

REVISTA OBSERVATORIO
del Deporte

Revista de Humanidades
y Ciencias Sociales ISSN 0719-5729



Volumen 7 Número 2
Mayo - Agosto

2021

CUERPO DIRECTIVO

Director

German Moreno Leiva

Universidad de Las Américas, Chile

Editor

Alessandro Monteverde Sánchez

OBU- CHILE

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Pauline Corthorn Escudero

Universidad Gabriela Mistral, Chile

Portadas

Graciela Pantigozo de Los Santos

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Mg. Adriana Angarita Fonseca

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Tsanko Angelov Tsanko

*National Sport Academy "Vasil Levski Sofía,
Bulgaria*

Lic. Marcelo Bittencourt Jardim

CENSUPEG y CMRPD, Brasil

Ph. D. Yamileth Chacón Araya

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Dr. Óscar Chiva Bartoll

Universidad Jaume I de Castellón, España

Dr. Miguel Ángel Delgado Noguera

Universidad de Granada, España

Dr. Jesús Gil Gómez

Universidad Jaume I de Castellón, España

Ph. D. Blangoi Kalpachki

South West University, Bulgaria

Ph. D. José Moncada Jiménez

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Ausel Rivera Villafuerte

Secretaría de Educación Pública SEP, México

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov

South West University, Bulgaria

*President of the Professional Football League
in Bulgaria, Bulgaria*

Comité Científico Internacional

Ph. D. Víctor Arufe Giraldez

Universidad de La Coruña, España

Ph. D. Juan Ramón Barbany Cairo

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Daniel Berdejo-Del-Fresno

*England Futsal National Team, Reino Unido
The International Futsal Academy, Reino Unido*

Dr. Antonio Bettine de Almeida

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Javier Cachón Zagalaz

Universidad de Jaén, España

Dr. Oswaldo Ceballos Gurrola

Universidad Autónoma de Nuevo León, México

Ph. D. Paulo Coêlho

Universidad de Coimbra, Portugal

Dr. Paul De Knop

Rector Vrije Universiteit Brussel, Bélgica

Dr. Eric de Léséleuc

INS HEA, Francia

Mg. Pablo Del Val Martín

*Pontificia Universidad Católica del Ecuador,
Ecuador*

Dr. Christopher Gaffney

Universität Zürich, Suiza

Dr. Marcos García Neira

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Misael González Rodríguez

Universidad de Ciencias Informáticas, Cuba

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Dr. Rogério de Melo Grillo

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Dra. Ana Rosa Jaqueira

Universidad de Coimbra, Portugal

Mg. Nelson Kautzner Marques Junior

Universidad de Rio de Janeiro, Brasil

Ph. D. Marjeta Kovač

University of Ljubljana, Slovenia

Dr. Amador Lara Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dr. Ramón Llopis-Goic

Universidad de Valencia, España

Dr. Osvaldo Javier Martín Agüero

Universidad de Camagüey, Cuba

Mg. Leonardo Panucia Villafañe

Universidad de Oriente, Cuba

Editor Revista Arranca

Ph. D. Sakis Pappous

Universidad de Kent, Reino Unido

Dr. Nicola Porro

*Universidad de Cassino e del Lazio
Meridionale, Italia*

Ph. D. Prof. Emeritus Darwin M. Semotiuk

Western University Canada, Canadá

Ph. D. Mário Teixeira

Universidade de Évora, Portugal

Universidad de Salamanca, España

Dr. Juan Torres Guerrero

Universidad de Nueva Granada, España

Dra. Verónica Tutte

Universidad Católica del Uruguay, Uruguay

Dr. Carlos Velázquez Callado

Universidad de Valladolid, España

Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio

Universidad Católica de Brasília, Brasil

*Editora da Revista Brasileira de Ciência e
Movimento – RBCM*

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

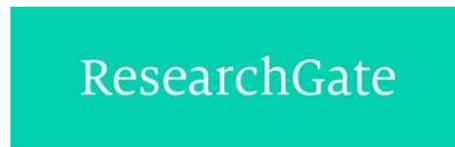
Universidad de Jaén, España

Dr. Rolando Zamora Castro

Universidad de Oriente, Cuba

Director Revista Arrancada

Indización, Bases de Datos y Repositorios Bibliográficos y de Documentación Institucionales





