

Este apartado forma parte del libro:

Ecosistema empresarial: gestión y emprendimiento

Carlos Eduardo Romo Bacco
Neftalí Parga Montoya
Marisela Yazmín García Vidales
José Manuel Barrera Castañeda
(Coordinadores)



editorial.uaa.mx



libros.uaa.mx



revistas.uaa.mx



libreriavirtual.uaa.mx

Número de edición: Primera edición electrónica

Editorial(es):

- Universidad Autónoma de Aguascalientes

País: México

Año: 2026

Páginas: 119 pp.

Formato: PDF

ISBN: 978-968-9752-16-5

DOI:

<https://doi.org/10.33064/UAA/978-968-9752-16-5>

Licencia CC:



Disponible en:

<https://libros.uaa.mx/uaa/catalog/book/374>

El teletrabajo, una nueva realidad laboral

*Georgina Macías Mora
José Manuel Barrera Castañeda
Héctor Abraham Cortés Palacios*

Introducción

El teletrabajo, definido por la Organización Internacional del Trabajo, como “una forma de realización de este, utilizando Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el marco de un contrato o relación laboral, en la cual el trabajo puede realizarse de igual forma en un local de la empresa o fuera de ella” (OIT, 2021), es una realidad que, aun cuando nació hace al menos dos décadas, tuvo su mayor crecimiento derivado de la pandemia COVID-19. En 2002, el Consejo Europeo, en el ánimo de modernizar y flexibilizar el trabajo, convocó a los principales actores sociales para negociar acuerdos y flexibilizar el trabajo y con ello mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones; la condición era hacerlo con equilibrio para ambas partes. Entonces surgió el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo (Confederación Europea de Sindicatos [CES], 2002).

En el Acuerdo se anunciaba principalmente la intención de abrir negociaciones y los puntos primordiales eran reconciliar la vida profesional y la social. Considerando que la flexibilidad en el trabajo permitiría mejorar la calidad en el empleo y a las personas con alguna discapacidad podrían trabajar desde casa en su entorno, sin necesidad de trasladarse, se establecía de forma clara las condiciones del trabajo, entre éstas se destacaban que se deberían tener los mismos derechos que los trabajadores en los centros de trabajo, los empresarios debía proporcionar los medios necesarios para hacer el trabajo, así como el reconocimiento de la responsabilidad del empresario en cuanto a la salud y seguridad de los trabajadores, entre otros.

A pesar de las consideraciones del acuerdo, los diferentes países debían considerar en sus legislaciones la forma en que se normaría el teletrabajo. En cada país se comenzó a desarrollar leyes que permitieran implementar este tipo de trabajo y, con el incremento de este, realizar las adecuaciones necesarias. Sin embargo, y ante el poco auge del teletrabajo, la legislación desarrollada fue insuficiente.

Al inicio de la pandemia de COVID-19 y ante la necesidad de mantener la salud de las personas, se debieron buscar nuevas formas de trabajo, y el teletrabajo fue la opción ideal para que organizaciones continuaran con sus actividades económicas; sin embargo, en varios países esa legislación requería de actualización.

En el presente capítulo se plasman los avances anteriores y posteriores al desarrollo de la pandemia, en cuanto a la normatividad del teletrabajo en varios países de Latinoamérica; específicamente en México se detalla la legislación aplicable vigente y la normatividad para su regulación; sin embargo, esta quedó concluida hasta junio del 2023. Cabe destacar que los contenidos presentados corresponden a resultados preliminares de un estudio exploratorio en curso, cuyo objetivo es analizar la evolución normativa del teletrabajo en México y en otros países de Latinoamérica.

Actualmente, las empresas están sujetas a varias disposiciones legales para implementar el teletrabajo y se espera que, en el corto plazo, se pueda evaluar si dicha legislación en México ha sido suficiente para lograr los objetivos principales de este, establecidos desde su origen: “Buscar equilibrio entre el trabajo y la vida personal del trabajador, así como la inclusión de personas con capacidades diferentes, sin afectar los derechos laborales, establecidos en la Ley Federal del Trabajo”.

Revisión de la literatura

Se distinguen diferentes formas de prestación de servicios: teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo en casa, trabajo remoto, trabajo a distancia; en Latinoamérica, se ha adaptado la legislación en diferente forma, aún y cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de Convenio 177 “Convenio sobre el trabajo a domicilio” de 1996, solo se ha pronunciado sobre esta modalidad de trabajo, en Latinoamérica solamente Argentina ha ratificado dicho convenio, es decir, es el único país que reconoce en su legislación este tipo de trabajo (OIT, 1996).

Fueron avanzando éstas diferentes formas de prestación de servicios y con ello, un desafío para las empresas al incorporar éstas diferentes formas, aún sin legislación que aplicar, las formas de contratación que tuvieron mayor aceptación por las organizaciones fueron el Teletrabajo (TT) y el Trabajo a distancia (TAD); mientras que el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios a través TIC, el trabajo a distancia según lo establece el artículo 1 del Convenio sobre el Trabajo a Domicilio núm. 177 de la OIT es “cuando una persona [...] 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, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales y otros elementos utilizados para ello” (OIT, 1996).

Ambas formas de trabajo, TT y TAD, permitieron a las personas conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares (Caamaño R., 2010), estableciendo cierto equilibrio entre ambas y, para las organizaciones, representaba un ahorro en sus gastos fijos; acompañados a estos beneficios vinieron algunas dificultades, por lo que debían incorporarse a las legislaciones de cada país estas nuevas formas de trabajo (Acuña, 2017).

