenta propia, trabajo en plataformas digitales o con el propio trabajo a domicilio. Los dos primeros no pueden ser considerados trabajo a distancia porque no hay una relación laboral de subordinación formal y el tercero, por no requerir del uso de tecnologías de la información para llevar a cabo la parte sustantiva del trabajo.

En cuanto a la protección de datos, las legislaciones establecen visiones encontradas del tema. Por un lado, están las leyes, como la húngara y la costarricense, que sobreponen el derecho de las empresas de tener acceso a la información de sus personas empleadas por encima de su derecho a la privacidad. Por el otro, leyes como la argentina, que buscan limitar al máximo la capacidad de las empresas de vigilar a sus empleados, estableciendo barreras al comportamiento abusivo de las empresas.

El Código Laboral de Hungría, además de señalar que *el empleador puede restringir el uso del equipo computacional o de los aparatos electrónicos que él provee únicamente para la realización del trabajo que el empleado realiza a su nombre* (sección 197, numeral 2), abre la puerta a que el empleador pueda tener acceso al equipo computacional de la persona empleada, siempre y cuando se limite a revisar únicamente los documentos relacionados con el trabajo (sección 197, numeral 3).

En el mismo sentido, la legislación costarricense, que no reconoce el derecho a la privacidad de las personas teletrabajadoras, deja el tema a la consideración de las empresas, cuando señala que, es obligación de las personas teletrabajadoras: *sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables* (artículo 9, inciso a).

En cambio, la legislación argentina no solo prohíbe explícitamente el uso de *software de vigilancia que viole la intimidad de la persona bajo modalidad de teletrabajo* (artículo 16), sino que además impone un contrapeso adicional al exigir que cualquier *sistema de control destinado a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona* (artículo 15).

Como se comentó antes, en esta materia, la Ley Federal del Trabajo está más bien en un punto medio, pues si bien reconoce el *derecho a la intimidad* (artículo 330-I), también abre la puerta al uso de *software de vigilancia a discreción del empleador, cuando apunta que: solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.*

En materia de seguridad y salud en el trabajo, solo la mitad de las legislaciones establecen medidas para prevenir los riesgos específicos que enfrentan las personas teletrabajadoras fundamentalmente en materia de salud mental y de ergonomía. Los niveles de profundidad de las normas son distintos. La Ley Federal del Trabajo de México, por ejemplo, al señalar que las empleadoras tienen la obligación de garantizar la entrega y mantenimiento de equipo de trabajo, incluye no solo equipo de cómputo, sino también *sillas ergonómicas* (artículo 330-E, fracción I). Adicionalmente mandata el establecimiento de una Norma Oficial Mexicana sobre riesgos de seguridad y salud específicos de personas teletrabajadoras, que debe considerar: *factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras* (artículo 330-J).

Las legislaciones ibéricas van más allá. La ley española, además de reconocer el *derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo* (artículo 15), establece la obligación a las empresas de llevar a cabo una evaluación de riesgos y planificación preventiva de riesgos laborales que *deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.* (artículo 16). Sin citar explícitamente razones de salud mental, el

Código portugués señala que el empleador *debe evitar el aislamiento del trabajador, mediante contactos regulares con la empresa y con los otros trabajadores* (artículo 169).

Respecto de la provisión del equipo de trabajo, 7 de las 8 legislaciones establecen la obligación del empleador. La excepción es el Código Laboral húngaro que únicamente se limita a señalar que *el empleador puede restringir el uso del equipo computacional que él haya provisto únicamente para la realización del trabajo que la persona empleada realice para él* (sección 197, numeral 2). En el caso de la ley costarricense, aunque el empleador está obligado a proveer el equipo, se plantea la salvedad de que *el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal* (artículo 8, inciso a).

Desde una perspectiva de protección de los intereses laborales de las personas teletrabajadoras, la ley argentina no solo reconoce la obligación del empleador de proporcionar el equipo necesario para realizar el trabajo, asumir todos los costos de mantenimiento y reparación y compensar al empleado por usar su propio equipo, sino que señala que en caso de desperfectos en el equipo que *impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas* (artículo 9).