SaberAberto
Repositório Institucional
Universidade do Estado da Bahia



**DIPÓSIT
DIGITAL**

**TELETRABAJO EN MÉXICO EN TIEMPOS DE COVID-19:
DE LO OPCIONAL A LO NECESARIO**

TELEWORKING IN MEXICO IN TIMES OF COVID-19: FROM OPTIONAL TO NECESSARY

Mg. Mario Guadalupe López Ayala

Universidad Autónoma de Occidente, Los Mochis, Sinaloa, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5377-6257>

phoenixmedios@yahoo.com

Dr. Israel Osuna Flores

Empresa Acuícola Gilberto SC de RL de CV. Guasave, Sinaloa, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6279-836X>

israelosunaflores@hotmail.com

Fecha de Recepción: 03 de marzo de 2021 – **Fecha Revisión:** 15 de marzo de 2021

Fecha de Aceptación: 30 de abril de 2021 – **Fecha de Publicación:** 01 de mayo de 2021

Resumen

En este trabajo se hace una revisión y análisis del teletrabajo en México en tiempos de pandemia de COVID-19, para hacer énfasis del cambio de importancia al pasar de ser una modalidad de trabajo opcional a una imperiosa necesidad, se revisaron los trabajos de diferentes autores relacionados con la definición, antecedentes, la parte legal y el análisis del teletrabajo en tiempos de COVID en México. La pandemia por COVID-19 nos ha llevado a retomar modalidades de trabajo que a nivel mundial y en México han sido practicadas en durante décadas atrás y que se han retomado en la actualidad como una medida necesaria. Es oportuno incrementar las actividades de esta modalidad de trabajo en tiempos de pandemia, para estar preparados en cuanto a estas prácticas y en asuntos legales laborales, debido a la incertidumbre que nos aqueja a nivel mundial y en México en cuanto al tiempo que podamos seguir ocupando este tipo de modalidad y así como este nuevo virus ha venido posiblemente para quedarse, así también el teletrabajo o Home office se presenta para seguir desarrollándose y ampliando en México.

Palabras Claves

Teletrabajo – Covid-19 – Ley federal del trabajo

Abstract

In this work, a review and analysis of teleworking in Mexico in times of the COVID-19 pandemic is made, to emphasize the change in importance from being an optional work modality to an urgent need, the works of different authors were reviewed related to the definition, background, legal part and analysis of teleworking in times of COVID in Mexico. The COVID-19 pandemic has led us to resume work modalities that have been practiced worldwide and in Mexico for decades and that have been retaken today as a necessary measure. It is appropriate to increase the activities of this type of work in times of pandemic, to be prepared in terms of these practices and in labor legal matters, due to the uncertainty that afflicts us worldwide and in Mexico regarding the time that we can continue to occupy this type of modality and just as this new virus has possibly come to stay, so teleworking or Home office is also presented to continue developing and expanding in Mexico.

Keywords

Telecommuting – Covid-19 – Federal labor law

Para Citar este Artículo:

Lopez Ayala, Mario Guadalupe y Osuna Flores, Israel. Teletrabajo en México en tiempos de Covid-19: de lo opcional a lo necesario. Revista Observatorio del Deporte Vol: 7 num 2 (2021): 01-13.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



Introducción

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega “tele” que significa lejos, y de “trabajo” que significa realizar una acción física o intelectual que requiere esfuerzo¹.

La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación².

Para describir el teletrabajo, se han utilizado términos como telecommuting (tele desplazamiento), telework (trabajo a distancia), networking (trabajo en red), flexible working (trabajo flexible), todos ellos referidos a la actividad en sí, pero no a la particularidad de su prestación³.

Se considera importante señalar que en algunas otras lenguas como el alemán, el castellano, el italiano o las escandinavas no existe un término comparable aunque sí se emplean traducciones de teletrabajo, por ejemplo, en inglés: telecommuting, telework, teleworking, home working, electronic home work, flexiplace; en alemán telearbeit, fernarbeit, elektronische; en francés: télétravail, télépendulaire; en italiano: telelavoro.⁴

La Asociación Española de Teletrabajo define el término e-work como “una oficina real desarrollada en el mundo virtual; colaboración en equipo con una interrelación verdaderamente sinérgica y productiva. Los distintos componentes se encuentran diseminados geográficamente pero unidos en el proyecto común componiendo una organización distribuida”.⁵

Para García⁶, el teletrabajo consta de cuatro etapas: primera etapa en los años setenta (crisis del petróleo), segunda etapa en los años ochenta (aparición de la computadora), tercera etapa en los años noventa (auge Internet), y la cuarta y última etapa a partir del siglo XXI coincidiendo con la llegada de las tabletas, móviles, y la virtualización de escritorios. Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996, lo define como el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, para ello.⁷

¹ A. Padilla, “Teletrabajo dirección y organización Madrid: Computec para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, Athenea Digital num 15 (2001): 57-79.

