



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

# RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva

**SPDTSS**

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

# RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

---

- Transformación del trabajo:  
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de  
voz colectiva

## PATROCINADORES



## AUSPICIADORES



<b>Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social</b>
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p><b>Autores:</b>  Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoa / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p><b>Coordinadora:</b> María Katia García Landaburú</p> <p>© <b>Comisión Organizadora del Congreso:</b> Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p><b>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>  Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú  Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2  Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736  Publicado en el mes de marzo de 2023  DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: [www.spdts.org.pe](http://www.spdts.org.pe)

## **COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO**

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

## **COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS**

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO: DESAFÍOS  
PARA EL DERECHO DEL TRABAJO**

**TRANSFORMATION OF WORK:  
CHALLENGES TO LABOR LAW**

# RETOS Y DESAFÍOS DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

**ADRIÁN PÉREZ PASTRANA**

Socio de la práctica Laboral y de Seguridad Social en "De La Vega Consultores Legales, S.C." en la Ciudad de México.

**ABSTRACT** The COVID-19 pandemic has represented several challenges, but one of them is the fact of finding new ways to guarantee the continuity of the economic activities. In consequence, the present paper addresses the new legal dispositions of Telework added recently to the Mexican Federal Labor Law, analyzing the rights and obligations for authorities, employers and teleworkers. Also, we make a brief tour of the most representative successes and shortcomings of the new regulation and finally exposing, from our perspective, the challenges that will be faced in order to take advantage of teleworking as a tool to increase productivity but looking forward for a balance between work and personal and family life.

**KEYWORDS:** Teleworking - Mexico – Challenges.

- 1.- *No contaminés, teletrabaja.*
- 2.- *Si estuviera teletrabajando, ahora estaría en casa.*
- 3.- *Trae el trabajo hacia el trabajador.*
- 4.- *El trabajo es lo que haces, no donde lo haces.*
- 5.- *El trabajo no es un lugar.*
- 6.- *Que se mueva la información, no la gente.*
- 7.- *Mi otro auto es una computadora.*
- 8.- *El teletrabajo es el camino menos transitado.*
- 9.- *Maneja información, no el auto hacia el trabajo.*
- 10.- *El teletrabajo salva vidas.<sup>1</sup>*

## 1. INTRODUCCIÓN

El inicio de la tercera década del siglo XXI se presenta ante nosotros como uno de los más retadores en la historia moderna de la humanidad. A las diversas crisis que la sociedad ha venido enfretando día a día, tanto de naturaleza económica, como tensiones entre países o desastres naturales, se ha presentado una más, quizá la más difícil y terrorífica de los últimos tiempos, la pandemia derivada por COVID-19 (coronavirus).

Dicho virus, que ha representado una gran mortandad a nivel mundial, ha impulsado que la sociedad encuentre una nueva forma de continuar trabajando para subsistir, esto es, aprovechando el uso de los medios tecnológicos. El

1 Frases de cabecera para los teletrabajadores, creadas por la Canadian Telework Association y la consultora canadiense Innovision, consultado el 9 de julio de 2021, disponible en: <https://redtelework.com/frases-para-los-teletrabajadores/>

cierre de comercios, oficinas y centros de trabajo decretados por los gobiernos de diversos países, con el fin evitar concentrar a grandes grupos de personas para tratar de erradicar o disminuir la pandemia, provocaron que empleadores y trabajadores incrementaran el uso de herramientas tecnológicas para tratar de preservar su fuente de empleo.

“A decir de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe. Es decir, el trabajo remoto surge como un mecanismo para tratar de garantizar la continuidad de ciertas actividades económicas y en consecuencia, mantener de manera activa las relaciones laborales<sup>2</sup>”.

En tal sentido, México no fue la excepción, “al inicio de la pandemia sólo 2 de cada 10 empresas se dijeron listas para implementar el trabajo a distancia desde casa (medida también para prevenir contagios), esto a pesar de 70 por ciento de los sectores laborales podían hacerlo, detalló en un análisis de marzo de 2020 The Competitive Intelligence Unit (CIU).<sup>3</sup>”

La pandemia impulsó al Congreso Mexicano a incluir en la Ley Federal del Trabajo (en adelante “LFT”) una serie de artículos encaminados a intentar regular el trabajo a distancia, por lo que el pasado 11 de enero de 2021 entró en vigor un capítulo dentro del Título Sexto del denominado “trabajos especiales<sup>4</sup>” para determinar los alcances, derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores para desempeñar labores en la modalidad denominada “Teletrabajo”.

2 Nota técnica. Serie Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2021. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, consultado el 7 de julio de 2021, disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_811302/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang-es/index.htm)

3 CASTRO Jonathan. Teletrabajo, la revolución que vamos a vivir pos-pandemia. Nota publicada el 26 de marzo de 2021 por diario Excelsior. México. Consultado el 9 de julio de 2021, disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/teletrabajo-la-revolucion-que-vamos-a-vivir-pospandemia/1439988>

4 Al respecto el título Sexto de la LFT, contempla, además del teletrabajo, los siguientes trabajos especiales: i) Trabajadores de confianza; ii) Trabajadores de buques; iii) Trabajo de tripulaciones aeronáuticas; iv) Trabajo ferrocarrilero; v) Trabajo de autotransportes; vi) Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; vii) Trabajadores del campo; viii) Agentes de comercio y otros semejantes; ix) Deportistas profesionales; x) Trabajadores actores y músicos; xi) Trabajo a domicilio; xii) Trabajadores del hogar; xiii) Trabajadores de minas; xiv) Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos; xv) Industria familiar; xvi) Trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y xvii) Trabajo en universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Dichos trabajos especiales tienen, como el teletrabajo, características que los hacen particulares frente a los trabajos no contemplados como especiales, tales como la jornada de labores o el salario por mencionar ejemplos.