El teletrabajo en Latinoamérica

Algunos países en Latinoamérica como Colombia, Perú, Brasil y Costa Rica, antes de la pandemia de COVID-19, ya había reconocido la importancia del TT e incorporado a sus legislaciones disposiciones para regular este, ante su crecimiento a partir del 2020 la normatividad se fortaleció y actualizó, además cada Estado comenzó a dar un seguimiento puntual, respecto de su crecimiento, en

algunos casos se otorgó apoyo a las organizaciones que se incorporaban al TT para que incorporen este y no se vieran afectados en los ingresos generados, con ello los trabajadores que realizaban estas actividades contaban con mayor certeza respecto de sus derechos laborales (Camacho Solís, 2021).

En el inicio de la pandemia (marzo 2020), países como Chile, Panamá, El Salvador, Argentina, Paraguay, Uruguay y México, en su legislación no contaban con el reconocimiento del TT, y lo incorporaron de forma rápida como modalidad de trabajo, y en la aceptación de un mayor número de organizaciones, sus legislaciones las fueron adaptando con posterioridad (Acuña, 2017).

Algunos países como Bolivia y Ecuador, durante la pandemia de COVID-19, reconocieron esta forma de trabajo como una oportunidad y solamente se emitieron decretos supremos o acuerdos ministeriales que operaron durante la emergencia sanitaria; a la fecha no se cuenta con regulación definitiva en su legislación (Acuña, 2017).

A continuación, se presentan las leyes y su evolución, que dio origen a la regulación del teletrabajo en algunos países de Latinoamérica:

Colombia

En Colombia, en el 2008 se promulgó la Ley No. 1221, y en el 2012 con el Decreto 884 se establecieron las condiciones laborales del teletrabajo (Ley 1221, 2008); en esta se establecían tres modalidades de teletrabajo: autónomos, móviles y suplementarios. Para que una organización pudiera comenzar a implementar el teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, debería solicitar al Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación una asesoría de implementación que consta de 5 pasos fundamentales:

1. Compromiso institucional
2. Planeación
3. Autoevaluación
4. Adopción
5. Implementación

El objetivo de implementar el teletrabajo en Colombia no era diferente al de la Comunidad Europea: contribución a la transformación digital, reducción de costos fijos, aumentar la productividad, inclusión social, entre otros

(Ley No. 221, 2008); sin embargo, el incremento de esta forma de trabajo no fue el esperado.

Incluso las empresas que decidían implementarla contaban con capacitación gratuita por parte del Estado, así como acompañamiento técnico durante su puesta en marcha; las organizaciones solo debían comprometerse a implementar el modelo, y con ello se esperaba masificar esta forma de trabajo en el país, lo cual no ocurrió. En el 2012, solo 31 553 empresas adoptaron el modelo y, en el 2020, la cifra creció a 209 173 empresas, es decir, en 8 años creció 5.6 veces; sin embargo, como era de esperarse, esta figura cobró fuerza durante la pandemia de COVID-19. Para 2022, se había triplicado el número de empresas en esta modalidad; es decir, para ese año ya se contaba con 868 792 empresas (MinTIC, 2023).

Perú

En Perú la Ley que regula el Teletrabajo fue promulgada el 15 de mayo de 2013 (Ley No. 30036, 2013), se reconoce al teletrabajo como modalidad especial de trabajo; establece las reglas que debe observar el trabajador para el cuidado de los equipos cuando estos sean proporcionados por el empleador, así como la obligatoriedad de este último de cubrir los gastos de comunicación necesarios para hacer el trabajo, así mismo insta a diferentes entidades públicas como al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo para emitir la reglamentación correspondiente.

Posteriormente, se emite la Ley No. 31572 del 11 de septiembre del 2022, que deroga la No. 30036, incorporando nuevas disposiciones, como el derecho a la desconexión, capacitación, formas de implementación del teletrabajo, entre otros. En la nueva Ley del Teletrabajo (Ley 31572, 2022), se establecieron los beneficios del teletrabajo, entre los cuales están:

- Autonomía para los teletrabajadores
- Ahorro en desplazamientos de los teletrabajadores
- Mejorará la opinión del trabajador respecto a la entidad pública o empresa privada
- Puede aumentar la productividad
- Permite integrar a las personas con discapacidad
- Atrae más talento

Brasil

Siendo Brasil uno de los países pioneros en incorporar el teletrabajo en América Latina, reconociéndolo como una modalidad que contribuye a la inserción laboral, la modernización, disminución de la movilidad urbana, calidad de vida, entre otras; se cuenta con datos que en el 2017 existían 7 500 000 teletrabajadores en Brasil (Acuña, 2017); sin embargo, este reconocimiento no se dio en su legislación, ya que fue hasta el 13 de julio de 2017, en la Ley del Trabajo (Ley 13.467, 2017), que se reconoció por primera vez que los teletrabajadores tendrían los mismos derechos que quienes trabajaban de forma presencial, entre estos derechos, se consideraban las condiciones laborales como la jornada laboral, contribución sindical, así como las prestaciones como vacaciones, aguinaldo, jubilación, entre otros.

Costa Rica

En el 2008, con el decreto 34704, se comenzó en Costa Rica con la promoción del teletrabajo en el sector público, esto a través de la conformación de una Comisión Técnica que tenía el objetivo principal de orientar y facilitar su implementación (Decreto Ejecutivo 24704, 2008).

Se considera que el Congreso Internacional del Teletrabajo “Telework-Costa Rica”, realizado en agosto de 2012, con el objetivo de promover la educación como eje central para el desarrollo del teletrabajo para la modernización del Estado (ITA, 2012), fue un parteaguas en Costa Rica para el fomento y regulación del teletrabajo; en este evento se desarrolló la Declaración de San José “La Modernización del Estado: El Teletrabajo en la Sociedad del Conocimiento”, documento elaborado por expertos a nivel mundial, el mismo que sirvió de base para emitir las primeras recomendaciones y decretos en materia de teletrabajo en Costa Rica (ITA, 2012).