² V. L. Díaz, “Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo Nacional. Vol: 1 num 3 (2013): 1-18.

³ V. L. Díaz, “Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional...”

⁴ S. R. Martínez, “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, Retos Vol: II num 4 (2012): 143-156.

⁵ S. R. Martínez, “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral...”

⁶ P. M. García, Guía de aplicación de la norma OHSAS 18001. Para el teletrabajo en las organizaciones. Colombia. 2007. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co>

⁷ R. J. Montalvo, “Teletrabajo: modalidad en expansión”, Enfoques Jurídicos num 2 (2020): 121-133.

Desde marzo de 2020 en que apareció la primera persona contagiada de SARS-CoV2 Covid-19 en México y a cuyo posterior crecimiento en el número de casos y desafortunadamente muertes, en un esfuerzo conjunto del gobierno federal y los estatales en México decretaron un estado de emergencia sanitaria y establecieron una cuarentena; que al término de esta se implementaron una serie de medidas sanitarias para prevenir el contagio del COVID 19, aunadas a las que ya habían sido establecidas desde su inicio.

El anterior evento producto de la pandemia, resaltó la importancia del denominado teletrabajo o trabajo a distancia, en la que varias décadas atrás, desde los años 70 se había acuñado⁸ y que en México solo se tiene una clasificación de este tipo en sus leyes pero como trabajo a domicilio⁹.

Los trabajos a distancia no solo fueron establecidos para los trabajadores en las empresas, sino también en las demás actividades laborales incluyendo las legislativas y educacionales, tan solo por poner un ejemplo; en donde nadie estaba totalmente preparado para reuniones y trabajos virtuales y que ahora se convirtieron en una opción de forma de trabajo a una imperante necesidad.

Es cuando pues, en esta condición moderna de pandemia, nos obliga a tomar medidas preventivas a distancia y en las que tenemos que tomar en cuenta y retomar las tecnologías de la información y comunicación de una manera más notoria e integral; en la que qué ya tenían mayor importancia este tipo de trabajo y con la presencia de asociaciones relacionadas al teletrabajo en continentes como el de Europa y Asia y cierto desarrollo y aplicación en otros países de América como Estados Unidos y en países latinoamericanos como Brasil, Colombia, Argentina, entre otros y posiblemente más incipientemente en México¹⁰.

Esta modalidad ofrece ventajas indiscutibles a nivel de la comunidad, ya sea ambientales, derivadas de la disminución del tráfico en zonas urbanas- reducción de la contaminación ambiental y acústica, como recuperación de la capa de ozono-, sanitarias - disminución del número de accidentes y menor difusión de enfermedades contagiosas-, sociales- mayores facilidades para el autoempleo, nuevas oportunidades para las zonas deprimidas económicamente, reducción de problemas de despoblación y energéticas- reducción en el consumo de combustibles y de electricidad¹¹.

El objetivo del presente trabajo es analizar la importancia actual de este modo de trabajo, que a pesar de existir desde hace ya varias décadas, en los últimos tiempos y debido a la pandemia del COVID-19, ha pasado a convertirse de una opción a una imperiosa necesidad en todos los ámbitos de trabajo en México.

⁸ J. M. Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow* (New York: John Wiley & Sons, 1976).

⁹ B. A. E. Jiménez, "Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina", *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* Vol: 4 num 7 (2013): 200-222.

¹⁰ G. S. M. Madero y Z. R. Flores, "Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo", *Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes* num 43 (2009): 46-52.

¹¹ B. Steimberg, *El Teletrabajo*. Obtenido de *Revista Ciencia y Tecnología Universidad de Palermo*. 2008. Recuperado de [Http://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT777CyT%2008.pdf](http://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT777CyT%2008.pdf)

Metodología

Para la realización de este trabajo fueron tomados en cuenta los trabajos de diferentes autores que han venido describiendo y analizando el ciberperiodismo en México, además se ha incluido una revisión del estado actual del ciberperiodismo en Sinaloa

Antecedentes sobre teletrabajo

El teletrabajo es una idea que surge en Estados Unidos en 1957; sin embargo, conforme ha evolucionado la tecnología se le ha enfocado principalmente a tareas que tienen que ver con el tratamiento de la información y que pueden realizarse sin supervisión personal continua.¹²

El concepto de teletrabajo surgió dentro del contexto de la crisis del petróleo de mediados de los años 70 cuando se constató que si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo.¹³

Por otro lado Téllez¹⁴ menciona que los antecedentes del teletrabajo se remontan a la década de 1960 cuando Robert Weiner utilizó el término Teleworking y en 1976 el físico Jack Nilles utiliza el término de telecommuting, surgiendo posteriormente el de networking, homeworking y telehomeworking.