Al respecto, la LFT define al teletrabajo<sup>5</sup> como “aquella forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento 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 infomación y comunicación, para el contrato y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”

Nuestra legislación laboral mexicana, que durante muchos años marchaba un paso atrás de los avances tecnológicos, empieza ahora a trazar los primeros lienzos hacia una nueva regulación laboral pensada en aprovechar nuevos recursos y que sin duda, deberá enfrentar grandes retos para garantizar que la continuidad de las actividades económicas y el mantenimiento de las relaciones laborales a través de la modalidad remota, esto como consecuencia de la premura derivada de la pandemia de COVID-19.

En cosecuencia, el presente análisis tiene por objeto, presentar al lector un breve marco normativo, es decir, el contenido del nuevo capítulo de la LFT denominado “Teletrabajo”, así como escudriñar los elementos principales de dicha modalidad considerando la realidad actual que México enfrenta con el manejo de la pandemia; su impacto en esta nueva regulación laboral especial y los retos que ello implica en el futuro no muy distante para todos los actores relacionados (empleador-teletrabajador-autoridades laborales).

## **2. REGULACIÓN: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES Y TELETRABAJADORES**

Como vimos al inicio del presente análisis, la LFT la considera como un trabajo “especial” y define al teletrabajo como aquél que puede prestarse sin la necesidad de la presencia física de un trabajador en un centro de trabajo y utilizando herramientas y medios tecnológicos para mantener una comunicación y en consecuencia establecer ese vínculo de subordinación como elemento natural de una relación laboral, sin embargo, al revisar con detalle, nos encontraremos con diversos elementos que hacen que una relación laboral remota deba operar

---

5 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. Artículo 330-A, consultado el 25 de junio de 2021, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)

con mayores requisitos que dotar de una herramienta tecnológica al empleado para la ejecución de sus labores.

Primeramente, es importante señalar los límites que la LFT indica respecto del momento en que podrá ser considerado teletrabajo atendiendo al desarrollo de labores ya sea en el centro de trabajo o en el domicilio del trabajador.

Es por ello que la LFT, en su artículo 330-A<sup>6</sup> penúltimo y último párrafo, se indica que la aplicación de las disposiciones contenidas en el capítulo en materia de teletrabajo, serán de aplicación obligatoria para aquellas relaciones laborales que se desarrollen más de el cuarenta por ciento (40%) del tiempo en el domicilio del trabajador o en el domicilio elegido por éste. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Previo a la pandemia, que, como hemos comentado, orilló a regular al trabajo remoto o teletrabajo, ya existían algunos empleadores que promovían, a efecto de incrementar la productividad, el trabajar desde casa en determinados días y horas de la jornada laboral, ejecutando en algunos centros de trabajo políticas conocidas como “*home office / trabajo en casa*” o de “*flex work / flexibilizada en el trabajo*”; por lo que atendiendo al límite establecido por la LFT, se permitirá que puedan continuar operando este tipo de políticas y prácticas para mantener un sistema combinado, es decir, no es teletrabajo, ya que las actividades se realizan parcialmente desde casa (en un margen no mayor al 40%) pero cuidando algunos aspectos incluidos en la legislación, como puede ser el derecho a la desconexión, o las políticas para resguardo de información sensible y/o de uso de herramientas.

Ahora bien, cuando un empleador opte por implementar en su totalidad la modalidad de teletrabajo, nos indica la LFT, que deberá cumplir con las siguientes obligaciones particulares<sup>7</sup>:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, mismos que pueden ser el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras. De dicha obligación, puede interpretarse que el empleador deberá entonces, proporcionar todo el material y herramientas necesarias al teletrabajador, desde

6 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. Artículo 330-A, consultado el 25 de junio de 2021, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)

7 Ídem, Artículo 330-E, consultado el 25 de junio de 2021.

aquellos insumos básicos como puede ser equipos computacionales hasta los más sencillos e indispensables como hojas, libretas y/o material de escritura en su caso.

- La modalidad de teletrabajo no exime al empleador de la obligación de pagar puntualmente los salarios tal y como hayan sido pactados. Dicha obligación también implica, respetar y garantizar las prestaciones legales y extralegales que las partes hubiesen pactado, tales como días de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.
- Asumir costos en el pago de los servicios de telecomunicación y parte proporcional de electricidad. Al respecto, la LFT es omisa en determinar la base de cálculo para determinar el pago proporcional de los servicios de electricidad en el que incurra el domicilio establecido por el teletrabajador.
- Llevar un registro de los insumos entregados a los teletrabajadores, ello en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Al respecto es importante destacar que al momento de la entrada en vigor del capítulo de Teletrabajo en la LFT, el Congreso Mexicano otorgó un plazo de dieciocho meses para publicar la Norma Oficial que contendrá las obligaciones de seguridad y salud en la presente modalidad<sup>8</sup>.
- Tendrán el derecho y obligación de implementar los mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por los teletrabajadores. Es importante destacar que se trata de uno de los grandes retos que, con motivo de la modalidad, deberán enfrentar empleadores y teletrabajadores, puesto que tendrán información sensible día a día en posesión y alcance, en el domicilio particular señalado para prestar los servicios en la presente modalidad.
- Respeto al derecho a la desconexión. El empleador debe procurar que el teletrabajador preste sus servicios en las jornadas legalmente reguladas por la LFT<sup>9</sup> por lo que el teletrabajador podrá concluir sus

8 Ídem, Transitorio Segundo, consultado el 28 de junio de 2021.