La mayoría de las legislaciones requiere además de un acuerdo por escrito para la realización de actividades de teletrabajo. La legislación mexicana incluye la salvaguarda de que *en casos de fuerza mayor debidamente acreditada* (artículo 330-G) se podría omitir este requisito. Sin embargo, no agrega candados adicionales como sí lo hacen otras legislaciones. La ley de España requiere que la formalización de este documento se realice siempre *antes de que se inicie el trabajo a distancia* (artículo 6), que una copia del acuerdo se agregue al contrato de la persona trabajadora y que la representación legal de las personas empleadas tenga acceso a todos los acuerdos por escrito máximo 10 días después de su formalización.

Un tema relevante para las personas teletrabajadoras, es el derecho a la reversibilidad, es decir de pasar voluntariamente de una forma de trabajo presencial a una a distancia y viceversa. Como se comentó en la sección anterior, la Ley Federal del Trabajo no establece garantías para

el cumplimiento de este derecho. La ley colombiana señala, en cambio, que *las personas teletrabajadoras conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional* (artículo 6, numeral 10). La ley argentina va más allá y establece que la negativa de las empresas a restaurar el trabajo presencial dará derecho a la persona trabajadora a *considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas* (artículo 8).

Otro punto fundamental que no todas las legislaciones cubren es la capacitación de las personas trabajadoras. En el caso de la Ley Federal del Trabajo se incluye entre las responsabilidades patronales el *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* (artículo 330-E, fracción VIII). El resto de las leyes sigue más o menos el mismo modelo, aunque agregando algunos elementos. En este sentido, la ley argentina advierte que la capacitación *no implicará una mayor carga de trabajo* (artículo 11). La ley española agrega el carácter de formación continua al señalar que esta debe tener lugar *tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías usadas* (artículo 10).

Aunque las legislaciones más antiguas no especifican aún el derecho a la desconexión, sí apuntan en esa dirección. La ley colombiana, por ejemplo, mandata al Ministerio de la Protección Social *a adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo* (artículo 6, numeral 1). En cambio, la ley española de 2020 reconoce el *derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo*; y la ley argentina del mismo año aclara que la persona *no podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho* (artículo 5).

En lo que respecta al establecimiento de procedimientos en caso de accidentes y la aplicabilidad de los seguros médicos para personas que laboran fuera del centro de trabajo, solo las legislaciones de Argentina, Colombia y Costa Rica mencionan explícitamente el punto. La ley colombiana es probablemente la que más profundiza al respecto,

señalando que el empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando (artículo 6, numeral 9). A pesar de no incluir procedimientos específicos de actuación en casos de accidentes de trabajo, la ley costarricense define los riesgos de trabajo en la modalidad de teletrabajo de forma que permita la cobertura de los seguros médicos tradicionales: *los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades* (artículo 10).

La Ley mexicana, por su parte, es la única de las legislaciones consideradas que incluye un artículo sobre las personas inspectoras del trabajo en temas de teletrabajo. El artículo 330-K señala tres principales atribuciones: comprobar que las empresas tengan registro de los insumos entregados a las personas teletrabajadoras; vigilar la igualdad de salarios; y constatar el cumplimiento de las obligaciones especiales respecto del trabajo a distancia. Si bien no se cumple con la sugerencia de la Organización Internacional del Trabajo respecto a que las personas inspectoras deberían tener presencia en el lugar de trabajo de las personas teletrabajadoras,⁴⁵ su inclusión en el texto representa un avance respecto del resto de legislaciones. Cabe señalar que, en contraste con lo antes señalado, el artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo, que enlista las atribuciones y deberes de las personas inspectoras en el caso del *trabajo a domicilio*, se establece que deberán: *practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad*.

Por último, hay un par de aspectos no incluidos explícitamente por las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que vale la pena rescatar, pues están presentes en varias de las legislaciones revisadas; en particular: la igualdad entre personas teletrabajadoras y trabajadoras presenciales, y la inclusión de la visión de género.

45 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 40.

La mayoría de las legislaciones parten de la igualdad de las personas trabajadoras a distancia y presenciales. La Ley Federal del Trabajo de México señala la obligación patronal de:

promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa (artículo 330-H).

En el mismo sentido, pero estableciendo el principio de igualdad en términos de la persona trabajadora y no como responsabilidad de la parte empleadora, el Código portugués, en su artículo 169 (Igualdad de trato del trabajador en régimen de teletrabajo), extiende los alcances de la paridad a categorías relacionadas con la calidad de vida de la persona trabajadora como: *límites al período normal de trabajo y otras condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y reparación de daños derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional* (artículo 169, numeral 1).