En México, las empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito son General Motors, Daimler Chrysler, HP, Oracle y Nortel. Los principales retos del teletrabajo en México al dotar a un empleado con equipo para poder trabajar a distancia, requiere de confianza por parte de la empresa y responsabilidad por parte del empleado. Si la persona se maneja por objetivos y resultados no existe problema, mientras estos sean cumplidos.

Aunque el teletrabajo es una de las tendencias mundiales, la cultura mexicana no se encuentra del todo lista para adoptarlo, aunque se conocen casos muy exitosos de empresas que han implementado el teletrabajo dentro de México. En nuestro país, las investigaciones sobre el teletrabajo son escasas. El trabajo de Madero y García¹⁵ es uno de los primeros en esta temática. Ellos realizaron un estudio en el que estimaron tres factores principales que impactan en la productividad de los teletrabajadores y los no teletrabajadores, como son: calidad de vida, desarrollo profesional y compromiso organizacional. Como parte de la calidad de vida consideraron, el estrés y los efectos que tienen las emociones o sentimientos en la persona; para el desarrollo profesional, la percepción del trabajador respecto a los aspectos de crecimiento, fuerzas y debilidades en el campo laboral; y para el compromiso organizacional, eligieron tres componentes: el compromiso afectivo, el normativo y el de continuidad.

¹² S. R. Martínez, "El teletrabajo como tendencia del mercado laboral..."

¹³ J. M. Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff...*

¹⁴ J. Téllez, *Teletrabajo*, en *Panorama Internacional de Derecho Social*. Primera ed. (México: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2007).

¹⁵ S. Madero; M. Zatarain y R. García, *Teletrabajo: Mejoramiento de la productividad y calidad de vida de los empleados*. Ponencia presentada en el XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC, Guadalajara Jal. México. 2007.

El teletrabajo es una realidad en muchas organizaciones mexicanas, no se han podido sustraer a esta convergencia tecnológica y de manera natural han implantado modalidades donde el trabajo y los trabajadores no se encuentran en un mismo espacio físico. Se considera relevante dar un paso adicional en esta línea de investigación muy poco tratada en México.¹⁶

Algunos consideran que la cultura mexicana no se encuentra del todo lista para adoptarlo, y, aunque se conocen casos muy exitosos de empresas que han implementado el teletrabajo dentro de México, en una investigación presentada por la Revista América Economía, el 27% de las empresas mexicanas no comprende el significado del teletrabajo.

En México existen más ofertas de teletrabajo que artículos académicos. Hay en general mayor información en la Red respecto de telecentros que de teletrabajo como tal. El teletrabajo fue rápidamente visto como una solución a una gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales, ya que se suponía que a través del teletrabajo no sólo se aliviaría el tráfico de las ciudades, la polución y se reduciría el gasto de recursos naturales¹⁷; así también crearía nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad, e incluso mejoraría la calidad de vida de los teletrabajadores incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés.¹⁸

La parte legal del teletrabajo en México

Anteproyecto de iniciativa 2012

En México en el año de 2012 se presenta un Anteproyecto de iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de agosto de 2012. Elegimos el trabajo de Jiménez¹⁹ para explicar y dar a conocer la importancia y los alcances de este anteproyecto de iniciativa de reforma en cuanto al teletrabajo en México.

En el proyecto se establece: “es indispensable dar un impulso decidido a la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Las propuestas que hoy se presentan a consideración de esa Soberanía, recogen los temas y preocupaciones más recurrentes que han manifestado trabajadores y patrones”, lo cual significa que el teletrabajo y su normativa no es un tema de preocupación recurrente en México, pues la propuesta es pobre en este sentido y choca contra la tendencia Latina de normar el teletrabajo.

¹⁶ G. S. M. Madero y Z. R. Flores, “Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos...”

¹⁷ S. A. Martínez; P. M. Pérez; C. P. M. De Luis y J. M. J. Vela J. “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano”, Boletín Económico del ICE, num 2753 (2003): 23-39.

¹⁸ I. Angell, *The New Barbarian Manifesto. How to Survive the Information Age* (London: Kogan Page, 2000); L. Barba, “El teletrabajo y los profesionales de la información”, *El profesional de la información*, Vol: 10 num 4 (2000): 4-13; M. Mc Luhan y B. B. Powers, *The global village: Transformations in world life and media in the 21st Century* (New York: Oxford University Press, 1989); J. M. Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff...* y A. Toffler, *The Third Wave* (Oronoto: Bantam Books, 1980).