9 Como regla general, la jornada de labores en México, según consta en el artículo 61 de la LFT, es de 8 horas la jornada diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la jornada mixta, que es aquella que combina una parte de la jornada diurna con otra de la nocturna.

servicios en el horario pactado y el empleador la obligación de no requerirlo después de dicho horario a efecto de tener un balance y equilibrio en la vida personal y familiar.

- Como toda obligación y característica fundamental, en México los empleadores deben inscribir a todos sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”) a efecto de que se les garantice el derecho fundamental a los servicios de salud y en su caso, el acceso a las pensiones en caso de cumplir con los requisitos de jubilación.
- Asimismo, los empleadores deberán formular y establecer los mecanismos para capacitar y asesorar a los teletrabajadores con el objeto de que se adapten y aprendan sobre el uso adecuado de las tecnologías que tendrán en la modalidad; de igual manera la LFT considera que se debe proporcionar una particular atención a los trabajadores que vayan a cambiar de modalidad presencial a la de teletrabajo, esto con el fin de que no exista un decremento en la productividad.

Como parte del presente análisis, los retos que implican dichas obligaciones, serán analizados en el apartado conducente, sin embargo consideramos importante recalcar que en la mayoría de ellos, tales como el derecho a la desconexión, pago de telecomunicaciones y proporcional de electricidad, la LFT no define el alcance y/o límites por completo de las mismas, lo que genera diversas interpretaciones al respecto, pudiendo tener un fuerte impacto en las relaciones laborales remotas.

Ahora bien, la LFT también atribuye obligaciones especiales que deberán cumplir en la modalidad todos los teletrabajadores sin excepción<sup>10</sup>:

- Preservar el mayor cuidado en la guarda, custodia y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador<sup>11</sup>.

10 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. Artículo 330-F, consultado el 28 de junio de 2021, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)

11 Cabe señalar que si bien en el capítulo establecido para el Teletrabajo, la LFT no considera las consecuencias en caso de que el teletrabajador dañe las herramientas o insumos, sin embargo, al remitirse a las causales establecidas para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el empleador, si se encuentra dentro del artículo 47 fracción V y VI de la LFT la regulación en el que se faculta al empleador de concluir la relación laboral justificadamente si el trabajador ocasiona intencional o sin dolo, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados.

- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad. Si bien el teletrabajador debe informar al empleador, consideramos que es muy importante que se pacte en el contrato los comprobantes que serán tomados como válidos para demostrar el costo de dichos servicios.
- Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud que el empleador establezca. Para tal efecto, consideramos que sin lugar a dudas, el empleador establecerá dichas reglas, pero con la base y sustento de la Norma Oficial Mexicana que determine los requisitos de seguridad y salud en el teletrabajo cuando la misma sea publicada.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como restricciones de uso y almacenamiento.
- Tener derecho a la desconexión, es decir, estricto respeto a su jornada de trabajo para garantizar el equilibrio entre las labores cotidianas con motivo del trabajo y la vida personal y familiar del teletrabajador.

Dicho lo anterior, la LFT determina que tales derechos y obligaciones dirigidos al empleador y al teletrabajador deben constar por escrito en un contrato de trabajo<sup>12</sup> (estableciendo la modalidad de teletrabajo con las características anteriormente descritas); así también como el Reglamento Interior de Trabajo y en el Contrato Colectivo (en caso de que existan relaciones sindicales).

Con independencia de que en el centro de trabajo existan o no teletrabajadores, resulta imperativo que el empleador registre ante las Autoridades laborales su Reglamento Interior de Trabajo en el que se contengan por lo menos, los derechos y obligaciones mínimos antes señalados en caso de que se implemente la modalidad para algún trabajador en concreto.

---

12 En México, la LFT en su artículo 35 reconoce diversas modalidades de en los contratos de trabajo: i) la modalidad de prueba y ii) capacitación inicial, mismas que pueden adaptarse a los contratos por tiempo determinado o indefinidos, por lo que el Teletrabajo, estimamos, deberá ser considerado como una tercera nueva modalidad de los contratos de trabajo (aun cuando su regulación también forme parte de los denominados trabajos especiales).

### 3. ELEMENTOS ESENCIALES Y ELEMENTOS ADJETIVOS DEL TELETRABAJO

Ahora bien, si pensábamos que bastaba con respetar los derechos y obligaciones en las relaciones de teletrabajo, lo cierto es que la LFT añade una característica muy especial y que será la base de su implementación, esto es la voluntad.