En lo correspondiente al tema de la visión de género las posturas varían. Mientras la Ley mexicana se limita a señalar que es responsabilidad del patrón *observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral* (artículo 330-H), otras leyes proponen medidas específicas.

En particular, las leyes portuguesa y argentina lo hacen estableciendo medidas en el tema de cuidados. El Código portugués explicita que *todo trabajador con un hijo de hasta 3 años tiene derecho a ejercer la actividad en régimen de teletrabajo, cuando ésta sea compatible con la actividad realizada y el empleador disponga de los recursos y medios para este propósito* (artículo 166, numeral 3). La Ley argentina, por su parte, establece el *derecho a horarios compatibles con las tareas de*

cuidado, si se acredita la responsabilidad de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores.

V. CONCLUSIONES: ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Como muestra la literatura, los principales catalizadores externos del teletrabajo -externos pues rebasan el ámbito de decisión de las personas trabajadoras y de las empresas- son las situaciones de riesgo que impiden el desarrollo normal de actividades y la existencia de marcos regulatorios que aseguren la productividad empresarial y el respeto a los derechos laborales. México se encuentra en un punto de inflexión frente a este tema, pues la emergencia sanitaria por COVID-19 y la adición del Capítulo XII *bis* a la Ley Federal del Trabajo pueden ser los cimientos del desarrollo de la modalidad del trabajo a distancia en el largo plazo en el territorio nacional. Una vez superado este primer impulso, la continuidad dependerá en gran medida de la voluntad política para impulsar el tema, pero además de la efectividad del marco regulatorio para asegurar beneficios para todas las partes. De ahí la relevancia de evaluarlo.

En este trabajo se identificaron fortalezas de la reforma legislativa de 2021 en diversas áreas. La primera tiene que ver, por su puesto, con la sensibilidad de los legisladores para incluir el tema en la legislación mexicana en un momento de crisis. Al analizar el procedimiento legislativo, es posible afirmar que en ambas cámaras se reconoció la urgencia de legislar el tema, acelerando incluso la etapa final de la aprobación.

Una segunda fortaleza tiene que ver con la inclusión de la gran mayoría de los temas relevantes en la discusión actual del teletrabajo, en particular, los derechos y problemas específicos de las personas teletrabajadoras. Como se observó en la tabla 2, la legislación mexicana incluye 14 de los 15 componentes sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo; mientras que leyes también publicadas en el contexto de la pandemia, como la argentina y la española, incluyeron apenas 11 y 12 elementos respectivamente. El compromiso de los

legisladores mexicanos por abordar el tema desde todas sus aristas permitió incluir una serie de principios básicos, como: provisión de equipo de cómputo cuyo mantenimiento es responsabilidad de la empresa, compensación por el uso de servicios en el hogar, desconexión digital, privacidad, entre otros.

La ley incluye además un par de aspectos innovadores en lo que respecta a la salud y seguridad laborales y en lo relativo a la vigilancia de las personas inspectoras del trabajo. En ambos casos se delegó la responsabilidad ejecutiva a un órgano especializado en el tema (la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), pero en el tema de salud y seguridad, se precisa que esta dependencia debe elaborar regulación adicional.

Por otro lado, las debilidades de la legislación sobre teletrabajo tienen que ver con la ambigüedad de la definición legal del concepto y de otros conceptos clave; así como con la falta de medidas más ambiciosas sobre perspectiva de género, accidentes laborales y capacitación. Cabe destacar que, en este caso, la evaluación del trabajo legislativo no puede desligarse del contexto de emergencia, pues la necesidad de una aprobación rápida pudo haber repercutido en la calidad y profundidad del texto. En cualquier caso, para las personas teletrabajadoras, e incluso para la parte empleadora, es preferible una legislación que tenga áreas de mejora, que no contar con ninguna en lo absoluto.

La definición de teletrabajo es una debilidad básica. Más allá de cuestiones de sintaxis, limitar a las tecnologías de la información a un medio de interacción entre las personas empleadoras y empleadas, puede resultar en confusión con otras formas de organización del trabajo, en particular, el trabajo a domicilio regulado por el capítulo XII de la Ley. Además, la estructura de la legislación pudo incluir un apartado específico de derechos laborales del teletrabajo, que estableciera limitaciones explícitas para las empleadoras. Por último, en lo relativo a la protección de datos y el derecho a la privacidad, se encontró que, al no prohibirlo explícitamente, la Ley mexicana podría abrir la puerta a la utilización de *software* de vigilancia.