¹⁹ B. A. E. Jiménez y M. R. Pérez, *El teletrabajo en América Latina: elemento innovador, alcances normativos y políticas públicas en torno a su desarrollo*. En Ángel Ernesto Jiménez Bernardino y Ricardo Pérez Mora. *En Desarrollo, ciencia e investigación en Jalisco*. Academia Jalisciense de Ciencias, A. C. Beatriz Adriana Bustos-Torres Editora (2018): 339-386.

Dentro de las propuestas señaladas se menciona como el punto 21: “Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social”. Sin embargo, en la Propuesta de Ley solo se menciona en el artículo 311 una modificación referida al teletrabajo, pero incluso sin utilizar el término para quedar así: Artículo 311. ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley. No se van a enumerar los artículos 311 a 330 que comprenden del capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, pero se puede afirmar en general tras su revisión: No por el solo hecho de incorporar la noción de teletrabajo en el artículo 311 se resuelve la necesaria norma de este tópico, no se hace ninguna propuesta de modificación a ninguno de los demás artículos de este capítulo, intentando hacer congruentes estos con el artículo 311 puede interpretarse.

Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: ... II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos; Lo que implica que el patrón debe proporcionar los equipos de trabajo, aunque no es posible saber si esa es la intención del legislador, pero tampoco señala que pueda hacerse mediante convenio entre las partes. En los demás artículos se garantiza la igualdad de salario, el derecho a un día de descanso y a las vacaciones anuales, aunque no menciona la flexibilidad laboral y deja abierta la posibilidad de que el trabajador pueda ser auxiliado por miembros de su familia.

Por su parte el artículo 311 reformado de la Ley Federal del Trabajo define el trabajo a domicilio en los siguientes términos: Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si bien es cierto que la Organización Internacional del Trabajo y sus distintas dependencias tendrían que intervenir aplicando las disposiciones del Convenio 177, en el caso de México, esto constituye una laguna que oportunamente la doctrina jurídica y las fuentes reales del derecho laboral tendrán que colmar teniéndose que legislar al respecto, pues debemos reconocer que la figura del teletrabajo adquiere día con día mayor presencia en todo el mundo y México en particular, pues las empresas en muchos casos ya no requieren la presencia física de los trabajadores en sus instalaciones sino que desde su domicilio particular, o desde donde se encuentre, el trabajador lleva a cabo las funciones contratadas en el tiempo, número de horas que al efecto quiera dedicarle y desde el lugar donde se encuentre, tanto en el país como en el extranjero.

Es poca la literatura existente en México en torno al teletrabajo, lo cual resulta hasta cierto punto inexplicable, porque por un lado la tradición jurídica mexicana que ha incorporado figuras normativas ejemplo para el desarrollo jurídico de la región latinoamericana, posicionando a México como un país que crea normas para regular los asuntos más importantes que acontecen, aunque esto no ocurrió para normar el teletrabajo en la última reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, y por otro el desarrollo tecnológico y la importancia económica de la región al ser una de las mayores economías del mundo, debiera justificar que la nación mexicana estuviera pendiente de normar situaciones que no sólo ocurren en su territorio, sino que se presentan en el

intercambio económico y de servicios a escala internacional, actividades laborales como la prestación de servicios de cualquier índole (lo cual incluye a los educativos y los profesionales) mediados por tecnologías, quedan en una laguna jurídica cuando se observa que no existe normativa para regular situaciones particulares.²⁰

En México, la falta de términos legales y de un marco conceptual establecido para el teletrabajo, ha dificultado su estudio e implementación. De acuerdo con Lex Informática²¹ (2014), la regulación vigente de nuestro país no cuenta con un marco reglamentario en el cual colocar el teletrabajo, con sus características singulares

Reformada aprobada por el Senado en 2019

México es uno pocos países en el mundo que aún no existe legislación vigente que regule el teletrabajo, el más cercano que tenemos es la reforma aprobada por el senado en el mes de junio del 2019, sin que a la fecha se haya publicado.

El 19 de junio de 2019 se ha modificado de nueva cuenta el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo e incorpora un nuevo capítulo para definir el teletrabajo, así como las obligaciones y derechos de colaboradores y empleadores. Con estas modificaciones, los trabajadores podrán hacer uso de los beneficios del teletrabajo amparados por la ley²².