Luego entonces, podemos identificar que la voluntad en la modalidad de teletrabajo consiste en aquélla “invitación” que el empleador le extienda al trabajador y éste la acepte para prestar sus servicios a distancia (en un domicilio pactado) y manteniendo comunicación y supervisión mediante el uso de herramientas tecnológicas.

Es por ello que consideramos que la modalidad de teletrabajo, al menos de conformidad con la legislación mexicana, se estableció con el objetivo de dotar al empleador la facultad de empezar a contratar los servicios personales y subordinados de nuevos trabajadores para que se mantengan de manera permanente como teletrabajadores, es decir, como regla general, el trabajo está dirigido a aquellas nuevas contrataciones cuyo fin es que se matengan de manera continua e indefinida, a distancia o remota en la modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, derivado de la interpretación realizada al artículo 330-G de la LFT<sup>13</sup>, podemos identificar la existencia de un tercer y cuarto elementos complementarios en la modalidad de teletrabajo: i) la fuerza mayor y ii) el derecho a la reversibilidad a la modalidad presencial.

Al respecto y de conformidad con nuestro análisis, identificamos, para efectos didácticos, que dichos elementos son adjetivos a los ya descritos con anterioridad (voluntad y constar por escrito), ya que cada uno de estos elementos aledaños operan bajo circunstancias especiales y hasta cuestionables:

*La fuerza mayor.* La LFT establece, en el multicitado artículo 330-G que la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por

13 Artículo 330-G: “El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad”. Consultado el 30 de junio de 2021, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)

escrito, salvo casos de *fuerza mayor* debidamente acreditada. Al respecto surgen los siguientes cuestionamientos:

¿Debe entonces el empleador aplicar de manera inmediata el Teletrabajo cuando suceda un evento o causa de fuerza mayor? ¿Quién o qué circunstancia determina tal causa de fuerza mayor? Ello implica la inexistencia de voluntad y por consiguiente el plasmar por escrito las obligaciones de la modalidad (implicando que muchas de las mismas no se cumplan).

La LFT no determina en el capítulo correspondiente al teletrabajo, cuál o cuáles son las causas de fuerza mayor para que el empleador tenga la obligación de implementar la modalidad de teletrabajo. En consecuencia, si profundizamos en el contenido de la LFT, encontraremos que si se prevén ciertas condiciones que afectan las relaciones laborales en general cuando existen causas de fuerza mayor.

En consecuencia, serán causales de terminación de la relación de trabajo la fuerza mayor o el caso fortuito<sup>14</sup>, por lo que atendiendo a dicha disposición, resulta grave que el legislador no haya puesto una particular atención a dicha disposición ya que puede interpretarse que si existe alguna causa ajena al empleador (fuerza mayor), no existirá la facultad de transitar a la modalidad de teletrabajo, sino mas bien, se podría dar por terminada la relación de trabajo.

Al respecto, consideramos que el legislador mexicano trató, considerando los efectos de la pandemia por COVID-19 únicamente, regular el trabajo a distancia que obligó a muchos trabajadores y empleadores a optar para tratar de salvaguardar la economía y la relación de trabajo, pero que de manera tan prematura y sin un análisis general de las causales de terminación de las relaciones laborales, lleva a cuestionar si el legislador elevó a la fuerza mayor, como una forma de adoptar la modalidad del teletrabajo para no terminar la relación de trabajo.

Ahora bien, en la práctica, y al momento de redactar el presente análisis, es importante destacar que en el caso de México, todavía no se han implementado las inspecciones para revisar el nivel de cumplimiento que los empleadores tienen respecto de las relaciones en modalidad de teletrabajo, esperando quizá, como un pretexto, el momento en que se publique la Norma Oficial Mexicana al respecto en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.

14 CAVAZOS FLORES, Baltazar, [et al.], Nueva Ley Federal del Trabajo: comentada, tematizada y sistematizada. 35ª Ed., México, Trillas, 2019, Artículo 434, Fracción I, P. 355.

De igual manera, en el caso de México, la pandemia por COVID-19 ha regulado los aforos tanto en lugares públicos, privados y centros de trabajo a través de semáforos epidemiológicos, por lo que, al día de hoy, los trabajadores que se encuentran trabajando de manera remota o en sus domicilios, no se han apegado tal cual a las obligaciones contenidas y reguladas en el capítulo de teletrabajo de la LFT.

Es por ello que mucho se ha cuestionado a la fuerza mayor, argumentando que no ha existido la voluntad (como el elemento esencial de teletrabajo) ya que ha sido impuesta una “cuarentena obligatoria” a través de dichos semáforos epidemiológicos a través de la regulación de los aforos en instalaciones públicas y privadas lo que ha obligado a empleadores y trabajadores a prestar sus servicios a distancia sin que exista una verdadera protección y regulación de conformidad con los derechos y obligaciones contenidos en la inclusión de la modalidad de teletrabajo.

Incluso, se ha dado el caso particular derivado de la incertidumbre en la aplicación del teletrabajo por las diversas interpretaciones señaladas, que algunos empleadores han optado por brindar algunas facilidades (cumpliendo con algunas obligaciones), para que mientras dure tal situación (la pandemia de COVID-19), el trabajo se pueda desempeñar a distancia, cubriendo voluntariamente y pactando con los trabajadores, los gastos de servicios de electricidad, de telecomunicaciones o el hecho de otorgar sillas ergonómicas por mencionar algunos ejemplos.