Es así como, en el mismo año, se presentó el proyecto de ley (No. 18.549) para la Promoción, Regulación e Implementación del Teletrabajo en Costa Rica; en él, se incorporaban conceptos para favorecer la inclusión de grupos sociales vulnerables, principios sobre trabajo decente, medio ambiente laboral, así como acciones que permitían mejoramiento en la brecha digital en el ámbito laboral.

Es hasta el 18 de septiembre de 2019 que surge la Ley para regular el teletrabajo (Ley No. 9738, 2019), y con el objetivo fundamental de fomentar el teletrabajo, reconocer a las organizaciones que lo implementen de forma exitosa, así como las reglas generales para el funcionamiento, reconociéndose los mismos derechos laborales para estos trabajadores.

Chile

En Chile, el primer reconocimiento del teletrabajo se produjo en el 2001, con la modificación del artículo 22 del Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2001), al excluir a algunos trabajadores del cumplimiento de la jornada laboral; esta disposición planteaba que la jornada debía ser de máximo 40 horas a la semana y éstas serían distribuidas en periodos iguales durante los días laborados, además, presentaba la posibilidad de que los trabajos podían realizarse fuera de las instalaciones de la empresa. Lo anterior dejaba clara la existencia de trabajos que podían tener periodos de trabajo diferentes por día, conforme con la naturaleza del mismo; esto encajaba con la definición de trabajo utilizando las tecnologías de la información, fuera de las instalaciones y con jornadas distribuidas de forma diferente.

Hasta el 2016 se reconoció esta modalidad de empleo, y permitió a los trabajadores interesados, previo a cumplir requisitos, solicitar a sus empleadores realizar funciones fuera de su lugar habitual de trabajo. Actualmente, en el Código del Trabajo (Capítulo IX), se cuenta con la legislación aplicable en la materia, considerando los mismos derechos para los teletrabajadores que para el resto de los trabajadores, así como aquellos especiales aplicables, como el derecho a la desconexión, a que le sea proporcionado el equipo y materiales necesarios para realizar el trabajo, así como cumplimiento de la jornada laboral, entre otras (Código del Trabajo, 2024).

Sin embargo, y a pesar de la regulación, esta figura antes de la pandemia era prácticamente inexistente según datos reportados por el Observatorio del Contexto Económico de la Facultad de Administración y Economía de la UDP, a febrero de 2020 (inicios de la pandemia) el 0.6 % de los asalariados realizaban tareas desde el hogar; durante la pandemia esto se incrementó hasta un 20.3 % (agosto del 2020); sin embargo, al levantamiento de las restricciones, en enero del 2023, se ubicó en un 4 % (Bravo Juan, 2023).

Panamá

El TT reconocido en la ley en Panamá a partir del 18 de febrero del 2020 consideraba las reglas fundamentales del TT (Ley No. 126, 2020); sin embargo, era necesario reglamentar algunos aspectos, los cuales quedarían resueltos con la promulgación de un Decreto Ejecutivo (Decreto No. 133, 2020), en donde, entre otros aspectos, se estipulaba lo siguiente:

- Derecho a la desconexión.
- Jornadas extraordinarias en el teletrabajo conforme a lo establecido en el código del trabajo.
- Derecho del empleador a mantener un registro de horas laboradas por trabajador.
- Dentro de los riesgos profesionales se incluían los ocurridos en el lugar donde se presta el teletrabajo.
- Obligación del empleador de proporcionar útiles e instrumentos al trabajador necesarios para llevar a cabo el teletrabajo, así como programas informáticos, gastos de internet y servicios de electricidad.
- Se prohibía al empleador instalar programas que vulneren la privacidad del trabajador o de su familia.

Aunque para Panamá esta nueva forma de trabajo surgió en el inicio de la pandemia de COVID-19, se consolidó y va en aumento; a la fecha no se cuenta con una estadística que permita conocer su incremento en los últimos años; sin embargo, sí se tiene la certeza de la aceptación de la modalidad por parte de trabajadores y empleadores y se vislumbra un aumento importante en el corto plazo.

El Salvador

En El Salvador, el TT tuvo su origen a raíz de la pandemia de COVID-19 y se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo, con el Decreto Legislativo No. 600, para regular esta forma de empleo, que permitiera a las personas realizar bajo esta modalidad su trabajo y asegurar su ingreso. Previo a su implementación, se efectuó un estudio para valorar las actividades que podían realizarse a

través del teletrabajo y se determinó que solo el 12.7 % de los salvadoreños podía ocuparse desde casa (Erazo, 2020).

El Decreto para la regulación del TT en El Salvador fue aprobado con vigencia a diciembre del 2022; sin embargo, ante la continuación de la emergencia sanitaria y el crecimiento del TT, se amplió la vigencia de este con un nuevo Decreto, quedando vigente hasta el 31 de diciembre del 2023 (Decreto Legislativo 587, 2022).

Argentina

Aunque desde el 2001 se conformó la primera Comisión de TT, con el objetivo de estudiar la posible necesidad de regular la relación laboral de los teletrabajadores, dicha comisión presentó su primer proyecto de ley en el 2007; un nuevo proyecto se presentó en el 2014 (Acuña, 2017).