Otro punto de mejora tiene que ver con el nivel de profundidad de ciertos aspectos de la ley. No se incluyeron, por ejemplo, medidas adicionales para asegurar la repartición de tareas de cuidados, como

hacen las leyes portuguesa y argentina; ni se impuso la obligatoriedad de una red de atención de urgencias para atender accidentes de personas teletrabajadoras, como la ley colombiana; ni se hizo obligatoria la capacitación continua, como la ley española.

VI. REFERENCIAS

1. Fuentes bibliohemerográficas

- ABULIBDEH, Ammar, “Can COVID-19 mitigation measures promote telework practices?”, *Labor and Society*, 2020, vol. 23.
- ACADEMIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, 2017.
- ALIZADEH, Tooran, “Planning implications of telework: a policy analysis of the Sydney metropolitan strategy”, *Australian Planner*, 2013, vol. 50, núm. 4.
- BARUCH, Yehuda y NICHOLSON, Nigel, “Home sweet work: requirements for effective home working”, *Journal of General Management*, 1997, vol. 23, núm. 2.
- BELZUNEGUI ERASO, Ángel y ERRO GARCÉS, Amaya, “Teleworking in the context of the Covid-19 crisis”, *Sustainability*, 2020, vol. 12, núm. 3662.
- BOIAROV, Sonia, “Telework and its effect in Argentina”, en MESSENGER, Jon C. (ed.), *Telework in the 21st Century. An evolutionary perspective*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- CATAÑO RAMÍREZ, Sara Liliana y GÓMEZ RÚA, Natalia Eugenia, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *CES Salud Pública*, 2014, vol. 5, núm. 1.
- CULQUI FERNÁNDEZ, Ángela y GONZÁLEZ TORRES, Adela, “El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en Perú”, *Revista Derecho & Sociedad*, 2016, núm. 46.

- DONNELLY, Noelle y PROCTOR-THOMSON, Sarah B., “Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster”, *New Technology, Work and Employment*, 2015, vol. 30, núm. 1.
- GÓMEZ MACFARLAND, Carla Angélica, *El teletrabajo, un estudio comparado*, Cuaderno de investigación núm. 70, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, 2020.
- GSCHWIND, Lutz y VARGAS, Oscar, “Telework and its effects in Europe”, en MESSENGER, Jon C. (ed.), *Telework in the 21st Century. An evolutionary perspective*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- JIMÉNEZ BERNARDINO, Ángel Ernesto, “Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina”, *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 2013, vol. 4, núm. 7.
- LARSEN, Trine P. y ANDERSEN, Soren Kaj, “A new model of European regulation? The implementation of the Autonomous Framework Agreement on telework in five countries”, *European Journal of Industrial Relations*, 2007, vol. 13, núm. 2.
- LISTER, Kate y HARNISH, Tom, “Telework and its effects in the United States”, en MESSENGER, Jon C. (ed.), *Telework in the 21st Century. An evolutionary perspective*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- MAHLER, Julianne, “The telework divide: managerial and personnel challenges of telework”, *Review of Public Personnel Administration*, vol. 20, num. 10.
- MESSENGER, Jon C., “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, en MESSENGER, Jon C. (ed.), *Telework in the 21st Century. An evolutionary perspective*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- MONSALVE CUÉLLAR, Martha Elisa, “La transformación del trabajo, el teletrabajo en Colombia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, núm. 1.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de*

ella. Guía práctica, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020.

PYÖRIÄ, Pasi, “Managing telework: risks, fears and rules”, *Management Research Review*, 2011, vol. 34, núm. 4.

WELLER, Jürgen, *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020.

2. Normativa extranjera

Código do Trabalho, *Diario da República*, 2 de diciembre de 2009, núm. 30, Portugal.

Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, *Diario Oficial*, 16 de julio de 2008, núm. 47.052, Colombia.

Ley 9738 para regular el teletrabajo, *La Gaceta Diario Oficial*, 30 de septiembre de 2019, núm. 184, Costa Rica.

Public Law 111-292, Telework Enhancement Act of 2010, *US Congress*, 9 de diciembre de 2010, Estados Unidos.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, *Boletín Oficial del Estado*, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, España.

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley 27555, *Boletín Oficial*, 14 de agosto de 2020, núm. 34.450, Argentina.

3. Otras

Diario Oficial de la Federación.

Gaceta Parlamentaria.

Q uórum 135 Legislativo