Por lo anterior, dejamos una reflexión interesante para el caso mexicano, atendiendo a las condiciones actuales, “se puede inferir que todo trabajo a distancia o remoto es considerado como Teletrabajo, sin embargo, no todo trabajo a distancia, será Teletrabajo”.

*Derecho a la reversibilidad.* El segundo párrafo del artículo 330-G indica que cuando se de un cambio de presencial a modalidad de teletrabajo, las partes tendrán derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, teniendo la facultad de pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer validad su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Si atendemos al elemento esencial consistente en la voluntad, intepretamos que el fin de la modalidad de teletrabajo es que sea dirigida a aquéllas nuevas relaciones de trabajo en donde el empelador desee que el teletrabajador preste sus

servicios de manera permanente en dicha modalidad, por lo que en principio se observa que no podría moverse dicho teletrabajador a la modalidad presencial puesto que implicaría un cambio en sus condiciones generales de trabajo.

Atendiendo a lo establecido en dicho artículo, podemos entender entonces, que el derecho de reversibilidad está permitido y diseñado para aquellos trabajadores que ya vienen prestando sus servicios personales y subordinados de manera presencial y que quieren transitar a la modalidad de teletrabajo. En consecuencia, ¿podemos interpretar que también a los trabajadores presenciales se les permitiría intercambiar de modalidad?

Coincidimos plenamente en el hecho de que la LFT por lo menos haya considerado que las partes puedan establecer los tiempos y formas necesarios para establecer la modalidad de teletrabajo a presencial o viceversa según sea el caso, como podremos revisar más adelante, uno de los grandes retos son los factores psico-sociales que implica el hecho de trabajar presencialmente y la de encontrarse vía remota sin la convivencia del día a día en el centro de trabajo, por lo que un cambio repentino de modalidad, efectivamente puede provocar un efecto de dicha naturaleza en el trabajador.

Será muy importante entonces, y altamente recomendable, cuidar el elemento básico de la voluntad para someterse a la modalidad de teletrabajo, no solamente por las implicaciones psicológicas y sociales que ello implica, sino también, que un cambio arbitrario de modalidad, puede ser considerado como un cambio de condiciones generales de trabajo susceptible de reclamo ante los Tribunales del Trabajo.

#### **4. RETOS Y DESAFÍOS DEL TELETRABAJO EN MÉXICO**

Finalmente, el teletrabajo, con sus aciertos y desaciertos, ha llegado para quedarse, bien impulsado por la pandemia que actualmente vivimos o por el desarrollo y avances en la tecnología que permiten mayor agilidad y velocidad en las comunicaciones tanto a nivel local como internacional. Para el caso mexicano, el teletrabajo implicará grandes retos en su operación e implementación:

1.- El derecho a la desconexión. Lo consideramos como el reto más importante y fundamental de todos. Si bien en nuestro país, las Juntas de Conciliación y Arbitraje (autoridades juzgadoras en materia laboral a punto de desaparecer por la transición hacia los tribunales laborales adscritos al Poder Judicial), a

diario reciben cientos de demandas que incluyen reclamos por trabajar tiempo extraordinario al no ser debidamente remuneradas, sin duda será un gran desafío que el empleador respete la jornada en teletrabajo, cuidando el horario en que se comunique con su teletrabajador para la supervisión y ordenes de servicio.

No solamente el empleador deberá tener el debido cuidado en el respeto de la jornada del teletrabajador, será éste último quien deberá aprender a tener un equilibrio entre su vida personal y familiar con el desarrollo de sus actividades laborales, teniendo que lidiar principalmente con:

- “Pérdida del sentido de pertenencia e identidad del teletrabajador con la empresa.
- Aislamiento al tener menos convivencia con otros compañeros de trabajo e involucrarse menos también en la operación diaria de la empresa. Teniendo impacto incluso, en la participación de alguna toma de decisión dentro de la empresa.
- Aislamiento profesional perpetrado por los superiores jerárquicos al ignorar al trabajador que labora desde casa o disminuir su carga de trabajo.
- Jornadas de trabajo extraordinarias y breves periodos de descanso, en aquellos casos en que no se cuenta con una jornada propiamente establecida.
- Menor visibilidad del trabajo ante sus superiores o personal que toma decisiones de ascensos y promociones, mermando sus oportunidades de crecimiento laboral.
- Mayor complejidad para separar la vida personal de la profesional al coincidir el lugar de trabajo para ambas esferas del empleado<sup>15</sup>”.

Si bien, como señalábamos con anterioridad, en un periodo de dieciocho meses contados a partir de la publicación y entrada en vigor del teletrabajo, el poder Ejecutivo deberá emitir la Norma Oficial que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que actualmente se encuentra vigente la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁ-

15 RUEDA GARCÍA, Estefanía. Derecho Laboral en el Teletrabajo, 2020, Tirant lo Blanch, México, P.77

LISIS Y PREVENCIÓN<sup>16</sup> cuyo objeto consiste en establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, es de aplicación obligatoria y podrá ser la base para que las inspecciones en el trabajo, examinen el efecto psico- social que un teletrabajador puede tener bajo la modalidad.

La desconexión tendrá, luego entonces, el fin primordial que el teletrabajador pueda compartir y equilibrar sus labores con el entorno personal y familiar, por lo que el empleador tendrá como reto, el garantizar una comunicación transparente a efecto de monitorear el estado mental del colaborador, es decir, no nada más respetar su jornada, sino también, verificar que considere que la modalidad está diseñada para que pueda continuar desarrollándose en el ámbito laboral y por supuesto, personal.

2.- Participación en desiciones sindicales. Ahora bien, ya se mencionaba que el hecho de prestar servicios en teletrabajo, puede generar cierto aislamiento del teletrabajador, resulta pues, fundamental considerar que dicho aislamiento impactará en las relaciones colectivas.

Es decir, la LFT permite que cualquier empleado (sindicalizado o no sindicalizado) se pueda someter a prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo, sin embargo, el hecho de lograr mantener una sana comunicación para sostener relaciones de la colectividad con su sindicato, será retador para el personal de teletrabajo.

Podríamos considerar entonces, que pudiesen existir decisiones en donde un teletrabajador sindicalizado deba participar para discutir ya sea sobre el contenido de Contrato Colectivo, o un derecho de huelga por mencionar unos cuantos ejemplos, para lo cual, el desafío que incluso los sindicatos deberán considerar junto con el empleador, será la manera en la cual el teletrabajador participe, es decir, pudiendo tener participaciones virtuales o presenciales.

Sin embargo, en diversas ocasiones, habrá que tomar en cuenta que el teletrabajador sindicalizado deberá presentarse para algunas sesiones de rigor, como son para su afiliación al sindicato, o para los procesos de legitimación de un contrato colectivo.

---

16 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 23 de octubre de 2018.

3.- Seguridad de la información y datos utilizados por los teletrabajadores. Un desafío particular será entonces, la manera en que los empleadores podrán proteger la información sensible y resguardar los datos personales de los teletrabajadores. Cabe recordar que toda vez que el objeto del teletrabajo es prestar servicios a distancia (en el domicilio del teletrabajador), mucha de la información sensible estará en posesión del teletrabajador y en consecuencia, podría encontrarse potencial expuesta la misma ya que en principio el lugar de labores del teletrabajador no contaría con toda la infraestructura necesaria para resguardo de información (entendiéndose ésta que podrá ser en formato electrónico o archivos físicos), siendo susceptible de extracción ante cualquier situación ajena al teletrabajador, por ejemplo un robo a casa habitación.

Es importante señalar que es una obligación, pero también un derecho del empleador, la facultad que la LFT le proporciona para manejar los mecanismos para resguardar dicha información sensible.

México es un país en el que más del setenta y uno por ciento (71%) de las empresas ha sido víctima de hackeo y en el que aproximadamente 48 millones de personas se han visto afectadas por un virus<sup>17</sup>, claro está que es una necesidad primordial, que se implementen mecanismos para preservar, al menos la información electrónica que se encuentren en los dispositivos de los teletrabajadores.

Resulta entonces primordial que en los contratos individuales de trabajo, además de establecer la naturaleza del servicio que brindará el teletrabajador, se indique cuál será la información sensible y susceptible de preservar debido a que este tipo de información se debe catalogar como confidencial y/o reservada por estar relacionada de forma directa con las actividades de los empleadores e insistiendo en las implicaciones de índole penal que pueden generarse por un indebido uso o divulgación de la misma sin autorización expresa, al respecto el Código Penal Federal en el artículo 210 y subsecuentes, establecen el tipo penal relativo al acceso ilícito a sistemas y equipos de informática, que para efectos didácticos e ilustrativos inicia de la siguiente manera:

“Artículo 210. Se impondrán de treinta a doscientas jornadas de trabajo en favor de la comunidad, al que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o

17 RUEDA GARCÍA, Estefanía. Derecho Laboral en el Teletrabajo, 2020, Tirant lo Blanch, México, P.79

comunicación reservada que conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto<sup>18</sup>."

Atendiendo a lo anterior, será importante entonces, que los laboristas trabajemos estrechamente con penalistas, expertos en propiedad intelectual y *data privacy* con el fin de lograr las mejores prácticas para no invadir la privacidad de los teletrabajadores pero si lograr el objetivo de salvaguardar aquella información considerada como sensible en posesión del teletrabajador.

4.- Seguridad y salud en el teletrabajo. El presente reto va de la mano con el derecho a la desconexión, sin embargo, consideramos que aun cuando están intrínsecamente relacionados, puesto que la salud mental es parte de la seguridad en todo centro de trabajo, resulta importante resaltar algunos de los otros desafíos, que con motivo del teletrabajo, deberá lidiar el empleador para garantizar la salud y seguridad, en todos los aspectos al teletrabajador.

Asimismo, y con independencia de que se ha indicado anteriormente, se emitirá la Norma Oficial correspondiente para determinar las directrices para garantizar un adecuado y saludable entorno laboral en modalidad de teletrabajo, existen algunos desafíos que esperamos dicha Norma Oficial pueda contemplar a efecto de tratar de mitigar cualquier situación que ponga en riesgo la salud e integridad del teletrabajador.