A pesar de los proyectos anteriores, fue hasta la Ley 27.555 publicada el 30 de julio del 2020, así como los Decretos Reglamentarios: Régimen legal del contrato del teletrabajo y la reglamentación de la Ley No. 27.555, vigentes a partir del 15 de enero del 2021, con lo que se comenzó la legislación oficial del teletrabajo en Argentina, otorgando certeza legal a quienes trabajaban bajo esta modalidad, ya que, aun cuando su regulación completa inició durante la pandemia, es una práctica que se realizaba con anterioridad.

El TT en Argentina se identifica como una modalidad de mayor crecimiento; se cuenta con datos que indican que desde el 2018, el 17 % de los asalariados realizaba actividades en un domicilio ajeno al de la empresa utilizando TIC (Albrieu *et al.*, 2021).

Las características principales fueron (Ley del Teletrabajo, 2020):

- El teletrabajo es voluntario y la conformidad deberá constar por escrito.
- Es reversible, es decir, se podrá regresar a la modalidad presencial a voluntad del trabajador.
- Deberán tener los mismos derechos para los trabajadores que para los teletrabajadores.
- Las normas de seguridad e higiene serán aplicadas, tanto las generales como las específicas que el Ministerio del Trabajo dicte.

- Se considera a los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo como accidentes en los términos de la Ley de Riesgos de Trabajo.

Paraguay

Durante 2016, el Poder Legislativo de Paraguay presentó una iniciativa de ley para regular el teletrabajo, lo cual solamente permitió instaurar mesas de diálogo entre instituciones gubernamentales para analizar la posibilidad de legislar sobre esta nueva modalidad de trabajo en el país (Acuña, 2017). Este proyecto de ley considera aspectos fundamentales a considerar en el teletrabajo, como que este podría ser a tiempo total o parcial; el empleador debería proporcionar los equipos necesarios para llevar a cabo los trabajos, así como garantizar los mismos derechos para quien labore en el TT que para los demás trabajadores, así como el derecho a la privacidad, entre otros.

El 25 de noviembre de 2020 se presenta por el Congreso de la Nación Paraguaya la Ley para establecer la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, en la cual se reconocen por primera vez las reglas que regirán el teletrabajo (Ley 6738, 2020); esta es promulgada el 25 de mayo del 2021 y publicada el 1 de junio del 2021, es decir, comienza a tener vigencia a partir de esta última fecha.

Uruguay

Uruguay, con una población total de poco más de 3.4 millones de habitantes, y a marzo de 2024 se cuenta con el dato de que el 6.5 % de estos teletrabajan, es decir, poco más de 222 000 trabajadores lo hacen a través de esta modalidad, y el 64 % de estos lo hace de forma exclusiva, esto de acuerdo con lo reportado por el Censo 2023 en ese país (INE, 2023).

Por lo anterior, se hizo necesario normar el teletrabajo, y el 20 de agosto del 2021 se promulgó la Ley No. 19978, y se publicó el 30 de agosto del mismo año (Ley de Normas para promoción y regulación del teletrabajo, 2021).

Se consideró en la Ley las reglas fundamentales para proteger los derechos de los teletrabajadores, así como las normas fundamentales de igualdad, reversibilidad, no discriminación y fomento al empleo.

El teletrabajo (TT) en México

En México, el teletrabajo inició hace poco más de dos décadas, a razón de la pandemia de COVID-19, y su crecimiento antes de esta, aunque ha sido poco, se identifica de acuerdo con lo manifestado por el INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que los sectores que más demandan dichos servicios son los que tienen mayor desarrollo (INEGI, 2020).

Conforme con lo reportado en los últimos Censos Económicos en 2019, los sectores con mayor número de Unidades Económicas (UE) son: Comercio al por menor, los servicios privados no financieros y la industria manufacturera; así mismo, estos mismos sectores concentran el mayor número de personal ocupado, como se muestra en la siguiente tabla (INEGI, 2019):

Tabla 1. Unidades económicas y personal ocupado por sector económico.

Sector económico	Unidades económicas		Personal ocupado	
	UE	%	Personas ocupadas	%
Comercio al por menor	2 092 770	43.60 %	5 899 054	21.74 %
Servicios privados no financieros	1 873 219	39.02 %	10 181 841	37.53 %
Industrias manufactureras	579 828	12.08 %	6 493 020	23.93 %
Comercio al por mayor	155 545	3.24 %	1 582 933	5.83 %
Servicios financieros y de seguros	26 593	0.55 %	662 239	2.44 %
Pesca y acuicultura	24 372	0.51 %	233 554	0.86 %
Transportes	22 245	0.46 %	997 000	3.67 %
Construcción	19 501	0.41 %	676 301	2.49 %
Minería	3 123	0.07 %	190 685	0.70 %
Electricidad, agua y gas	2 961	0.06 %	216 300	0.80 %
Totales	4 800 157	100 %	27 132 927	100 %

Nota: Elaboración propia. Censos Económicos 2019, INEGI.

Los tres sectores representan el 94.7 % del total de unidades económicas y concentran el 83.20 % del personal ocupado (tabla 1), estas UE demandan servicios de hombres y mujeres que se incorporen a modernas condiciones de trabajo y, considerando la edad promedio de la población de 29 años, además

de que la población ocupada (93.6 %) y las UE (85.5 %) se encuentran en el sector urbano (INEGI, 2020), el teletrabajo puede ser una alternativa para que las organizaciones alcancen sus objetivos organizacionales con un alto índice de productividad.

Las nuevas generaciones buscan entornos de trabajo que ofrezcan dos factores fundamentales: “flexibilidad y autonomía”; sin embargo, no hay que dejar de lado el sentido de comunidad y la posibilidad de contribuir a desarrollar un propósito de vida (Ramírez Uresti, 2024); este es el verdadero reto del teletrabajo.