El senado de la república aprobó modificar la ley en materia de teletrabajo, esta reforma es para regular y promover el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, contribuyendo a que las sociedades sean más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida. Donde es posible conciliar la vida personal y el trabajo de las personas trabajadoras para crear una Norma Oficial Mexicana²³.

Además, a partir de la entrada en vigor de esta reforma a la LFT, el Ejecutivo federal tiene un año para crear una **Norma Oficial Mexicana** que reglamente la figura y conformar una red nacional de fomento del teletrabajo. Dicha red dará asesoría y promoverá el teletrabajo en el ámbito privado y público, para que se incorporen en esta modalidad a personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores y jóvenes²⁴.

Ahora bien de acuerdo a los acontecimientos derivados de la pandemia del COVID 19, las autoridades han recomendado realizar este tipo de trabajo, y de acuerdo a ello y al

²⁰ B. A. E. Jiménez y M. R. Pérez, El teletrabajo en América Latina: elemento innovador...

²¹ Lex Informática. El teletrabajo como una oportunidad en el desarrollo de la industria de las TICs, análisis legal. 2014. Recuperado de:

https://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/Resumen%20Ejecutivo%20espanol%20ingles%20FREF_30.pdf

²² B. Juárez, Home office en México ya está regulado; legisladores diferencian teletrabajo de trabajo freelance. 2020. Recuperado de: <https://eleconomista.com.mx/empresas/Home-office-en-Mexico-ya-esta-regulado-legisladores-diferencian-teletrabajo-de-trabajo-frelance-20190620-0144.html> y B. Juárez, Reforma que promueve el home office cumple un año en la congeladora. 2020. Recuperado de: <https://elceo.com/politica/reforma-que-promueve-el-home-office-cumple-un-ano-en-la-congeladora/>

²³ B. Juárez, Home office en México ya está regulado... y B. Juárez, Reforma que promueve el home office cumple...

²⁴ B. Juárez, Home office en México ya está regulado... y B. Juárez, Reforma que promueve el home office cumple...

principio de libertad contractual, es que en México se ha podido, mediante convenios pactar esta modalidad dentro de la legalidad, con los únicos requisitos de respetar todas y cada una de las obligaciones generales de la Ley Federal del trabajo así como los principios del derecho laboral como la irrenunciabilidad, respeto a las condiciones de trabajo²⁵.

Ante la falta de regulación jurídica de esa figura laboral en México a diferencia de otros países, no existe obligación expresa del empleador para el caso de que se prestara el servicio mediante la modalidad de teletrabajo pagar alguna compensación por concepto de internet o algún gasto adicional (partiendo también de la base de que media convenio previo)²⁶.

El empleador estará obligado a proporcionar al trabajador las herramientas de trabajo, como serían las computadoras o dispositivos necesarios para la prestación del servicio, toda vez que esta disposición encuentra su fundamento legal en el artículo 132, fracciones III y IV, de la L.F.T. en donde se contienen las obligaciones de proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo²⁷.

La propuesta aprobada en la cámara del senado el 19 de junio de 2019 establece que las tecnologías actuales permiten que una persona pueda emplearse en cualquier otra parte del mundo y realizar y trabajo a distancia, a lo que se le denomina teletrabajo²⁸. Dice que el empleador debe ofrecer dichos medios tecnológicos, así como condiciones de servicio y ambiente requeridos, para el teletrabajador da la responsabilidad del manejo y cuidado de sus herramientas.; también contempla mantener para el conrratante las obligaciones y responsabilidades sobre la salud, seguridad y previsión de riesgos para el teletrabajador²⁹.

En el reciente pasado las leyes en México aún adolecen de regulaciones eficaces para una implementación abierta de la modalidad del teletrabajo, pero que debido a las actuales circunstancias por las que está atravesando el mundo entero y en particular en México, se hace necesario la implementación de leyes para regular esta importante actividad que ha pasado ser de una opción de trabajo en algunas empresas a una oportunidad e implementación en tiempos de pandemia y que posiblemente ha llegado para ampliarse. El 12 de enero de 2021 entran en vigor las reformas al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo o home office, así como las obligaciones que tanto empleadores como las y los trabajadores deben cumplir. Dichas disposiciones serán para aquellas relaciones laborales que se desarrollen en más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.³⁰

²⁵ C. Rovira, El Teletrabajo en la legislación mexicana. 2020. Recuperado de: <https://auren.com/mx/blog/el-teletrabajo-en-la-legislacion-mexicana/>

²⁶ C. Rovira, El Teletrabajo en la legislación mexicana...

²⁷ C. Rovira, El Teletrabajo en la legislación mexicana...