Fundamentalmente, encontramos el hecho de proporcionar las herramientas básicas de comodidad para prestar los servicios. En su mayoría, el teletrabajo será para aquellos que su trabajo se realice prácticamente a través de equipos de cómputo y con las diversas aplicaciones para mantenerse comunicado (video-llamadas, conferencias virtuales, entre otros), por lo que el empleador deberá garantizar al teletrabajador un espacio con el escritorio o mesa y silla ergonómica adecuados para evitar lesiones, asimismo, incluso deberá revisar, previo a dotar de los insumos, el espacio físico que el teletrabajador haya asignado el domicilio pactado, esto es, cerciorarse que se encuentre en un ambiente seguro, preferentemente libre de distracciones y adecuadamente iluminado.

Si bien esos factores son de fácil control en los centros de trabajo, precisamente porque se invierte en la infraestructura necesaria para tal efecto, el domicilio particular del teletrabajador, por obvias razones, no cuenta con la

---

18 Código Penal Federal. Consultado el 5 de julio de 2021. Cámara de Diputados, Código Penal Federal, disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_010621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_010621.pdf)

infraestructura para solventar dichas necesidades, por lo que el reto consistirá en adecuarse, lo más parecido posible al entorno del centro de trabajo del empleador.

Asimismo, el teletrabajador deberá respetar en todo momento, el espacio que haya asignado para laborar, lo que implica que, conforme al contrato por escrito, ha indicado cuál será el domicilio permanente de labores para su fácil contacto, sin embargo, el empleador no estará exento de que, un día, sin que el teletrabajador le notifique previamente, cambie de domicilio y sea susceptible de algún accidente en el trabajo.

Considerando lo anterior, será importante también, el desafío de prevenir los accidentes y riesgos de trabajo, que si bien pueden ser menores a los que se enfrentaría al estar en el centro de trabajo del empleador, lo cierto es que no se está exento de los mismos, luego entonces, el criterio<sup>19</sup> para determinar si existe algún accidente o riesgo con motivo del teletrabajo, será en tanto no exista modificación alguna en la Norma Oficial próximamente a publicarse, el siguiente:

- “Que ocurra en el lugar en el que presta servicios. En este caso en particular, en el domicilio del trabajador, aquel lugar en el que se haya pactado que se presten los servicios o en el camino del domicilio particular del empleado al lugar de la prestación de los servicios o viceversa.
- Que el accidente o enfermedad de trabajo sea el resultado directo de la labor que desempeña el empleado al servicio del patrón.
- Que el empleado se encuentre sujeto a la subordinación del patrón al momento de sufrir el accidente de trabajo”.

Ante la novedad del teletrabajo en nuestro país, podemos inferir actualmente que el empleador será quien deba cuidar, vigilar y monitorear en todo momento las condiciones en las que el teletrabajador presta sus servicios, por lo que consideramos altamente recomendable que, con independencia de lo que la Norma Oficial Mexicana pueda regular en su momento, el empleador practique revisiones periódicas para constatar el lugar y condiciones en el que su teletrabajador presta el servicio.

Finalmente, es importante establecer en los contratos individuales de trabajo, el domicilio, entendiéndose éste, como el lugar físico en el que el teletrabajador

19 RUEDA GARCÍA, Estefanía. Derecho Laboral en el Teletrabajo, 2020, Tirant lo Blanch, México. PP. 74-75

prestará sus servicios durante la relación laboral y que, cualquier modificación al mismo, es decir, modificando éste de manera temporal o permanente, deberá notificarse al empleador con la debida anticipación a efecto de mitigar cualquier riesgo o factor que comprometa la integridad del teletrabajador.

5.- Capacitación, adiestramiento y productividad. Si bien como parte de las obligaciones establecidas en la LFT, se señala la obligación del empleador de brindar la capacitación del manejo de herramientas para adaptarse el teletrabajador, a la modalidad de teletrabajo, lo cierto es que la LFT también contempla el derecho y la obligación de todos los trabajadores de someterse a las planes, cursos y políticas de capacitación que el empleador determine, esto con el fin de poder seguir desarrollando sus habilidades y crecimiento en el ámbito profesional de la profesión, arte u oficio que el trabajador preste a su empleador.

En consecuencia, consideramos que uno de los grandes retos, lo será el hecho de que el empleador desarrolle planes de capacitación dirigido al teletrabajador, ponderando incluso, si la mejor manera de hacerlo, será a través de los medios virtuales y tecnológicos, implementando los mecanismos necesarios para su evaluación y aprovechamiento.

Será entonces que, el teletrabajador deberá conseguir ese equilibrio, que un trabajador normal (presencial) actualmente consigue en los medios y planes de capacitación para incrementar su productividad.

En caso de que la capacitación sea llevada por completo electrónica o virtualmente, resulta recomendable la implementación de sistemas y mecanismos que permitan su evaluación en línea, así como la utilización de firmas electrónicas o escaneo de documentos firmados para el caso de la entrega de constancias de habilidades y competencias laborales, así como su respectivo acuse de recibido por parte del empleado<sup>20</sup>. Consideramos entonces, que el enorme reto del empleador, además de implementar la capacitación, también representará un importante costo en infraestructura tecnológica para el adecuado funcionamiento de dichos planes y cursos de capacitación.