De acuerdo con la definición establecida en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el artículo 330-A, el requisito fundamental del teletrabajo es que NO es indispensable la presencia física del trabajador y, además, que su trabajo lo realiza principalmente utilizando las tecnologías de la información y comunicación (LFT, 2023).

El mismo artículo define a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como “el conjunto de servicios, infraestructura, redes, *software*, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen el objetivo de facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, y que además son necesarias para la gestión y realización de los trabajos” (LFT, 2023).

Cabe hacer mención de que, en México, para ser considerado como teletrabajo, y aplicar las disposiciones del Capítulo XII-Bis de la misma Ley, debe realizarse más del 40 % de la jornada laboral bajo esta modalidad (LFT, 2023).

La NOM-037-STPS-2023-Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Las Normas Oficiales en México son regulaciones técnicas que permiten fomentar la calidad a diversos procesos con reglas específicas; estas son obligatorias, y siempre deben estar alineadas a nuestra legislación (Macías Mora *et al.*, 2023).

El primer paso para la regulación del TT en México fue la modificación a las disposiciones en la Ley Federal del Trabajo, adicionando el Capítulo XII-Bis a la LFT, el 11 de enero del 2021, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 330-J, se instruyó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para desarrollar una Norma Oficial que considerara los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos aplicables a las personas dedicadas al teletrabajo. Esta

norma (NOM-037-STPS-2023) fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de junio del 2023.

Aspectos esenciales de la norma (STPS, 2023).

1. Obligaciones de patrones.

El patrón deberá contar en todo momento con listado actualizado de teletrabajadores con la información siguiente: Nombre, género, estado civil, actividades a realizar, nombre y perfil de puesto, porcentaje de tiempo que realiza en esta modalidad (no debe ser menor al 40 % de la jornada laboral total), número de teléfono de contacto, domicilio, lugares de trabajo donde se llevará a cabo el teletrabajo propuestos por el trabajador (este lugar deberá ser convenido por el patrón), razón social y domicilio del centro de trabajo; así como equipo de cómputo y ergonómico proporcionado al teletrabajador.

2. El lugar donde se lleve a cabo el trabajo, previamente acordado con el patrón, debe cumplir las condiciones de conectividad para el uso de las TIC, así como condiciones seguras respecto de instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Las áreas de trabajo mencionadas anteriormente, además, deben contar con las siguientes características: limpias y ordenadas, propiciándose un ambiente de seguridad para llevar a cabo el trabajo; la iluminación deberá ser por luz natural o artificial, no debe provocar deslumbramiento o exceso de iluminación por ubicación inadecuada del área de trabajo. La temperatura y ventilación deberán ser agradables para el trabajador durante su jornada laboral; además, deberá estar libre de ruido que le impida la concentración.

La comodidad del mobiliario es vital, ya que las posiciones sedentarias prolongadas pueden ocasionar riesgos ergonómicos importantes en los teletrabajadores, por lo que debe contar con mobiliario adecuado en el que pueda apoyarse cómodamente, sin obstáculos. En el apéndice 5 de la Norma se muestran recomendaciones para el cumplimiento de este punto.

La privacidad para el trabajador en esta modalidad permite el desarrollo óptimo de sus funciones, ya que evita la interrupción o interferencia de agentes externos y apoyará la no existencia de riesgos psicosociales.

Cabe hacer mención de que el mobiliario y las condiciones son verificadas a través de la “lista de verificación”, misma que es elaborada por la Comisión de Seguridad e Higiene, y a través de ella se evalúa si el lugar de trabajo cuenta con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

3. En el caso de que exista un contrato colectivo, los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, al contar con los mismos derechos de los demás trabajadores, deberán mantener un mecanismo de comunicación respecto de sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva. (Art. 132 XXXII y XXXIII LFT), además de recibir ejemplares del contrato respectivo.

En el caso de que no exista contrato colectivo, las condiciones de trabajo relativas al teletrabajo deberán incluirse en el reglamento interior de la organización.

4. Las condiciones de la modalidad del teletrabajo deberán estar contenidas en el Contrato Colectivo o Reglamento Interior, bajo una “Política de Teletrabajo”, la cual deberá contener lo siguiente:
 - Promover mecanismos de comunicación con los teletrabajadores a través de reuniones presenciales.
 - Proporcionar medios de comunicación como el correo electrónico para informar a los trabajadores sobre nuevas condiciones de trabajo (sindicato) que beneficien a estos.
 - Generar reglas y formas de contacto entre la organización y los trabajadores, respetando siempre el derecho a la privacidad y sin interferir en su relación de trabajo-familia.
 - Establecer la duración del horario y labores a realizar, respetando los máximos legales, incluyendo pausas para descanso y el derecho a la desconexión, al término de la jornada laboral.
 - Señalar que los derechos de los teletrabajadores son los mismos que los de los demás trabajadores: vacaciones, días no laborables, etc.
 - Incluir en la política lo consignado en el artículo 132, fracción XXI, respecto de la implementación de un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención en casos de violencia y acoso.

- En caso de madres trabajadoras durante la lactancia, en un máximo de seis meses, especificar que pueden contar con dos reposos extraordinarios para alimentar a sus hijas e hijos.
- Indicar la importancia de la promoción y vigilancia de la salud en las personas que laboren bajo esta modalidad.
- En el caso de cambio de domicilio del trabajador, establecer el mecanismo que deberá utilizar este para informar al patrón de este hecho.
- Definir de forma clara las responsabilidades tanto de patrón como de los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, especificando las contenidas en el contrato colectivo y en el reglamento interior del mismo.
- Mencionar el mecanismo de reversibilidad; conforme con lo establecido en el artículo 330-G de la LFT, la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo es voluntaria (salvo en casos de fuerza mayor); se debe especificar la forma, el proceso y el tiempo necesario para volver a la modalidad anterior.