²⁸ B. Juárez, Home office en México ya está regulado... y B. Juárez, Reforma que promueve el home office cumple...

²⁹ B. Juárez, Home office en México ya está regulado... y B. Juárez, Reforma que promueve el home office cumple...

³⁰ Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS), Boletín Número 002/2021. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>

Entre las principales obligaciones para las empresas se encuentran:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo. Por ejemplo: el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social.
- Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social.

Mientras que las responsabilidades de las y los trabajadores son:

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.
- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento³¹.

Teletrabajo y COVID-19 en México

La Ciudad de México es uno de los Estados de la república mexicana que de acuerdo con datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OTI), existe un mayor avance en la implementación del teletrabajo incluso antes de la pandemia. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la ciudad ha realizado convenios para la implementación y fomento de esta herramienta laboral, apostando por los horarios flexibles, la autonomía en el trabajo sin la necesidad de usar transporte para salir de casa, la conciliación de la vida laboral-familiar, entre otros.

El teletrabajo ha tomado un papel importante en esta emergencia sanitaria capaz de reducir la crisis de desempleo a causa del cierre de las empresas que no son consideradas como actividades esenciales, sin embargo aún queda mucho por avanzar respecto al tema ya que solo dos de cada diez empresas podrán hacer frente a esta contingencia provocada por el COVID 19 debido al rezago tecnológico y la poca inversión en formación tecnológica y de equipos de trabajo³².

Al respecto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico³³ refiere que en México sólo el 51% de los hogares cuentan con una conexión de banda ancha para el servicio y que son pocos los estudiantes que tienen acceso a herramientas digitales en la escuela comparado con otros países de la OCDE.

³¹ Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS), Boletín Número 002/2021...

³² F. Ménde y D. Mendoza, Como sobrevivir al Home Office y no deprimirte en el encierro (México: UNAM Global, 2020). Recuperado de <https://unamglobal.unam.mx/?p=82874>

³³ INFOCHANNEL. México rezagado en acceso a Internet: OCDE. 2019. Recuperado de: <https://www.infochannel.info/mexico-rezagado-en-acceso-internet-ocde>

La crisis sanitaria a nivel mundial ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de quienes están fuera del empleo convencional³⁴. De lo anterior es necesario hoy en día establecer una acepción más amplia del término trabajador para no generar una desigualdad que por este tipo de contingencias conlleva un aumento a la misma. Esta situación da pie para que todos los derechos laborales y de seguridad social se apliquen a cada trabajador que proporcione un trabajo o servicios en una capacidad predominantemente personal y que no está operando realmente una empresa comercial por su propia cuenta.³⁵

En ese contexto el COVID-19 ha traído una reflexión muy importante respecto a la importancia de la vinculación de las tecnologías en aspectos indispensables de la vida de las personas como el trabajo, la educación y la salud.³⁶ El COVID-19 ha venido acelerar los trabajos a distancia o teletrabajo en diversos ámbitos en México y a contrastar la falta de tecnología de información y comunicación aunado en las tareas a distancia que de manera necesaria han tenido que implementar los sectores gubernamentales, las empresas privadas y los sectores sociales de México.

Conclusiones

Los recientes acontecimientos a dos décadas de este nuevo siglo, nos llegó de sorpresa y por lo tanto el enfrentamiento a este problema sanitario de COVID-19 que nos obligó a retomar viejas prácticas ya establecidas como modalidad de trabajo utilizado en varias décadas atrás, pero que en México aparece como un tema reciente en cuanto a intento de formalidad se refiere y más recientemente las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en el tema de teletrabajo; estos acontecimientos nos llevaron a acelerar el paso para implementar una regulación del teletrabajo, ante una imperiosa necesidad provocada por la pandemia del COVID-19 y que se estima una perspectiva al incremento en este tipo de modalidad laboral que al igual que el coronavirus SARS-CoV2 que ha llegado para quedarse posiblemente; así mismo, el teletrabajo o home office ha llegado para continuarse y legalizarse para regularizar esta importante actividad de modalidad laboral.

Bibliografía

Angell, I. *The New Barbarian Manifesto. How to Survive the Information Age*. London: Kogan Page. 2000.

Barba, L. "El teletrabajo y los profesionales de la información". *El profesional de la información*, Vol: 10 num 4 (2000): 4-13.

Countouris, N.; De Stefano, V. Erwing, K. and Freedland, M. Covid-19 crisis makes clear a new concept of 'worker' is overdue, UK: Social Europe. 2020. Recuperado de: <https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue>

³⁴ N. Countouris, V. De Stefano; K. Erwing and M. Freedland, Covid-19 crisis makes clear a new concept of 'worker' is overdue, UK: Social Europe. 2020. Recuperado de: <https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue>

³⁵ N. Countouris, V. De Stefano; K. Erwing and M. Freedland, Covid-19 crisis makes clear...

³⁶ P. E. López, "La industria 4,0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del Covid-19", LAN HARREMANAK. *Revista de Relaciones Laborales*, num 43 (2020).

Díaz, V. L. “Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo Nacional. Vol: 1 num 3 (2013): 1-18.

García, P. M. Guía de aplicación de la norma OHSAS 18001. Para el teletrabajo en las organizaciones. Colombia. 2007. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co>

INFOCHANNEL. México rezagado en acceso a Internet: OCDE. 2019. Recuperado de: <https://www.infochannel.info/mexico-rezagado-en-acceso-internet-ocde>

Jiménez, B. A. E. “Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina”. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Vol: 4 num 7 (2013): 200-222.

Jiménez, B. A. E. y Pérez M. R. El teletrabajo en América Latina: elemento innovador, alcances normativos y políticas públicas en torno a su desarrollo. En Ángel Ernesto Jiménez Bernardino y Ricardo Pérez Mora. En Desarrollo, ciencia e investigación en Jalisco. Academia Jalisciense de Ciencias, A. C. Beatriz Adriana Bustos-Torres Editora (2018): 339-386.

Juárez, B. Home office en México ya está regulado; legisladores diferencian teletrabajo de trabajo freelance. 2020. Recuperado de: <https://eleconomista.com.mx/empresas/Home-office-en-Mexico-ya-esta-regulado-legisladores-diferencian-teletrabajo-de-trabajo-freelance-20190620-0144.html>

Juárez, A. Reforma que promueve el home office cumple un año en la congeladora. 2020. Recuperado de: <https://elceo.com/politica/reforma-que-promueve-el-home-office-cumple-un-ano-en-la-congeladora/>

Lex Informática. El teletrabajo como una oportunidad en el desarrollo de la industria de las TICs, análisis legal. 2014. Recuperado de: https://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/Resumen%20Ejecutivo%20espanol%20ingles%20FREF_30.pdf

López, P. E. “La industria 4,0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del Covid-19”. LAN HARREMANAK. Revista de Relaciones Laborales, num 43 (2020).

Madero, S; Zatarain, M. y García, R. Teletrabajo: Mejoramiento de la productividad y calidad de vida de los empleados. Ponencia presentada en el XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC, Guadalajara Jal. México. 2007.

Madero, G. S. M. y Flores Z. R. “Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo”. Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes num 43 (2009): 46-52.

Martínez, S. A.; Pérez, P. M.; De Luis, C. P. M. y Vela J. M. J. “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano”. Boletín Económico del ICE, num 2753 (2003): 23-39.

Martínez, S. R. "El teletrabajo como tendencia del mercado laboral". Retos Vol: II num 4 (2012): 143-156.

Mc Luhan, M. y Powers, B. B. The global village: Transformations in world life and media in the 21st Century. New York: Oxford University Press. 1989.

Ménde, F y Mendoza, D. Como sobrevivir al Home Office y no deprimirte en el encierro. México: UNAM Global. 2020. Recuperado de <https://unamglobal.unam.mx/?p=82874>

Montalvo R. J. "Teletrabajo: modalidad en expansión". Enfoques Jurídicos num 2 (2020): 121-133.

Nilles, J. M. The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow. New York: John Wiley & Sons. 1976.

Padilla, A. "Teletrabajo dirección y organización Madrid: Computec para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar". Athenea Digital num 15 (2001): 57-79.

Téllez, J. Teletrabajo, en Panorama Internacional de Derecho Social. Primera ed. México: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México. 2007.

Toffler, A. The Third Wave. Toronto: Bantam Books. 1980.

Rovira, C. El Teletrabajo en la legislación mexicana. 2020. Recuperado de: <https://auren.com/mx/blog/el-teletrabajo-en-la-legislacion-mexicana/> Agosto

Secretaria del Trabajo y Prevención Social (STPS). Boletín Número 002/2021. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>

Steimberg, B. El Teletrabajo. Obtenido de Revista Ciencia y Tecnología Universidad de Palermo. 2008. Recuperado de [Http://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT7/7CyT%2008.pdf](http://www.palermo.edu/ingenieria/downloads/CyT7/7CyT%2008.pdf)

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Observatorio del Deporte ODEP**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Observatorio del Deporte ODEP**.