6.- Las inspecciones en el teletrabajo. No solamente los empleadores y teletrabajadores asumirán los retos para adaptarse a la presente modalidad, lo cierto es que también las autoridades laborales deberán asumir tareas para verificar que

---

20 Ibídem. P:70

los derechos de los teletrabajadores se respeten. Al respecto, el legislador mexicano particularmente asignó las siguientes facultades a los inspectores del trabajo<sup>21</sup>:

- Comprobar que los empleadores lleven un registro de insumos entregados a los teletrabajadores, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial, es decir, en apego al principio de derecho del trabajo: “a trabajo igual, salario igual” y
- Constatar el debido cumplimiento a las obligaciones establecidas en el capítulo destinado en la LFT a teletrabajo.

Consideramos que las funciones y facultades asignadas a los inspectores se ven limitadas, esto es, hemos revisado a lo largo del presente análisis, que las partes (empleador-teletrabajador) se deben unos a otros, diversas obligaciones que asumir, que deben ser, por supuesto, materia del inspector el verificar su cumplimiento.

Al respecto, podemos interpretar que indirectamente, la LFT le otorga al empleador facultades de inspección y vigilancia, esto atendiendo al límite que le proporciona al inspector, entre dichas facultades serán por tanto, que el empleador verifique periódicamente las instalaciones (domicilio) en el que el teletrabajador se encuentra prestando sus servicios.

Asimismo, al limitar las facultades del inspector, aquella Norma Oficial Mexicana que será publicada en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, podría verse poco vigilada en su aplicación, por parte de los inspectores.

Si bien es importante tener presente que, al ser el teletrabajo una modalidad desarrollada principalmente en el domicilio particular del teletrabajador, existe una línea muy delgada para “invadir” su espacio privado, como es su hogar, para verificar que se cumplan con medidas de seguridad para prestar servicios laborales, que si bien entendemos que debe respetarse en todo momento la intimidad de las personas, representa un gran reto y oportunidad para las autoridades, el fijar los criterios de inspección para cerciorar el cumplimiento de obligaciones y sana operación de la modalidad en teletrabajo.

21 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. Artículo 330-K, consultado el 6 de julio de 2021, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)

7.- Pago de telecomunicaciones y proporcional de electricidad. La LFT determinó la obligación del empleador de pagar los gastos en los que el teletrabajador deba incurrir con motivo de sus servicios, esto es, por lo que pueda generarse por el internet, telefonía y la parte “proporcional” de los servicios de electricidad.

Si bien al día de hoy existe la discusión si dicho pago forma parte de la integración del salario del teletrabajador, a nuestro juicio, consideramos que dicho pago es equiparable a una herramienta de trabajo y en consecuencia, tiene por objeto que el teletrabajador pueda cumplir con sus obligaciones, por lo que no deberá ser considerado como parte del salario.

Más allá de dichas discusiones e interpretaciones, lo cierto es que también hay dudas respecto al entendimiento del concepto pago “proporcional” de electricidad, puesto que al menos, en nuestro país, el servicio de luz no puede ser cobrado por partes, llegando a los domicilios por un concepto único de manera bimestral. Es por ello que, atendiendo a que el teletrabajador tiene como obligación el informar a su empleador sobre los costos de uso de telecomunicaciones y consumo de electricidad, en la práctica, es el empleador quien asume totalmente contratando la instalación del servicio de telecomunicaciones que mejor le convenga y lo pague directamente, mientras que para el consumo de electricidad, se llega a un acuerdo con el teletrabajador, ya que resultaría absurdo que el empleador asumiera el costo total de consumo de una vivienda, pues no solo el teletrabajador la habita.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

El teletrabajo en México, como hemos visto, surgió de una necesidad por tratar de regular una manera de trabajar a distancia, provocada potencialmente, por un acontecimiento ajeno a empleadores y trabajadores: la pandemia por COVID-19. Si bien anteriormente, algunos empleadores con visión amplia, habían comenzado a contemplar algunos lineamientos para transitar a un modelo híbrido inspirado en el denominado “*home-office / trabajo en casa*”, estableciendo políticas flexibles, lo cierto es que el legislador, en un afán de tratar de regular dichas relaciones laborales inspirados en una emergencia sanitaria, publicaron con algunos defectos que, mas que ayudar para implementarla como un moderno mecanismo de relación laboral, implican mayores retos que pueden implicar costos para los empleadores y hasta temas de salud e integridad física para los teletrabajadores.

Será tarea por consiguiente, de que en conjunto con las autoridades laborales, los empleadores y trabajadores puedan utilizar la presente modalidad para optimizar la productividad y promover valores como la conveniencia familiar, la ecología (menos contaminación por el uso de transporte para traslado), administración adecuada del tiempo libre y aprendiendo día a día el uso de las nuevas tecnologías que, virtualmente han acercado a la sociedad como una nueva forma de interactuar.

Esperando que el presente análisis pueda, por lo menos, generar una inquietud en trabajadores y empleadores para que, teniendo una sana y transparente comunicación, puedan transitar a la modalidad, con una visión moderna de preservar las relaciones de trabajo. Como iniciamos este estudio, a pesar de las dudas que la regulación del teletrabajo trae consigo de conformidad con su regulación, estamos ciertos que, bien cuidado e implementado, puede traer muchos beneficios: mayor productividad al estar menos tiempo en el tráfico, menos accidentes en los centros de trabajo y, con un equilibrio bien llevado, permite mayor convivencia entre los trabajadores y sus familias.