Cabe hacer mención de que en la Norma, en el Apéndice 1, se presentan ejemplos que pueden apoyar a redactar una política de teletrabajo.

5. Las Comisiones Mixtas en materia laboral.

Para el caso del teletrabajo, confluyen específicamente dos Comisiones para apoyo de los trabajadores, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, ambas reguladas por el artículo 123 constitucional, apartado A, fracciones xv y xiii, respectivamente.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene: Se deberá informar a esta Comisión respecto de los riesgos relacionados con el teletrabajo y su posible exposición a dichos riesgos, tanto ergonómicos como psicosociales.

La lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, como se comentó anteriormente, es elaborada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; esta podrá realizar visitas al lugar de trabajo propuesto, previa autorización del trabajador, para realizar la verificación o, en su caso, el trabajador podrá utilizar las TIC y adjuntar evidencias fotográficas o videos del lugar de trabajo, para efectuar dicha verificación.

En el caso de que se compruebe que no existen condiciones óptimas para realizar el trabajo, este no podrá realizarse bajo la modalidad del teletrabajo. (En el apéndice 3 de la NOM se propone una forma para integrar el contenido de la lista de verificación).

Puede prepararse una segunda versión de la lista de verificación, para que esta sea aplicada de forma periódica y se constate el cumplimiento de las condiciones de trabajo que marca la NOM.

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad: Los patrones deberán proporcionar el apoyo necesario para que los teletrabajadores participen en esta comisión; además, deberán recibir información relativa a los riesgos relacionados con las actividades que estos realizan, además de recibir la capacitación proporcionada por el patrón al menos una vez al año; además, deberán acudir a reuniones de forma presencial o virtual con la finalidad de promover la integración con el resto de los trabajadores.

La capacitación para los trabajadores en esta modalidad debe permitir que estos identifiquen los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos, tanto ergonómicos (posturales, movimientos repetitivos, sedestación prolongada) como psicosociales (inferencia en la relación trabajo-familia, ritmos acelerados de trabajo, carga de trabajo, comunicación entre trabajadores, falta de apoyo social, entre otros).

6. Obligaciones especiales de patrones.

En el proceso de implementación del teletrabajo, así como cuando se dé la reversibilidad a la modalidad presencial, se deberá documentar dicho proceso, para lo cual la organización deberá en todo momento mantener comunicación con el trabajador y establecer por escrito lo siguiente:

- Forma, razones, condiciones en las cuales la persona en modalidad de teletrabajo asistirá al centro de trabajo.
- Mencionar la forma en que se supervisará el trabajo realizado.
- Indicar la forma en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo, *software* proporcionado por el patrón al trabajador para realizar el trabajo asignado.
- Proporcionar el mobiliario, los insumos o en su caso, lo necesario para que el trabajador pueda llevar a cabo su trabajo.

- Deberá establecer qué programas y si será necesario el mantenimiento, condiciones de seguridad de los equipos para el manejo de las TIC a utilizar.
 - Establecer los mecanismos de reversibilidad, o los casos en los que se justificará el regreso al trabajo presencial.
 - Se deberán practicar exámenes médicos necesarios, además de dar seguimiento a avisos por accidentes de trabajo, reportados tanto por el trabajador como por un familiar, cuando ocurran en su lugar de trabajo, en la realización de sus actividades.
 - Se deberá contar con mecanismos para atender casos de violencia familiar, que consideren de forma inmediata el retorno a la modalidad presencial, sea permanente o temporal.
7. Obligaciones de teletrabajadores.
- El trabajador en esta modalidad deberá observar lo siguiente:
- Proporcionar, cuando así lo solicite la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y, de ser necesario, acompañarla con fotografías o videos, respecto del lugar en donde realiza su trabajo.
 - Cumplir a cabalidad la Política de Teletrabajo proporcionada por el Centro de Trabajo.
 - Informar cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que modifique o impida el desarrollo del trabajo.
 - Conservar en buen estado el equipo proporcionado por el centro de trabajo.
 - Someterse a los exámenes médicos convocados por el patrón.
 - Resguardar adecuadamente los datos del centro de trabajo en su poder, respecto de su uso y almacenamiento.
 - Avisar oportunamente el cambio de domicilio temporal o definitivo del lugar donde realiza su trabajo, a fin de que se revise que se sigue cumpliendo con las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo.
 - Participar en los procesos de información y capacitación convocados por el patrón, sea en reuniones virtuales o presenciales, según lo indique el Centro de Trabajo.

- Avisar al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene la ocurrencia de un riesgo de trabajo por escrito, indicando fecha, nombre, fecha de ocurrencia y la descripción del evento.

El teletrabajo, desafío para las organizaciones

Si bien el teletrabajo se venía desarrollando en las organizaciones décadas atrás, era clara su evolución y desarrollo; sin embargo, la COVID-19 aceleró el proceso y puso en riesgo no solo la salud personal, sino la permanencia de las organizaciones, y muchas de estas debieron transformar rápidamente sus procesos, procedimientos, adaptar sistemas y todo con el factor determinante del uso de las TIC (Camacho Solís, 2021).

El teletrabajo permitió durante la pandemia sostener la actividad laboral y económica, principalmente en los sectores educativos, gestión, área de mercados, compras en línea, sector financiero, comunicaciones, entre otros (Tomasina & Pisani, 2022). Aunque el teletrabajo tiene las mismas complejidades del trabajo respecto a la salud, el aspecto de bienestar se vuelve relevante estudiar, ya que expertos consideran que, por la naturaleza misma del trabajo, las personas al ser separadas de un grupo de trabajo pueden tener problemas de perturbación del sueño, fatiga crónica, pérdida de la atención, trastornos musculoesqueléticos, aumento en problemas digestivos, perturbaciones psicosociales, entre otros (Tomasina & Pisani, 2022); estos aspectos están considerados en la NOM; sin embargo en el corto plazo deberán de evaluarse, con el objetivo de valorar la pertinencia de la NOM publicada el 8 de junio del 2023, además de verificar el avance en la implementación en los Centros de Trabajo que utilizan el teletrabajo.

En México, en un inicio las organizaciones debieron asumir la regulación del trabajo a domicilio (Capítulo XII de la LFT) y encontrar definiciones en la OIT para poder encuadrar esta modalidad de trabajo. Al contar con la nueva regulación a partir de enero del 2021 (Capítulo XII-Bis LFT) y la posterior publicación de la NOM-037-STPS-2023, las organizaciones debieron transformar y adoptar su administración para incorporar a estos trabajadores a su normativa: Contratos, reglamentos, etc.

Conforme a lo establecido en la NOM, los centros de trabajo podrán apoyarse de las Unidades de Inspección autorizadas por la STPS para la imple-

mentación y posterior evaluación de la Norma. Una vez llevado a cabo el procedimiento de evaluación y el dictamen que derive, el dictamen emitido posterior a la evaluación tendrá una vigencia de dos años, siempre y cuando las condiciones del centro de trabajo no se hayan modificado.

El procedimiento que se deberá llevar a cabo para verificar si el centro de trabajo ha implementado adecuadamente lo establecido en la NOM-037-STPS-2023 está detallado en la misma en el punto 10, y este deberá ser llevado a cabo tanto por las Unidades de Inspección autorizadas por la STPS como por la propia autoridad.

Otro punto importante de acuerdo con la normatividad aplicable es que los departamentos de Recursos Humanos deben evaluar las estrategias del teletrabajo en el domicilio y el impacto en los trabajadores, al aislarlos de entornos sociales y buscar estrategias como lo menciona la NOM; además de promover el sentido de pertenencia y compromiso en las personas, es el mayor reto para las organizaciones, lo cual es indispensable para el logro de los objetivos (Ramírez Uresti, 2024).

Conclusiones

En Latinoamérica, el avance de la normatividad del teletrabajo ha sido significativo, sobre todo a raíz de la enfermedad de la COVID-19, representando esta opción una alternativa viable para la continuación de la actividad económica y contención de la enfermedad.

El teletrabajo en la mayoría de los países latinoamericanos tuvo su auge en el período del 2020 al 2023, excepto en El Salvador, en el cual su legislación tuvo vigencia solo a diciembre del 2023.

Al 2017, en México no se contaba con datos de medición del teletrabajo, aunque varias organizaciones ya contaban con esta modalidad (Silva & Bonilla, 2018). Al decretarse el inicio de la pandemia, el 23 de marzo del 2020, el teletrabajo se convirtió para muchas organizaciones en una opción viable para continuar con las actividades laborales y económicas.

El 9 de mayo de 2023, con el Decreto publicado por el presidente de la república que puso fin a la emergencia sanitaria (Decreto, 2023), y con la visión clara de una nueva realidad laboral, en la que se podían realizar varias tareas utilizando las TIC, surgieron dudas para las organizaciones, en donde debían

plantearse interrogantes como: ¿si estos nuevos esquemas traían beneficios para trabajadores y para estas?, ¿si era mejor trabajar desde casa? ¿O si es más o menos productivo?, entre otras.

En enero de 2021 se actualizó la Ley Federal del Trabajo para incluir un nuevo capítulo y regular el Teletrabajo, solamente estaba pendiente el desarrollo de una nueva Norma Oficial Mexicana que detallara el cómo hacer realidad el Teletrabajo en México y sobre todo como impulsarlo reconociendo en todo momento los derechos laborales de estos trabajadores, además de considerar sus diferencias en cuanto a la forma de realizar el trabajo, supervisar el mismo y la ocurrencia de riesgos de trabajo, tarea que quedó concluida con la publicación de la Norma en el DOF el 8 de junio del 2023.

Aunque México cuenta con un marco normativo completo relacionado con teletrabajo, aún se considera que es desconocido para varias organizaciones; por ello, es indispensable que las autoridades laborales difundan esta normativa y supervisen su cumplimiento.

Aun cuando las normas están modificadas, sigue pendiente la supervisión y evaluación de su implementación por parte de las autoridades competentes. De acuerdo con el objetivo fundamental del teletrabajo, que busca equilibrar el trabajo y la vida personal del trabajador y promover la inclusión de personas con capacidades diferentes, con pleno reconocimiento de los derechos laborales consignados en la LFT, se requiere una evaluación constante de los avances en la implementación. Sin embargo, este estudio preliminar y el trabajo de evaluación de su implementación se realizará en etapas posteriores, con el fin de aportar un análisis más detallado sobre su efectividad y cumplimiento en el futuro.

Bibliografía

- Acuña, A. (2017). Primer Informe Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. <https://www.ita-lac.org/docs/1er-Informe-Estado-del-Teletrabajo-LATAM.pdf>
- Albrieu, R., Allerand, M., & De la Vega, P. (2021). El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. Programa de Desarrollo Económico. <https://www.cippec.org/>

- wp-content/uploads/2021/05/203-DT-ADE-El-teletrabajo-en-Argentina-Albrieu-Allerand-y-de-la-Vega-mar....pdf
- Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. (2022). Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(2), 147–161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Bravo, J. (2023). Auge y caída del teletrabajo. *Enfoque Laboral*, (23), 3–5. Observatorio del Contexto Económico. <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2023/03/Enfoque-Laboral-23-VF-comp.pdf>
- Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (35), 79-105. <https://dx.doi.org/10.4067/So718-68512010000200003>.
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 125-155. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15312>.
- Código del Trabajo, Dirección del Trabajo (DT), (2024). https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Confederación Europea de Sindicatos (CES). (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo*. https://www.ccooservicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, Pub. L. No. 177, OIT (1996). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Decreto Ejecutivo No. 133. Gaceta Oficial, 16 de septiembre de 2020, (Panamá), Decreto Ejecutivo que Reglamenta la Ley de Teletrabajo en Gaceta Oficial–Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (mitradel.gob.pa)
- Decreto Ejecutivo No. 34704-MP-MTSS, Gaceta No. 162, 22 de agosto de 2008, (Costa Rica), Decreto+34704+Teletrabajo+en+las+Instituciones+Publicas.pdf (conavi.go.cr)
- Decreto Legislativo No. 587, Gaceta Oficial (GO), 19 de diciembre del 2022, (El Salvador), https://lalibertadeste.gob.sv/images/transparencia/4/Reformas/2020/COVID-19/DECRETO_587.pdf
- Decreto, Diario Oficial de la Federación (2023). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5688265&fecha=09/05/2023#gsc.tab=0
- Erazo, M.J. (2020). Teletrabajo en El Salvador: Factibilidad y retos ante la pandemia de COVID-19. Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral. Minis-

- terio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) https://www.researchgate.net/publication/346967229_Teletrabajo_en_El_Salvador_Factibilidad_y_retos_ante_la_pandemia_de_COVID-19
- INE. (2023). Censo 2023. Instituto Nacional de Estadística. Uruguay. <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/>
- INEGI. (2019). Censos económicos. <https://inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- INEGI. (2020). Censos de Población y Vivienda. <https://censo2020.mx/resultados-por-tema-de-interes.html>
- INEGI. (2020). Demografía de los Negocios (DN) 2019-2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/dn/2020/>
- INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Resultados agosto 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_o820.pdf
- ITA, C. U. (2012). Declaración de San José “La Modernización del Estado”: El teletrabajo en la sociedad del conocimiento”. https://www.uned.ac.cr/vi-plan/images/teletrabajo/Textos/Declaracion_San_Jose_Telework_2012.pdf
- ITA, Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), “El teletrabajo en Costa Rica”, (2012), El Teletrabajo en Costa Rica.pdf (asamblea.go.cr)
- Ley 1221, reformada, Diario Oficial 47.052 (DO), 16 de julio de 2008 (Colombia), <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Ley 126, Ley que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá, Gaceta Oficial (GO), 18 de febrero del 2020, (Panamá), Ley 126 de 18 de febrero de 2020–Teletrabajo–Asamblea Nacional–Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (mitradel.gob.pa)
- Ley 13.467, Reformada, Diario Oficial (DUO), 14 de julio de 2017, (Brasil), <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>
- Ley 30036, Diario Oficial El Peruano (DOP), 15 de mayo de 2013, (Perú), 30036.pdf (www.gob.pe)
- Ley 31572 del Teletrabajo, Diario Oficial El Peruano (DOP), 11 de septiembre de 2022 (Perú), Ley 31572.pdf.pdf (www.gob.pe).
- Ley 6738, Ley que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, Gaceta Oficial (GO), 25 de noviembre de 2020. <https://www.bacn.>

- gov.py/leyes-paraguayas/9582/ley-n-6738-establece-la-modalidad-del-teletrabajo-en-relacion-de-dependencia
- Ley 9738, Diario Oficial La Gaceta (DOG), “Ley para regular el teletrabajo”, 18 de septiembre de 2019, (Costa Rica), ley_ndeg_9738._ley_para_regurar_el_teletrabajo.pdf (digeca.go.cr)
- Ley de Normas para Promoción y Regulación del Teletrabajo, Pub. L. No. 19978, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2021). <https://www.impo.com.uy/diariooficial/2021/08/30/23>
- Ley del teletrabajo, Pub. L. No. 27.555 (2020). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/>
- Ley Federal del Trabajo, DOF (2023). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, Pub. L. No. 6738, Congreso de la Nación Paraguaya (2021). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9582/ley-n-6738-establece-la-modalidad-del-teletrabajo-en-relacion-de-dependencia>
- Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo, 1 (2021). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%4oamericas/%4oro-lima/%4osro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf
- Macías Mora, G., Barrera Castañeda, J. M., & Suárez Mariscal, J. de J. (2023). Implementación de la NOM-035-STPS-2018 como una estrategia administrativa para la productividad empresarial. En UAA (Ed.), Estrategias para la competitividad empresarial (Primera, pp. 87–106). <https://libros.uaa.mx/index.php/uaa/catalog/view/231/223/1234>
- MinTIC. (2023). Sexto Estudio de Percepción y Penetración en empresas privadas de Colombia 2022. https://www.teletrabajo.gov.co/814/articulos-276348_recurso_1.pdf
- Ramírez Uresti, A. (2024, febrero 28). La importancia de la cultura y el comportamiento organizacional en el home office. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-cultura-y-comportamiento-organizacional-en-el-home-office/>
- Silva Atencio, G., & Li Bonilla, F. (2018). Un método para evaluar la competitividad del teletrabajo profesional. Revista Nacional de Administración, 9(2), 105–137. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i2.2280>

STPS. NOM-037-STPS-2023, Diario Oficial de la Federación 1 (2023). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria.