

EN CONTEXTO:

**El teletrabajo,
aproximaciones para
su estudio y regulación**



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA

PRESENTA:

En contexto: El teletrabajo, aproximaciones para su estudio y regulación

Laura Jacqueline Ramírez Espinosa.
Directora del Centro de Estudios Sociales y de
Opinión Pública.

Araceli Santiago Hernández.
Departamento de Análisis y de Opinión Pública.

Arturo Méndez Quiroz
Departamento de Estudios Sociales.

1. PRESENTACIÓN	1
2. MARCO CONTEXTUAL	2
2.1 Orígenes y antecedentes del teletrabajo	4
2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo	7
3. EXPERIENCIA INTERNACIONAL	11
3.1 Regulación internacional sobre el teletrabajo	17
4. DESARROLLO E IMPACTO DE TIC'S PARA EL TELETRABAJO	37
5. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO Y EL TELETRABAJO	42
6. EL TELETRABAJO EN MÉXICO	47
6.1 Panorama legislativo nacional	48
6.2 Impacto del teletrabajo en la economía mexicana	52
6.3 Panorama legislativo en Oaxaca	55
7. CONSIDERACIONES FINALES	56
8. BIBLIOGRAFÍA	59

1. Presentación

La pandemia producida por el COVID-19 ha permeado en prácticamente todos los aspectos de la vida; uno de los campos que también ha sido afectado por la crisis sanitaria, es el empleo, las relaciones laborales y el rescate del trabajo en medio de la contingencia.

La humanidad enfrenta desde hace más de un año un nuevo entorno, la dinámica social ha cambiado. Si bien es cierto la recuperación está avanzando, no en todos los países se da con la misma velocidad. Además de que se han incorporado nuevas prácticas para el cuidado de la salud, como el uso de cubrebocas y la sana distancia, medidas que aún prevalecen en algunos países del mundo, en el caso específico de México, este protocolo de seguridad continúa vigente. Por lo que el rescate del empleo y la economía continúa en la balanza junto a la salud.

Atendiendo precisamente a este escenario, ha cobrado relevancia una modalidad de empleo cuyos primeros indicios datan de los años 70: el teletrabajo.

El cual representa una favorable alternativa para dar seguimiento al trabajo de empresas, escuelas y hasta dependencias del sector público sin exponer al personal a realizar traslados ni ocupar espacios reducidos de trabajo por un gran número de personas. No obstante, esta modalidad requiere del cumplimiento de algunos supuestos, ya que, dada la naturaleza de algunas actividades, no todas pueden realizarse de manera virtual, además de que no toda la población dispone de los medios y habilidades para realizar teletrabajo, o coloquialmente conocido como *home office*.

Por ello es necesario hacer un repaso sobre el origen del teletrabajo, sus ventajas y desventajas, así como la reflexión acerca de su regulación e implementación en contextos como el mexicano, a fin de que esta modalidad sea ampliamente aprovechada y dote de seguridad jurídica y social a quienes la practiquen. De modo que en el presente trabajo se toman en cuenta los aspectos más relevantes sobre el teletrabajo tanto a nivel internacional como nacional, cuyo objeto es brindar un panorama general del tema, que facilite su estudio y comprensión.

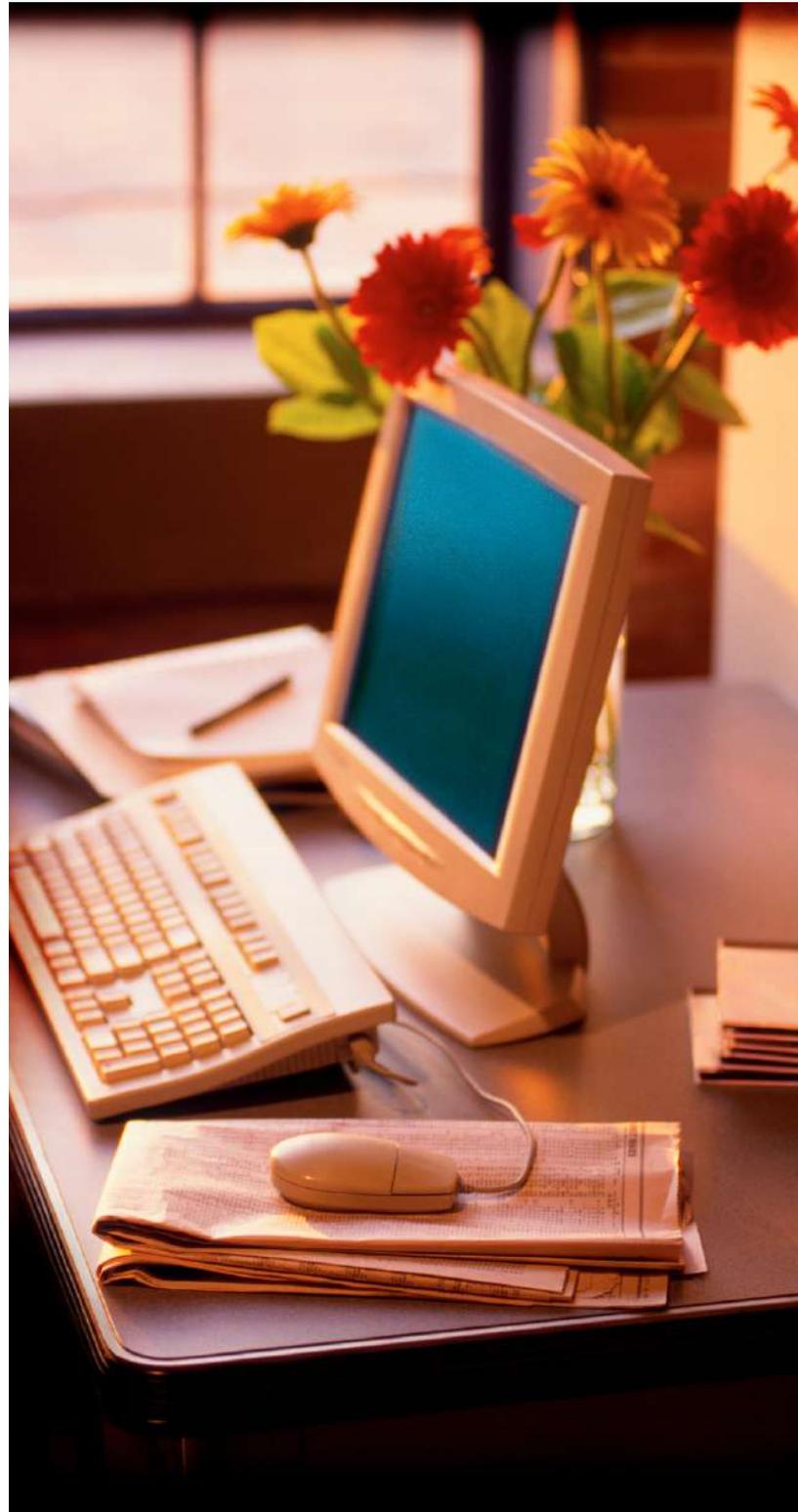


2. Marco contextual

El teletrabajo no es una modalidad nueva, pero la crisis ocasionada por COVID-19, que ha confinado a millones de trabajadores en sus casas, ha hecho que muchos lo descubran por primera vez. En este contexto, muchas empresas han tenido la necesidad de implantar el modelo del teletrabajo para poder continuar con su actividad, incluso el sector público ha tenido que transitar a esta forma de trabajo. Esta situación ha puesto de manifiesto que la regulación de este modelo cobra vital importancia para trabajadores y empresas.

El desarrollo digital está modificando las relaciones y métodos de producción, lo que conlleva una modificación en la organización del trabajo. Este proceso de cambio tecnológico parece irreversible, por tanto el teletrabajo así como otras nuevas formas de organización del trabajo influidas por la era digital, serán una realidad cada vez más relevante en el mundo laboral. La pandemia ha actuado como un catalizador de las tecnologías disponibles, cuyo uso no era tan frecuente anteriormente, de la misma forma, actividades como el teletrabajo, la capacitación a distancia y la utilización de plataformas digitales bajo demanda se han convertido en herramientas útiles durante la contingencia.

Existen múltiples conceptos sobre teletrabajo, sin embargo, también hay un acuerdo generalizado sobre tres elementos básicos que contribuyen a delimitarlo:



1. El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
2. La descentralización del lugar de trabajo.
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo (TIC´s).

El confinamiento obligatorio ha venido acompañado de una gran demanda de aplicaciones para poder teletrabajar que permiten llevar a cabo reuniones virtuales, trabajar documentos en línea o incluso ventas. Las descargas de estas aplicaciones se multiplicaron 20 veces entre enero y marzo de este año, pasando de 750.000 descargas mensuales a 15 millones. Las personas también han aprovechado esta coyuntura para mejorar sus habilidades a través del aprendizaje en línea al punto que las aplicaciones de capacitación a distancia aumentaron un 183% en marzo de 2020 respecto al mismo mes de 2019.

Esto conlleva superar muchos desafíos para su expansión masiva e inclusiva, así como para la adopción permanente de estas tecnologías por parte de empresas y trabajadores. De igual forma, resulta imprescindible adaptar la regulación laboral vigente y las reglas de funcionamiento de los sistemas de seguridad en los países en donde apenas inicia la expansión y consolidación del teletrabajo, como México, y algunos otros de América Latina y el Caribe. Hoy más que nunca se requiere generar oportunidades de empleo y cobertura efectiva a la población, y las tecnologías digitales representan un aliado para ello.



2.1 Orígenes y antecedentes del teletrabajo

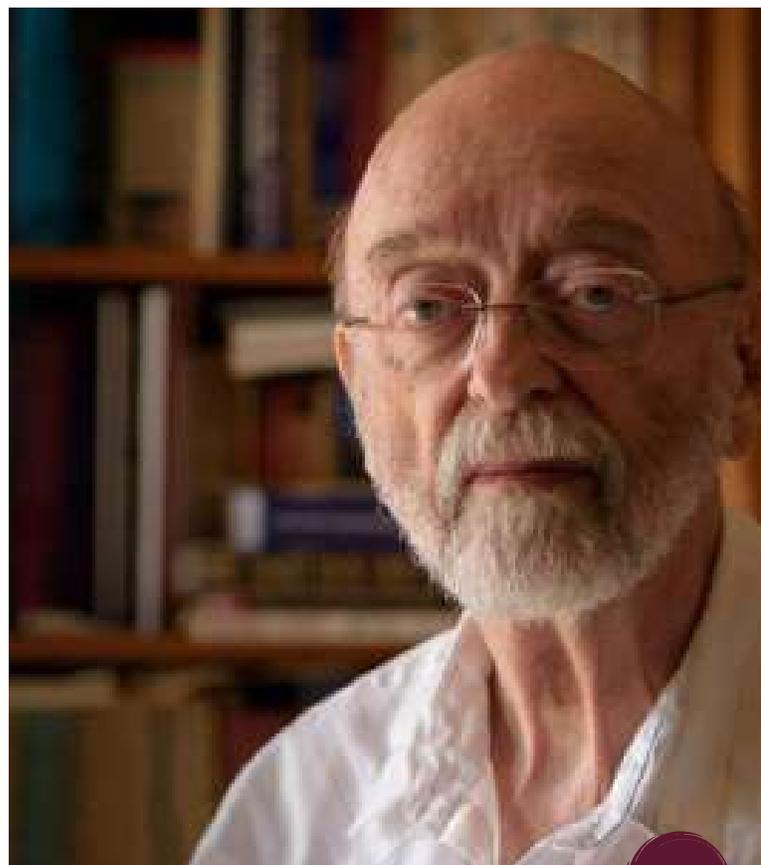
El teletrabajo es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa que trabajan, conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), fuera de las instalaciones del empleador. En otras palabras, el teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesauro OIT, 2008).

Antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30% o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10% o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20% de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16% en Japón y solo un 1,6% en Argentina (Eurofound y OIT, 2019).

La primera referencia al teletrabajo surge a través del norteamericano Jack Nilles hacia 1973. En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible, y en consecuencia, el transporte. La idea de llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo resultaba altamente atractiva ya que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y la pérdida de tiempos muertos en la actividad de "ir al trabajo".

De ahí surge su nombre en inglés telecommuting (en inglés to commute implica viajar todos los días entre el hogar y el trabajo). La concepción norteamericana pone énfasis en el hecho de evitar desplazamientos.

Por otra parte, uno de los autores del libro "El teletrabajo: aspectos generales", Gil Gordon, explica que el término teletrabajo (telework) tiende a usarse más en Europa y en algunos otros países, mientras que teleconmutación (telecommuting) es más usado en los Estados Unidos. Algunos prefieren el término teletrabajo porque describe mejor el concepto; el prefijo tele significa distancia, por lo tanto teletrabajo es trabajo a distancia. Los defensores del teletrabajo también creen que teleconmutación tiene una connotación que enfatiza el aspecto de conmutación, y que teletrabajo es un término más amplio, que incluye aún más conceptos.



La definición de teletrabajo no suele incluir a los que trabajan en la economía de plataformas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, el cual en su artículo 1 establece que:

a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello; a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Si bien hacia 1973 ya existían computadoras e Internet, tendrían que pasar veinte años más para que su acceso fuera generalizado en los Estados Unidos. En principio, el teletrabajo, estaba reservado para los altos ejecutivos de las empresas que tenían el privilegio de teletrabajar desde sus hogares u hoteles.



Posteriormente, grandes corporaciones como IBM decidieron realizar proyectos pilotos extendidos a todos los trabajadores que decidieran probar esta modalidad. A su vez miles y miles de autónomos comenzaron a trabajar desde sus hogares con un doble propósito: reducir costos y realizar un mejor aprovechamiento del tiempo libre.

Paralelamente en Europa durante la década de los 90 los gobiernos de Austria y Alemania, entre otros, comenzaron a implementar proyectos de "telecentros" ya no tendientes a descongestionar el tráfico, sino al desarrollo de zonas rurales. Aquí radica una de las principales diferencias entre el concepto del teletrabajo norteamericano y el de la UE. Para Jack Nilles, Cualquier persona que trabaje fuera del lugar habitual de producción de los bienes o servicios estaría teletrabajando, por ejemplo un telemarketer vendiendo por teléfono. En cambio, para la UE, el elemento clave del teletrabajo es la mediación de las TIC's. Los términos adoptados por la UE son *telework*, *teleworking*, *telenetworking* y teletrabajo.

Es un hecho que la tecnología comenzó a cambiar la organización del trabajo. Al principio, tener una computadora e Internet en los hogares abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa y comenzó a hablarse de una 'oficina en el hogar'. Luego se pasó al concepto de 'oficina móvil', en la que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no tuviera que ser exclusivamente desde el hogar, sino que se pudiera hacerse desde cualquier lugar con una conexión a internet o a una red de datos.



La última etapa de esta evolución es la 'oficina virtual', que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube, como señala la OIT (2018), hoy en día, todo lo que muchos profesionistas necesitan para teletrabajar entra en la palma de la mano.

Es importante resaltar que el teletrabajo se puede dar en el sector público o privado, además se puede realizar total o parcialmente fuera de las instalaciones del empleador y en su origen pudo o no haber sido trabajo presencial, es decir, cabe la posibilidad de que un trabajo se realizará principalmente de forma presencial y después transitar a una forma virtual, ya sea por decisión de los involucrados o por necesidades y condiciones externas, como la pandemia.

El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada.

Los empleadores deben tener en cuenta las perspectivas de los trabajadores en relación con los desafíos y oportunidades del teletrabajo (situación familiar y de vida, tipo de función, aptitudes, etc.). Los trabajadores y sus representantes deben participar activamente en el proceso de adopción de decisiones mediante un diálogo social constructivo que podrá adoptar diferentes formas, a fin de garantizar que la relación laboral sea justa y que los términos y condiciones estén aclarados desde el inicio.

2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo

Como se ha descrito anteriormente, con el desarrollo de la pandemia por COVID-19, se modificaron numerosos aspectos de la vida cotidiana, entre ellos, la manera de trabajar, consolidando el auge del teletrabajo; modalidad que implementaron las empresas, escuelas y hasta el sector público, en la medida de lo posible. Esta nueva era del teletrabajo requiere el uso mucho más amplio de un nuevo tipo de gestión, basado en la confianza y en la obtención de resultados, y una nueva forma de trabajar – más autónoma, más flexible y mejor adaptada a las circunstancias y preferencias individuales de los trabajadores – lo cual abre un abanico de ventajas tanto para el empleador como para el empleado.

Ventajas

Las ventajas del teletrabajo están asociadas a los objetivos de la actividad o trabajo a realizar. En este sentido, se pretende apuntar a los beneficios conseguidos por los trabajadores y las empresas, como actores principales en la relación de teletrabajo. Montalvo (2006), señala que “lo importante para un teletrabajador es que tenga sentido de confidencialidad, disponibilidad, creatividad y actualización permanente”. Sin embargo, en un sentido más amplio las ventajas vienen asociadas a la comodidad que les da esta modalidad, no solo en la forma de trabajar, sino de vivir. Entre estas, se pueden citar:



- Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar.
- Autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades.
- Mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar.
- No posee limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo.
- Ofrece mayor oportunidad de participación para personas discapacitadas, permitiendo insertarse en la comunidad sin problemas de rechazo.
- Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro de gastos de transporte; así como menos molestias y estrés por los traslados.
- Permite decidir el horario laboral y las pautas de trabajo.
- Posibilita la mejor combinación de las exigencias laborales y extralaborales.
- Hace posible la oportunidad de crecer profesionalmente al trabajar para empresas, no solo locales y nacionales, sino internacionales, sin necesidad de desplazarse

Con relación a las empresas, sus ventajas están dadas principalmente por los ahorros y la maximización del rendimiento de los recursos. Entre estas se ubican las siguientes:

- Menores problemas de convivencia entre los empleados, como consecuencia de la falta de interacción personal entre los teletrabajadores.
- Mayor productividad en la empresa, debido a que el teletrabajo, por lo general se realiza asignando trabajos por objetivos.



- Menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura, al no requerir de espacio físico para albergar a los trabajadores.
- Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados (teletrabajadores), para que la empresa aborde sus trabajos o proyectos. Ello impactará en la calidad del producto y/o servicio que preste la organización.
- Ahorro en costos, al no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario para los trabajadores, alquiler, viáticos, electricidad, entre otros.
- Disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa.
- Disposición de una mejor infraestructura de TIC's para el desarrollo de los trabajos requeridos por la empresa, ya que los teletrabajadores deben poseerla para su desempeño profesional.

- Crecimiento y expansión geográfica de la empresa, sin realizar cambios estructurales, ni incrementar sus costos de infraestructura.
- Eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, al existir la flexibilidad de ser manejados por distintos teletrabajadores.

Algunos autores como Téllez, contemplan también ventajas para la sociedad, tales como:

- Menor contaminación ambiental por reducción de los desplazamientos.
- Menor congestión de tránsito
- Desarrollo para zonas alejadas o rurales.
- Descongestionamiento de las grandes áreas urbanas (a donde los trabajadores se mudan para estar cerca de sus centros de trabajo).

Desventajas del teletrabajo

Así como teletrabajar presenta un conjunto de ventajas muy atractivas, también muestra algunas desventajas, tanto para el trabajador como para la empresa. Una de las premisas que no se puede omitir al hablar de teletrabajo es que los teletrabajadores en su mayoría trabajan desde el hogar y éste no está equipado para ello, y de estarlo, los costos serían altos para el individuo, siendo una de las mayores desventajas para el teletrabajador. Entre otras desventajas, se encuentran las siguientes:

- El no acudir a un lugar de trabajo y no tener relaciones con otros trabajadores puede producir sensación de aislamiento en el trabajador, lo cual afectaría su rendimiento.

- Para muchos teletrabajadores no existe la identidad laboral y no hay una integración con la empresa en la que laboran.
- Un teletrabajador puede estar trabajando para varios competidores al mismo tiempo, lo que puede generar conflictos de confidencialidad.
- El teletrabajador puede sentir inseguridad laboral, más fácilmente que un trabajador tradicional, por su ausencia en la compañía.
- La falta de ambiente laboral, puede afectar algunos teletrabajadores que han tenido mucho tiempo trabajando tradicionalmente.
- En algunos casos, se puede dar el sedentarismo en los teletrabajadores por la falta de traslado y movimiento; desmejorando la calidad de vida de los mismos.
- Los aspectos culturales, también influyen en el desempeño de los teletrabajadores, debido a que existen, en algunos países, personas que no comprenden el teletrabajo y menosprecian a los teletrabajadores subvalorando su actividad.



En el caso de las empresas, se presentan las siguientes desventajas:

- Dificultad para motivar a los teletrabajadores, no solo por estar ellos fuera de la empresa, sino por tener elementos culturales completamente distintos a los de la misma.
- El no tener a los teletrabajadores dentro de la empresa, compartiendo su ambiente laboral puede originar pérdida de la fuerza corporativa de la empresa, por la falta de integración de estos empleados a la organización.
- Es difícil la supervisión de los teletrabajadores, por lo cual puede generarse puntos de rendimiento decrecientes en éstos, trayendo como consecuencia mayores costos.
- El teletrabajo puede resultar más costoso que disponer de un personal tiempo completo en la oficina; esto depende de la naturaleza y exigencia de la actividad a desarrollar



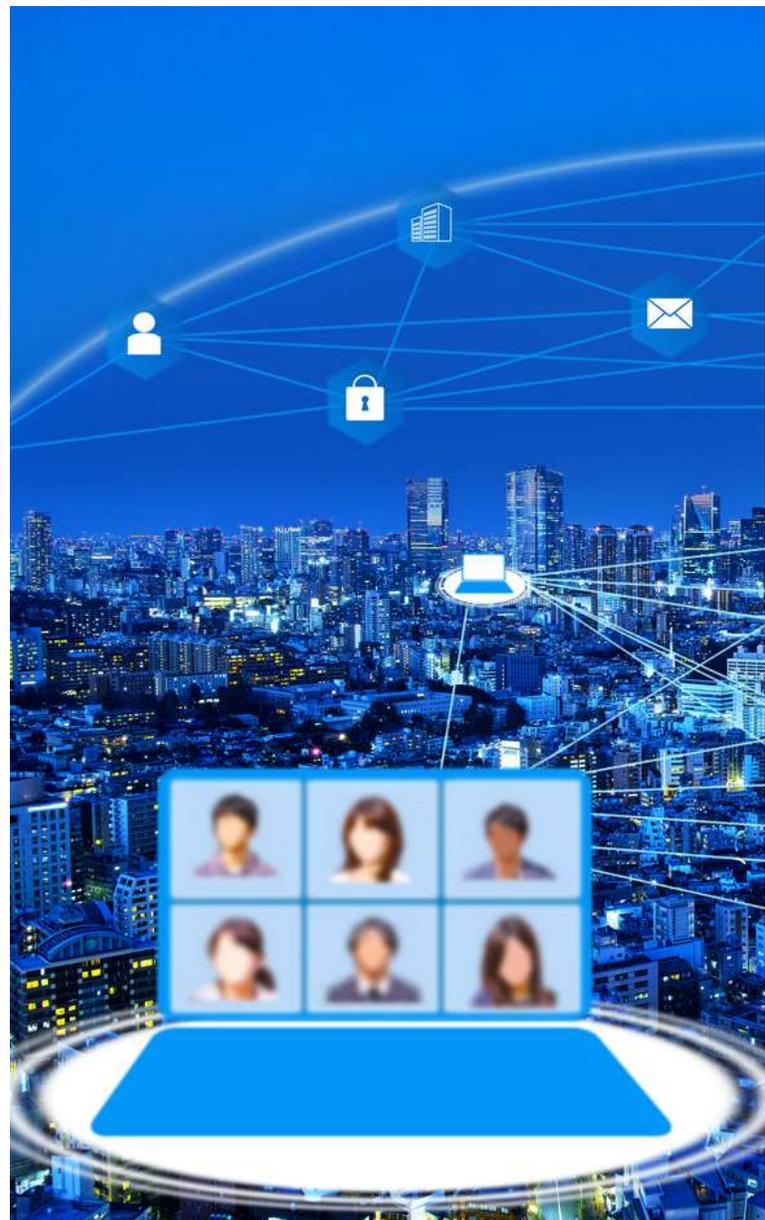
3. Experiencia internacional

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableció el 4 de junio de 1996 en referencia al trabajo a domicilio, en su octogésima tercera reunión, convenio C177¹ las normas generales de aplicación relativas a las condiciones laborales de los teletrabajadores, dentro de los aspectos más relevantes de este convenio se encuentran: la obligación de promover la “igualdad de trato” (entre los teletrabajadores y los trabajadores regulares), lo que implica el derecho de asociación sindical y negociación colectiva, el derecho de igualdad salarial, seguridad social, a recibir capacitación, a la protección contra la discriminación en el empleo, a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, a la protección de la maternidad, así como la edad mínima, horas de trabajo, periodos de descanso, licencias y protección en los casos de terminación de la relación de trabajo.

Este convenio ha sido ratificado solo por diez países en el mundo: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán. Y no es de extrañarse que muy pocos países cuenten con una política integral para el teletrabajo o trabajo a domicilio.

Por otro lado, La Unión Europea cuenta con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) del año 2002, instrumento jurídico que constituye una base jurídica general a escala europea sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y ajusta las necesidades de flexibilidad y seguridad para los empleados y empleadores. De este Acuerdo Marco se destacan distintos elementos clave a considerar cuando de teletrabajo se trate:

- **El carácter voluntario:** tanto para el empleado como para el empleador, y puede ser convenido ya sea al inicio de la relación laboral como durante su desarrollo.
- **Igualdad de trato:** los teletrabajadores tienen los mismos derechos establecidos por ley y por los convenios colectivos que rijan para los demás trabajadores.



¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996. Recuperado 25 de febrero de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

- **Protección en materia de higiene y seguridad:** el empleador es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su casa, para poder acceder al mismo serán necesarios una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador.
- **Protección de la vida privada:** el empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si se establece un medio de supervigilancia, este debe estar dirigido a un objetivo.
- **Protección de datos:** corresponde al empleador tomar todas las medidas necesarias para asegurar los datos utilizados y tratados por el teletrabajador con fines profesionales, siendo deber del empleador informar de la legislación y normas de la empresa relativas a la protección de datos, debiendo el teletrabajador someterse a ellas.
- **La organización del trabajo:** dentro del marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo.
Se establecen criterios de resultados del teletrabajador que deben ser equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea de manera presencial. Además se impone la obligación del empleador de garantizar todas las medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador.
- **La formación de los teletrabajadores:** se establece el derecho de los teletrabajadores de acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional; sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores.
- **Derechos colectivos de los trabajadores:** Los teletrabajadores poseen iguales derechos que aquellos que se desempeñan de manera presencial.
- **Información al trabajador:** que tiene que ver con la firma del contrato en donde se especifique: la identidad de las partes, el lugar de trabajo, la calidad o categoría del puesto de trabajo, la descripción de las funciones, su duración, el monto de la remuneración base, etc.
- **Obligación de costear los gastos por parte del empleador:** en especial los gastos de comunicación con la empresa. En caso que los equipos con que se presta el servicio sean provistos por el empleador estos deben ser cuidados por el teletrabajador.



De manera general estas son las condiciones que rigen al teletrabajo en los países miembros de UE. Cabe mencionar que su implementación no ha sido uniforme porque no se ha dictado una directiva de refuerzo, de tal modo que cada país ha optado por regular o no esta modalidad, lo que ocasiona que las normativas difieran considerablemente de un país a otro; unos países han optado por reformas al código laboral y otros se norman bajo acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales, decretos gubernamentales o medidas voluntarias como pueden ser los códigos de buenas prácticas o reglamentos.

En América y el resto del mundo no ha sido diferente, no todos los países cuentan con una legislación o regulación normativa de esta modalidad, sin embargo se retoman mayormente las directrices y condiciones establecidas por la OIT y el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo.

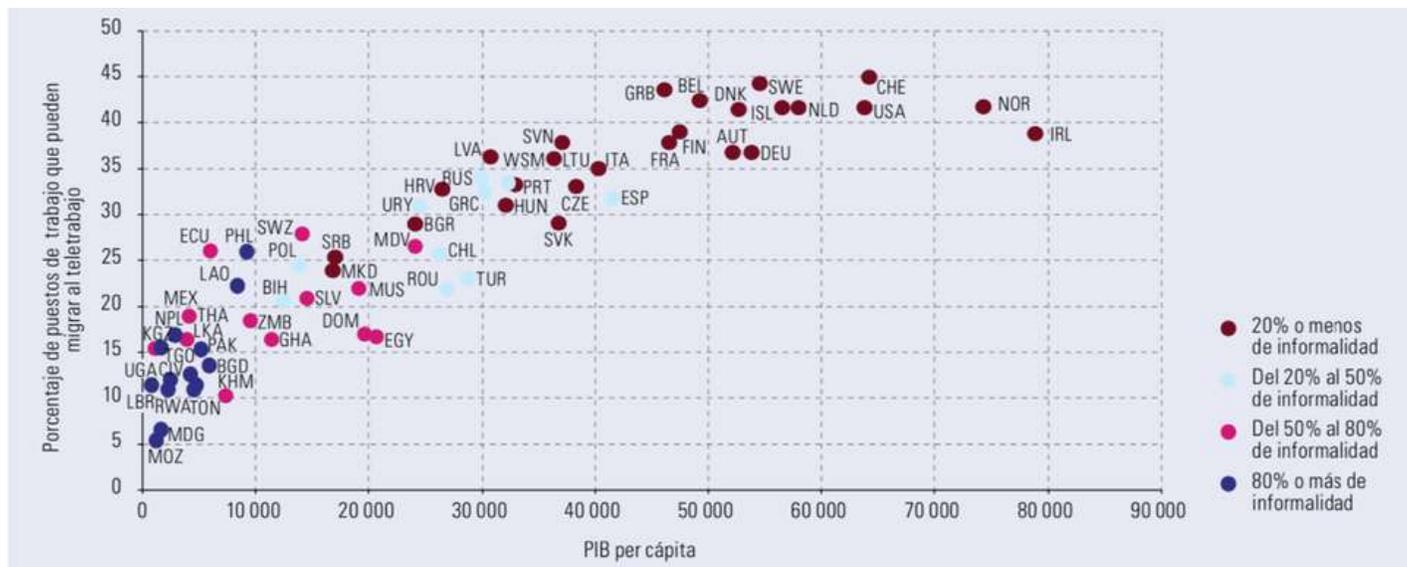
Actualmente frente a la pandemia provocada por el COVID-19, el teletrabajo ha sido una solución viable para muchas empresas y entidades del sector público para continuar con sus actividades, mermando un poco los efectos económicos (que representa las medidas de seguridad y confinamiento) con menores riesgos a la salud y seguridad para los trabajadores. En consecuencia, para muchos países el teletrabajo aumentó considerablemente en sus periodos de confinamiento (unos más estrictos que otros de acuerdo a las medidas de seguridad implementadas por cada país).

Es importante resaltar que su implementación varía entre países por razones coyunturales, jugando un papel preponderante: las estructuras de los mercados laborales, las estructuras productivas, los niveles de informalidad, además del acceso y la calidad de la infraestructura digital; de tal modo que, de acuerdo a La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)², “el porcentaje de puestos de trabajo que pueden migrar al teletrabajo está positivamente vinculado al nivel del PIB per cápita y a menores grados de informalidad”.



² Informe de La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) titulado: Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19.

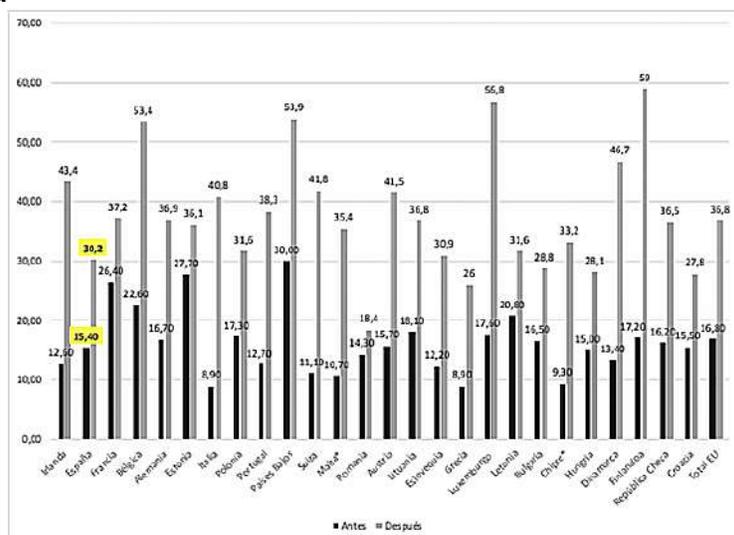
Gráfica 1: Probabilidad de teletrabajar, PIB per cápita y nivel de informalidad, 2019 o último dato disponible (en porcentajes y dólares).



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG); J. Dingel y B. Neiman, "How many jobs can be done at home?", NBER Working Paper, N° 26948, Cambridge, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas (NBER), 2020, y datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta modalidad encontró un mayor auge en la comunidad europea y en los Estados Unidos de Norteamérica con respecto a otras partes del mundo, por ejemplo, en estos países más del 50% de los trabajadores puede trabajar desde su hogar, cifra que se reduce a menos del 15% en algunos países de África.

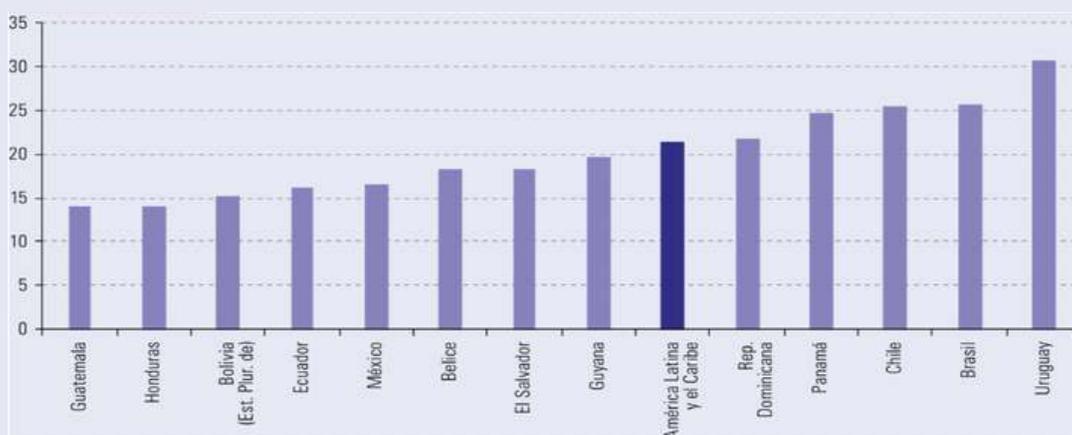
Gráfica 2: Porcentaje de empleados que teletrabajan en la Unión Europea, antes y durante la pandemia



Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

En el caso de América Latina y el Caribe, la CEPAL estima que en promedio el 21.3% de los empleados podría teletrabajar, como se aprecia en la gráfica 3.

Gráfica 3: América Latina y el Caribe: probabilidad de teletrabajar (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

En estos países el porcentaje de ocupaciones en las que se podría teletrabajar está condicionado por los elevados niveles de informalidad, que en 2018 alcanzaban más del 50% del empleo total. La mayoría del empleo informal se concentra en sectores que necesitan interacción física³, de ahí que no se pueda implementar el teletrabajo como una opción viable para los trabajadores de esta región del mundo.

En este sentido, la OIT ha emitido medidas urgentes para afrontar la crisis derivada de la pandemia en el que se prima la importancia de estimular la economía y el empleo, el apoyo a las empresas, la protección de los trabajadores (adaptando nuevas modalidades como el teletrabajo) y la búsqueda del diálogo social⁴.

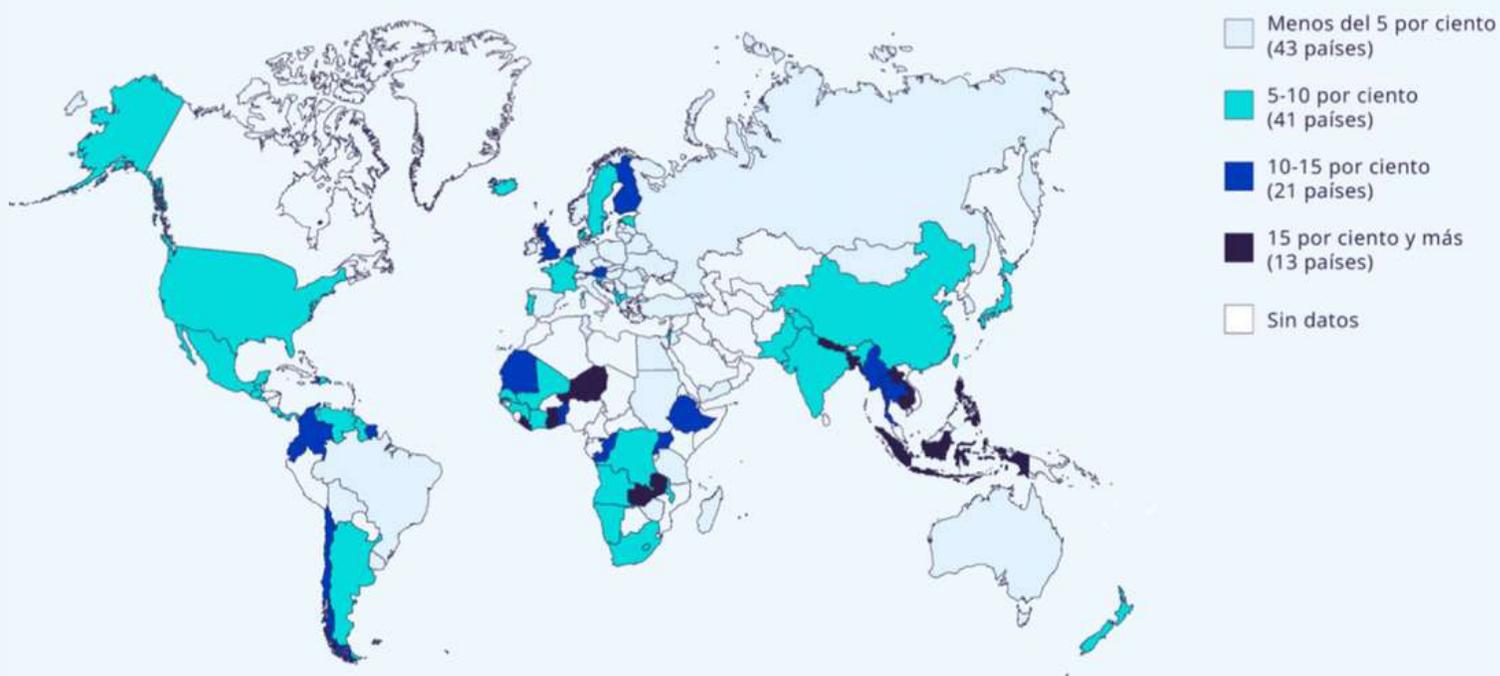
Anteriormente a este panorama sanitario, la OIT realizó un informe en el año 2019 en el cual estimaba que había en el mundo unos 260 millones de trabajadores basados en el domicilio, lo que representa el 7.9% del empleo mundial; de tal modo que en la mayoría de los países de los que se tiene información, los teletrabajadores constituían menos del 10% de todas las personas empleadas, pero en 13 países representaban más del 15% de la fuerza de trabajo, teniendo por generalidades que en los países de ingreso bajo y mediano, la mayoría de los trabajadores basados en el domicilio eran trabajadores por cuenta propia, pero en los países de ingreso alto, los trabajadores asalariados integraban el grupo más numeroso.



³ *Ídem.*

⁴ Organización Internacional del Trabajo. "Observatorio de la OIT: La COVID 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis". Ginebra, 2020

Figura 1. Porcentaje de trabajadores basados en el domicilio, 2019.



Fuente: Resumen Ejecutivo del trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente existen estimaciones sobre el aumento de los teletrabajadores en los primeros meses de la pandemia en 2020, en torno a que 1 de cada 5 trabajadores realizó sus actividades laborales en su domicilio, de manera que se prevé que los próximos datos arrojen un aumento sustancial con respecto a los años anteriores y que sigan incrementando a lo largo de los años, de ahí la importancia y necesidad de abordar las dificultades y desafíos que afrontan los países, los teletrabajadores y sus empleadores; que los lleve como un primer avance, a la corrección de los sistemas de regulación en el mundo para la actualización y permanencia.

A continuación se abordará el panorama mundial con respecto a los países que cuentan con algún tipo de legislación integral o complementaria a convenios colectivos relacionados con el teletrabajo.



3.1 Regulación internacional sobre el teletrabajo



España



Ley: Real Decreto-ley 28/2020 sobre el teletrabajo, que entró en vigor en octubre de 2020.



Regulación:

- Existencia de la voluntariedad en esta modalidad de trabajo y su reversibilidad;
- Se considera teletrabajo cuando las horas trabajadas vía remota alcanzan al menos un 30% de la jornada durante un periodo de tres meses, es decir lo que equivale a un día y medio a la semana;
- Los empleadores deben encargarse de la dotación y del mantenimiento de los medios y de los equipos que necesita el trabajador para ejercer su actividad a distancia;
- Se debe formalizar un acuerdo escrito entre empleado y empleador para determinar los gastos y cómo se abonan;
- Los empleadores tiene un plazo de 10 días para entregar el texto a los representantes de los trabajadores, para posteriormente remitirse a la Oficina de Empleo;
- Los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones laborales que los demás: retribución, promoción, etc. Solo pueden excluirse aquellos derechos que sean inherentes a la prestación de trabajo presencial;
- Los empleadores tienen la obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo de las y los teletrabajadores, además de la aplicación de medidas contra el acoso sexual y laboral;



Definición: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación⁵.

- El derecho de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo;
- La empresa deberá garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, además de informar por escrito las posibilidades de ascenso que se produzcan;
- El accidente que pudiera sufrir un teletrabajador/a durante el tiempo de trabajo, se presumirá que es accidente laboral;
- El empleador no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del teletrabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo de su labor;
- Los teletrabajadores podrán ejercer sus derechos de naturaleza colectiva;
- Se garantiza el derecho a la desconexión.

Estadísticas: En el 2019 la población que trabajaba a distancia era de un 4.8% de los trabajadores, sin embargo la crisis sanitaria aumentó la proporción de teletrabajadores a un 34%.

⁵ Artículo 2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020.



Francia



Ordenanza núm. 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017. Código del Trabajo⁶.



Regulación:

- Debe ser voluntario (salvo algunas excepciones de fuerza mayor o una pandemia).
- El teletrabajador tiene los mismos derechos que el empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa.
- Se inclina por el derecho de las personas con discapacidad, para las que el empresario debe aceptar su solicitud o argumentar de forma justificada su negativa.
- Se establecen franjas horarias durante las cuales el empleador puede contactar al teletrabajador.
- Cuenta con modalidades de control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo.
- Un accidente ocurrido en el lugar donde labora el teletrabajador se considera como un accidente de trabajo.
- Los trabajadores que ejercen parte de su actividad en la modalidad de teletrabajo gozan de los mismos derechos colectivos que el resto de los empleados de su empresa.



Definición: el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que las actividades que podrían realizarse en las instalaciones, se realizan fuera de estas de forma voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación⁷.

Estadísticas: De acuerdo al Banco Central Europeo (BCE) la cuota de trabajadores con empleos en los que es posible el teletrabajo supera el 50%.

⁶ La regulación del Teletrabajo se rige por el Acuerdo Marco Europeo de 2002; el AMET fue asumido por el Acuerdo Interprofesional Nacional francés el año 2005.

⁷ Artículo L.1222-9 del Código del Trabajo francés.



Italia



Ley: *el lavoro agile*, en 2016, que se puede traducir como trabajo flexible o *smart working*, además cuenta con un reglamento que rige el teletrabajo en las administraciones públicas.

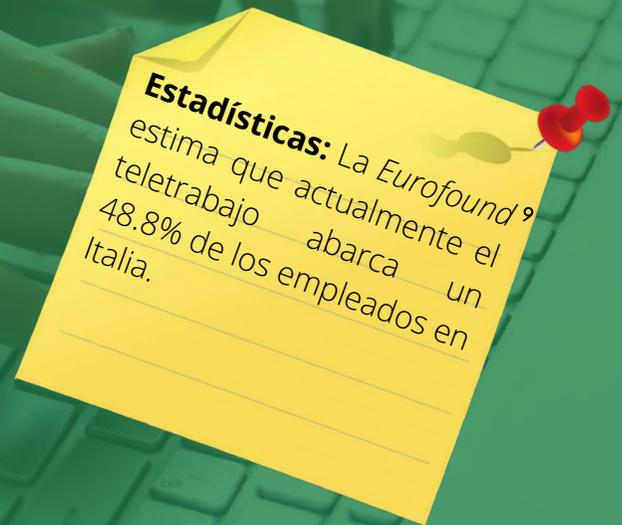


Definición: teletrabajo es el trabajo realizado por un empleado en cualquier lugar que se considere adecuado, ubicado fuera de la sede de trabajo, donde el rendimiento es técnicamente posible, con el apoyo predominante de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permiten la conexión con la administración al que el servicio en sí es inherente⁸.



Regulación:

- El objetivo de esta regulación fue flexibilizar la forma en que se desarrolla el trabajo con una mayor conciliación con la vida personal del trabajador.
- Es voluntario y garantiza la igualdad de trato (tanto económico como reglamentario).
- Protección en caso de accidentes y enfermedades laborales.
- No solo se regula la capacidad de trabajar a distancia, o teletrabajar, sino una organización del trabajo más flexible, sobre todo con respecto a los horarios.
- Se establece el derecho a sindicalización La emergencia sanitaria de coronavirus amplió el derecho al trabajo flexible, que incluye el teletrabajo, a grupos de población como los padres con hijos a cargo y personas con discapacidad o sus cuidadores.



⁸ Artículo 2 del reglamento que rige el teletrabajo en Italia..

⁹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.



Portugal



Ley: Ley Nº 7/2015, Código de Trabajo desde el año 2003, con modificaciones incorporadas en los años 2009 y 2015.



Definición: Se considera teletrabajo el trabajo realizado con subordinación legal, generalmente fuera de la empresa y mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación¹⁰.



Regulación:

- El trabajador con un hijo de hasta 3 años tiene derecho a realizar la actividad en régimen de teletrabajo, cuando esta sea compatible con la actividad realizada y el empleador disponga de los recursos y medios para tal fin.
- Se establece la propiedad de los instrumentos de trabajo así como del responsable de la respectiva instalación, mantenimiento y pago de los gastos inherentes de consumo y uso;
- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores, es decir, en lo que respecta a la formación y promoción profesional, los límites de carrera, el horario normal de trabajo y otras condiciones laborales, la seguridad y la salud en el trabajo y la reparación de daños derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- El empleador debe evitar el aislamiento del teletrabajador, concretamente a través de contactos regulares con la empresa y otros trabajadores.
- El empleador debe respetar la privacidad del trabajador y los tiempos de descanso de su familia, además de brindarle buenas condiciones de trabajo, tanto físicas como psíquicas.

- Existirán visitas al lugar de trabajo del teletrabajador para el control de la actividad laboral y de los instrumentos de trabajo, en horarios de 09:00 a 19:00 horas.
- El teletrabajador puede gozar de los derechos de representación colectiva

Estadísticas: Antes de la pandemia un 15.5% de las personas empleadas habían teletrabajado habitualmente u ocasionalmente y como consecuencia de la crisis sanitaria aproximadamente un 38.3% de los empleados portugueses empezó a trabajar desde casa.¹¹

Nota: Durante el estado de emergencia declarado como consecuencia de la crisis del coronavirus, se estableció al teletrabajo como una modalidad obligatoria en todos los supuestos en los que ello fuera posible.

¹⁰ Artículo 166 del *Código do Trabalho Lei n.o 7/2009* de Portugal.

¹¹ *En Work, teleworking and COVID-19*, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>



Holanda



Ley: *Flexible Work Act (Wet flexibel werken)* Ley del trabajo flexible en vigor desde el 1 de enero del 2016.¹²



Regulación:

- Los empleados que hayan trabajado un año pueden solicitar a su empleador que ajuste la cantidad de horas de trabajo, el lugar de trabajo (por ejemplo trabajar desde casa) y/o los horarios de trabajo;
- La solicitud solo la pueden realizar los trabajadores de un empleador que tenga 10 o más empleados;
- La solicitud debe indicar la hora de entrada, el cambio deseado en las horas de trabajo, el lugar de trabajo deseado o la distribución deseada de las horas de trabajo a lo largo de la semana;
- Los motivos de rechazo por parte del empleador se presentan en caso de que exista un interés comercial o si el ajuste da lugar a problemas graves en el campo de la seguridad, problemas de carácter financiero u organizativo.

Nota: En Holanda el 98% de los hogares tienen una conexión a internet segura y eficaz, existe una combinación correcta de tecnología, cultura y enfoque para que el teletrabajo sea exitoso.

Estadísticas: De acuerdo al *RTL Nieuws* al inicio de la pandemia en Holanda los teletrabajadores se contabilizaban en un 45% y 56%. De acuerdo con los expertos, esto también tiene que ver con la cultura corporativa de muchas empresas del país: las jerarquías son planas, se enfocan en la confianza más que en el control. Holanda era el país de la UE con más teletrabajadores a finales de 2019: cuatro de cada diez empleados operaban a distancia de manera regular.

¹²No se puede derivar de ello un derecho general al teletrabajo, porque el empleador también puede rechazar dicha solicitud, pero debe justificarlo por escrito.



Bélgica



Ley: Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 fue reglamentado por el Convenio Colectivo No. 85 de 2005,¹³ del Consejo Nacional del Trabajo, y que la ley Arrêté Royal du 13 juin 2006, declaró obligatoria la aplicación del Convenio Colectivo N° 85 del 2006. Después de la entrada en vigor del convenio el 1 de julio de 2006, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, editó en septiembre de 2007 “Clés pour introduire le télétravail dans une entreprise” que se traduce en “Llaves para introducir el teletrabajo en una empresa”, publicación de fácil manejo, apoyada sobre un estudio jurídico y sociológico, en la que se explican todas las claves para la implantación de la modalidad de teletrabajo.



Definición: El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC) en tareas que, pudiéndose llevar a cabo en la empresa, se efectúan fuera de la misma (normalmente en el domicilio del trabajador) de forma regular y bajo un contrato de trabajo.



Regulación:

- Esta modalidad de trabajo es voluntaria y reversible;
- El contrato se realiza por escrito y debe contener como mínimo la frecuencia de días y/o presencia en la empresa y los periodos durante los cuales el trabajador a distancia debe ser localizable y los medios para tal fin.
- Se establece la igualdad de condiciones para todos los trabajadores;
- El empleador debe proporcionar al teletrabajador los equipamientos necesarios para el trabajo a domicilio, instalarlos y mantenerlos;
- El empleador asume exclusivamente los costos de las conexiones y comunicaciones vinculadas al trabajo a domicilio;
- El empleador tiene la obligación de informar al teletrabajador la política de la empresa en cuanto a salud y seguridad en el trabajo, en particular las exigencias relativas a las pantallas de la computadora.

Estadísticas: Bélgica es uno de los países europeos con mayor auge en la modalidad de teletrabajo durante el confinamiento, de acuerdo al estudio de la consultora de servicios de recursos humanos SD Worx, esta modalidad tuvo una implantación del 62%, frente a una media europea del 57%.

¹³ Hasta 2005 el teletrabajo en Bélgica se regía por la Ley de 6 de diciembre de 1996, que introdujo el trabajo a domicilio dentro del campo de aplicación de la Ley de 3.7.78 relativa a los contratos de trabajo.



Suecia y Alemania

Ambos países no tienen una regulación específica para la regulación del teletrabajo y en su lugar lo hacen supletoriamente a través de convenios colectivos sectoriales y de empresa.



Estados Unidos de Norteamérica



Ley: Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010 (*Telework Enhancement Act*) solo para la administración pública federal. La normativa del teletrabajo en la empresa privada se rige a través de los Códigos de Conductas o Códigos de Buenas Practicas, que se utilizan como directrices para las negociaciones de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.



Definición: El Teletrabajo es un acuerdo de flexibilidad laboral bajo el cual un empleado desempeña las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo, y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado, que no sea la ubicación en la que normalmente desempeñarían su labor de manera presencial¹⁴



Regulación:

Telework Enhancement Act:

- Requiere que cada agencia ejecutiva establezca una política según la cual los empleados federales elegibles están autorizados a teletrabajar;
- Se aplica a todas las agencias federales del Poder Ejecutivo;
- Se formaliza a través de un acuerdo escrito de teletrabajo entre el empleado y el gerente (manager);
- Los teletrabajadores y gerentes deben completar una capacitación interactiva de teletrabajo;
- Provee un sitio web¹⁵ central de teletrabajo que contiene información para las agencias, los empleadores y los trabajadores federales, sobre la manera efectiva de implementar el teletrabajo en el Gobierno Federal;
- Apoya los esfuerzos de las agencias para alcanzar objetivos importantes, como el reclutamiento y la retención de una fuerza de trabajo federal productiva;
- Mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

Estadísticas: Un estudio ¹⁶ de la Escuela Sloan de Administración del Instituto de Tecnológico de Massachusetts informó a principios del mes de julio del año 2020 que aproximadamente la mitad de los trabajadores estadounidenses se encontraban laborando desde sus casas.

¹⁴ Sección 6501 de la Ley de Mejora del Teletrabajo de EEUU.

¹⁵ www.telework.gov

¹⁶ Con una muestra representativa de más de 50.000 personas.



Argentina



Ley: Ley 27.555, la cual entrará en vigencia el 1 de abril de 2021.



Definición: Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.¹⁷



Regulación:

- Definición más clara sobre el teletrabajo y los límites de su aplicación;
 - Voluntariedad del trabajador sobre el uso de esta modalidad;
 - Reversibilidad, la cual implica que el teletrabajador, puede regresar a desempeñar su labores dentro de la empresa si este así lo desea;
 - La indemnidad, la cual establece que los empleadores deben proveer a los trabajadores con las herramientas y capacitación necesarios para poder desempeñar su trabajo a distancia, y en caso de no poder proveerlos, compensar los gastos que implique la adquisición de dichas herramientas;
 - El empleador debe proporcionar el equipamiento (hardware y software), las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja;
 - Los teletrabajadores son responsables por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberán procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo y en ningún caso responderán por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo;
- La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar;
 - Goce de derechos colectivos y representación sindical;
 - Jornada laboral pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo;
 - Los empleados que acrediten tener a su cargo menores de 13 años, personas discapacitadas y adultos mayores tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.
 - El derecho a la desconexión digital.

Estadísticas: El Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) estimó que alrededor de 3.3 millones de personas que se encuentran en el mercado laboral realizan tareas categorizadas como "teletrabajables".

¹⁷ Artículo 102 Bis de la Ley 27.555 en materia de Teletrabajo de la República de Argentina.



Colombia



Ley: 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.



Definición: El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo¹⁸.



Regulación:

- La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador;
- Se establecen las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio;
- Se determinan los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal;
- El teletrabajador debe ser afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales e igualmente deben estar afiliados a una caja de compensación familiar;
- El teletrabajador mantendrá la custodia de los elementos de trabajo y se fija el procedimiento de la entrega al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo;
- El contrato de trabajo puede ser a término fijo o indefinido, o incluso de obra o labor, toda vez que el teletrabajo es una forma de organización laboral y no un tipo de contrato diferente;
- El pago de horas extras, dominicales y días festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral y sea a petición del empleador;
- La asignación de trabajo deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural;
- Los empleadores tienen la obligación de garantizar el mantenimiento de los equipos de trabajo, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos, necesarios para desempeñar sus funciones;
- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- Las actividades laborales no demandan gastos de movilidad al teletrabajador, por lo que no habrá lugar al auxilio de transporte, pero si por alguna razón el trabajador debe movilizarse en ejercicio de sus funciones, tendrá derecho al auxilio de transporte dependiendo del monto de su salario;
- Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural;
- El empleador tiene la obligación de contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, por lo que debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando;
- La reversibilidad de regresar a desempeñar sus labores de manera presencial en el lugar de trabajo;
- Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

Estadísticas: Para el año 2018, el número de teletrabajadores en Colombia se ha incrementado en más de 385% en los últimos años, pasando de 31, 500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018.

De acuerdo al Ministerio del Trabajo de Colombia, se estima que por la pandemia esta modalidad de trabajo aumentó en un 80% (219 mil 600 teletrabajadores).

¹⁸ Artículo 2 del Decreto 0884 que reglamenta la Ley 1221 de 2008 en Colombia.



México



Ley: artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, reforma del 8 de diciembre de 2020.



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

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica ¹⁹.



Regulación:

- Un teletrabajador es quien preste sus servicios, remunerado y subordinado, en un lugar distinto a la instalación de la empresa o centro de trabajo del patrón, y utilice primordialmente, las tecnologías de la información y la comunicación. Y que al menos un 40% de cumplimiento de la labor sea fuera del centro de trabajo;
- Las condiciones generales de trabajo deben estar establecidas en el contrato laboral: el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud, la descripción y monto que el empleador pagará a la persona trabajadora, los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales;
- La obligación de los empleadores de aportar los medios, recursos y herramientas necesarias para que los teletrabajadores puedan cumplir con sus labores: entrega de equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros, así como el de asumir los costos derivados del trabajo como el pago de servicios de telecomunicación (internet) y la parte proporcional de electricidad, además de implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados;
- Respeto al derecho a la desconexión;
- Goce de derechos colectivos y representación sindical;
- Establecimiento de mecanismos y capacitación adecuada para el uso de las tecnologías de la información y comunicación;
- Las obligaciones de los teletrabajadores: cuidado, guarda y conservación de los insumos proporcionados para realizar sus labores, respeto a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador, protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades e informar con anticipación sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad;
- La garantía de cambio de modalidad de presencial a teletrabajo;
- Se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las teletrabajadoras;
- Se garantiza el derecho a la intimidad, respetando los datos personales y solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria.

Estadísticas: De acuerdo a la Encuesta sobre el Impacto Generado por Covid-19 en las Empresas (ECOVID-IE) ²⁰, que elabora el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y derivado de la crisis sanitaria del COVID-19, en México solo el 12.2% de las empresas han adoptado la modalidad de teletrabajo o home office. Por el tamaño de las organizaciones, con respecto a las grandes empresas han utilizado esta modalidad de trabajo en un 44.8%, las pequeñas y medianas empresas (pymes) en un 19% y en un 11.2% por las micro empresas.

¹⁹ Artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de teletrabajo

²⁰ Encuesta realizada el segundo trimestre de 2020 y los resultados de la encuesta fueron publicados en julio del mismo año.



Costa Rica



Ley: Decreto Legislativo 9738 de 2019 en materia de teletrabajo²¹.



Definición: El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo²².



Regulación:

- El teletrabajo es voluntario y reversible;
- Para el sector público y privado;
- El horario del teletrabajador es flexible (dentro de los límites establecidos) el cual debe ser acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo;
- Se establecen los criterios de medición, evaluación y control de la persona teletrabajadora;
- Se prohíbe el uso del teletrabajo como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras;
- Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora;
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social otorga un reconocimiento para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo como mecanismo para mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de las ciudades y promover el desarrollo sostenible del país;
- El empleador tiene la obligación de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía, y viáticos en caso de que las labores asignadas lo ameriten;
- El teletrabajador deberá guardar confidencialidad respecto a la información o datos propiedad de la persona empleadora.

Estadísticas: La Encuesta Continua de Empleo del INEC, reportó que como consecuencia de la pandemia en Costa Rica la cantidad de teletrabajadores pasó de 21 mil 524 en septiembre del 2019 a 282 mil 632 en el mismo periodo del 2020.

²¹ La primera regulación del teletrabajo en Costa Rica se encuentra en el Decreto 34704 de 2008, en el que se recogen las normas relativas al teletrabajo en el sector público.

²² Artículo 3 de la Ley para regular el teletrabajo No. 9738 en la República de Costa Rica.



Bolivia



Ley: Decreto Supremo 4218 de 14 de abril de 2020.



Definición: El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC's en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan²³.



Regulación:

- El empleador o patrono (como lo contempla la ley) llevará un registro de sus teletrabajadores denominado "Registro de Trabajo a Domicilio", en el que anotará el nombre y apellidos paterno y materno de los obreros (como lo contempla la ley), su residencia, cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida;
- De la misma forma el teletrabajador llevará un registro en donde se indique la naturaleza y cantidad de la obra, la fecha en que es entregada, el precio convenido, el valor de los materiales entregados y la fecha de la devolución de la obra. El salario fijado se pagará íntegro y directamente al teletrabajador, sin descuento alguno por retribuciones a contratistas o subcontratistas;
- El empleador tiene como obligación proveer al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados, capacitarlo para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones, establecer medios de comunicación formales;
- El teletrabajador debe cumplir con los protocolos de seguridad establecidos para salvaguardar la información, equipos informáticos y otros bajo su custodia, además deberá permitir al empleador o entidad pública el libre acceso a la información relacionada con el teletrabajo;
- El teletrabajador debe informar en un plazo no mayor a veinticuatro horas al empleador o entidad pública cuando el equipamiento y/o software que se encuentre bajo su custodia, sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización;
- El teletrabajador tiene la obligación de guardar confidencialidad respecto a la información de propiedad del empleador o entidad pública, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo;
- El teletrabajador debe mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios dispuestos por el empleador o entidad pública, sin exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente;
- Actualmente el teletrabajo se considera como una modalidad de prestación de servicios, se posiciona y se regulariza en el marco para afrontar el COVID-19, otorgando el Ministerio de Trabajo a las alcaldías, gobernaciones la potestad para regular el horario de trabajo en sus jurisdicciones, donde el sector público y el privado podrán implementar la modalidad del teletrabajo.

²³ Artículo 3, inciso A, del Decreto Supremo No. 4218 del 14 de abril de 2020 en materia de Teletrabajo.

Estadísticas: De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo representa solamente un 15% del total de trabajo (formal) en Bolivia.



Brasil



Ley: En el año 2017 se incorpora por primera vez mediante la ley 13.467 un capítulo especial sobre teletrabajo (Título 2, Cap II-A).



Definición: El teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, utilizando tecnologías de la información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo ²⁴.



Regulación:

- Se acuerda a través de un contrato de trabajo individual, en el que se especificará las actividades que serán realizadas por el teletrabajador, las disposiciones sobre responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuado para la provisión de trabajo remoto, así como el reembolso de gastos pagado por el teletrabajador;
- Se especifica con respecto a los riesgos y/o enfermedades laborales que el empleador debe instruir a los teletrabajadores de manera expresa y clara las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes.

Estadísticas: De acuerdo al estudio "Teletrabajo en América Latina", elaborado por la firma 5G Américas, en el año 2018, Brasil se consideraba como uno de los países con más teletrabajadores de América Latina con 12 millones de trabajadores en esta modalidad.

²⁴ Artículo 75-B de la Ley 13.467 en materia de Teletrabajo de la República de Brasil.



Chile



Ley: 21.220 correspondiente al Código del Trabajo.



Definición: La norma para Chile distingue entre el trabajo a distancia y el teletrabajo; entendiendo trabajo a distancia “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” y por teletrabajo: “si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios” ²⁵.



Regulación:

- Las partes del contrato pueden pactar el lugar donde se prestarán los servicios, pudiendo ser el domicilio del trabajador.
- Se establece la reversibilidad del contrato, a petición de alguna de las partes;
- Es posible combinar el trabajo a distancia o el teletrabajo y la prestación de servicios de forma presencial en la empresa, o poder establecer una jornada definida que no exceda de 45 horas semanales;
- En el contrato se establece: la modalidad acordada, si es total o parcial, lugar donde se prestarán los servicios, duración del contrato, determinación de los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador y tiempo de la desconexión;
- Es obligación del empleador facilitar los implementos necesarios para la prestación del servicio (teléfono, computadora, servicio de internet). Así también, todos los costos de mantenimiento, funcionamiento y reparación de equipos;
- El empleador debe gestionar los riesgos laborales, confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, para facilitarle un instrumento de autoevaluación al trabajador;
- Se establece que el trabajador siempre puede acceder a las instalaciones de la empresa, por lo que el empleador debe garantizar su cercanía y presencia en las actividades colectivas que se realicen, asumiendo los gastos de traslado del trabajador.

Estadísticas: De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en Chile, durante este periodo de pandemia se estima que un 28.9% de los empleados han hecho al menos una hora de teletrabajo la última semana de marzo de 2020, es decir aproximadamente 1.8 millones de personas. Esta modalidad se concentra en los trabajadores de los sectores de enseñanza (75,4%), suministro de electricidad y gas (56,7%), información y comunicaciones (46,7%) y actividades financieras y de seguros (42,4%).

Con estas cifras, Chile se ubica como uno de los países con menor factibilidad de esta modalidad de trabajo entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

²⁵ Art. 152 quáter G del Código del Trabajo de Chile.



Ecuador



Ley: Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 de 2016.



Definición: El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permita, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control²⁶.



Regulación:

- El teletrabajo puede pactarse permanente o parcial;
- En el sector público se establece que el porcentaje de teletrabajadores en una empresa de este sector no debe superar el 20% de la nómina de trabajadores;
- El teletrabajador puede gestionar la organización de su tiempo de trabajo. Sin embargo, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo;
- La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones del empleador;
- Los teletrabajadores tienen la obligación de cuidado y custodia de las herramientas entregadas para el desempeño de sus funciones.

Nota: El teletrabajo emergente fue regulado a raíz de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno de Ecuador para coadyuvar con los empresarios y al sector público en la ejecución de sus labores y objetos misionales, así como mantener la estabilidad laboral de sus trabajadores.

Estadísticas: De acuerdo al Ministerio de Trabajo (MDT), hoy en día en el Ecuador existen aproximadamente 14,300 personas que trabajan bajo esta modalidad de Teletrabajo.

²⁶ Artículo 2 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 de Ecuador.



Panamá



Ley: 126 que regula el Teletrabajo, fue sancionada el 17 de febrero de 2019, adicionalmente el 16 de marzo de 2020 se aprobó el Decreto No. 78 en el cual se establecen medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19, en la sección "Modalidades de teletrabajo".



Definición: El Teletrabajo consiste en la prestación de servicios subordinada sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez se ejerce el control y la supervisión de las labores²⁷.



Regulación:

- El contrato se realiza de carácter voluntario y es reversible.
- El teletrabajo puede ser parcial o completo.
- El empleador asume los gastos que se pacten para el desarrollo del teletrabajo.
- El empleador brindará la capacitación necesaria a teletrabajador para el desarrollo de sus funciones.
- El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador por lo que tiene la obligación de supervisar y capacitar periódicamente a los teletrabajadores para el correcto uso de pantallas, monitores y sistemas de audio, la ergonomía del uso de la computadora, las condiciones ambientales, riesgos específicos y medidas preventivas.
- El empleador debe poner a la disposición del teletrabajador un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo.
- El teletrabajador tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para la protección de los datos, de los equipos y programas con los que trabaja.
- Se impulsa la creación de una Red Nacional de Trabajo que incluye a la empresa privada, sector público, universidades y organizaciones sociales para fomentar la cooperación a nivel nacional y regional entorno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo.

Estadísticas: De acuerdo a una encuesta realizada por Bumeram, el porcentaje de trabajadores en la modalidad de teletrabajo es solo de un 13%.

²⁷ Artículo 2 de la Ley 126 que regula el teletrabajo en la República de Panamá.



El Salvador



Ley: Decreto N° 600/2020, de 20 de marzo de la Ley de regulación del teletrabajo.



Definición: El teletrabajo es una forma de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizado como soporte las tecnologías de la información y la comunicación²⁸.



Regulación:

- Es voluntario y debe existir acuerdo entre las partes.
- En el contrato se especifican las condiciones para la ejecución de labores, obligaciones, derechos y responsabilidades del empleador y el teletrabajador.
- El empleador debe proveer los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones necesarios para el desarrollo de las labores del teletrabajador. En caso de que el trabajador acepte hacer uso voluntariamente de su propio equipo de trabajo, el empleador está obligado a compensar su depreciación.
- El empleador está obligado a brindarle la capacitación necesaria al teletrabajador para el desarrollo de sus funciones.
- Los teletrabajadores deben mantenerse a la disposición de su empleador durante la jornada de trabajo.
- Las personas empleadas en la modalidad de teletrabajo tienen los mismos derechos individuales o colectivos que los trabajadores presenciales.

Estadísticas: La Unidad de Inteligencia Laboral del Ministerio de Trabajo de El Salvador estima que en 2019 solo el 12.7% de las personas trabajadoras podían realizar teletrabajo, dada la estructura productiva y dinámica del mercado laboral en el país.

²⁸ Artículo 3 de la Ley de Regulación del Teletrabajo No. 600 de la República de El Salvador.



Perú



Ley: 30036 de 2013 y su decreto reglamentario 009 de 2015 del Ministerio de Trabajo²⁹.



Definición: El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores³⁰.



Regulación:

- Se realiza a través de un contrato, el cambio de modalidad se realiza por escrito.
- Reversibilidad y voluntariedad del contrato.
- Los medios físicos requeridos para la prestación de servicios por teletrabajo pueden ser proporcionados por el empleador o el teletrabajador. En caso de que sean proporcionados por el teletrabajador, el empleador compensa los gastos.
- El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Estadísticas: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) reportó que al corte de junio de 2020 alrededor de 200,000 personas ya realizaban trabajo remoto en el Perú como consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19.

²⁹ El teletrabajo está regulado en Perú desde el año 2013.

³⁰ Artículo 2 de la ley que regula el teletrabajo en el Perú.

4. Desarrollo e impacto de las TIC's para el teletrabajo

La revolución electrónica iniciada en la década de los 70 constituye el punto de partida para el desarrollo creciente de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's)³¹ en esta época los avances científicos en el campo de la electrónica tuvieron preponderancia ya que combinaban esencialmente la electrónica y el software alcanzando su apogeo en la década de los 80, ello dio paso al proceso de convergencia tecnológica de los tres ámbitos: electrónica, informática, y telecomunicaciones; en la década de los 90 con la aparición de la Red Informática Mundial o World Wide Web, lo que comúnmente se conoce como "www", se continuó con la consolidación de las TIC's y su rápida evolución trajo consigo transformaciones en sectores educacionales, de la salud, comunicación, entretenimiento y desde luego el sector laboral no fue la excepción, lo que ha abierto un nuevo abanico de posibilidades con respecto a la organización y la productividad en los distintos sectores económicos.

De la misma manera el teletrabajo comienza a figurar fuertemente en la década de los 90, naturalmente a la par del avance de las TIC's, sobre todo para las organizaciones que pertenecen al sistema productivo; ya que el teletrabajo depende necesariamente para su existencia el componente tecnológico. Sin las TIC's esta modalidad no sería factible y no solo por el hecho de ser un canal de envío de trabajo o comunicación entre empleados y empleadores, sino más bien por el papel preponderante en toda la organización y proceso del trabajo, volviéndose una herramienta clave a través de la cual se produce el conocimiento que constituye el valor del trabajador, y les permite generar contactos y trabajar en forma colectiva con otros trabajadores.

Indiscutiblemente las TIC's han modificado históricamente los procesos de trabajo y hoy día sería difícil imaginar el entorno laboral sin el uso de ellas, ya sea para comunicarse, organizarse, procesar o sistematizar información, automatizar procesos, innovar o mejorar la calidad de productos y servicios, etc.



³¹“Es el conjunto de herramientas, soportes y canales desarrollados y sustentados por las tecnologías (telecomunicaciones, informática, programas, computadores e internet) que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos, contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética a fin de mejorar la calidad de vida de las personas”: William Darío Ávila Díaz



Las TIC´s aportan claramente un valor fundamental permitiendo facilitar casi cualquier tarea, pero su impacto estuvo especialmente dado en las áreas de administración, gestión y organización de la producción, así como en el control permanente de la calidad en la elaboración de los productos y en la prestación de servicios. Redefiniendo dos variables importantes para toda organización: el tiempo y el espacio, orientándolo a los resultados y cumplimiento de objetivos clarificados.

Ahora ante un panorama de crisis sanitaria el teletrabajo resalta como una modalidad emergente para muchos sectores productivos en vías de mitigar la crisis económica y brindar certeza a millones de trabajadores en el mundo. El punto es que, mientras para algunos países es una solución viable y fácil de transitar por la fortaleza de sus economías y avances fuertes en la penetración de las TIC´s, para otros es casi impensable. De tal modo que no se pueden obviar las brechas que existen actualmente con respecto al acceso de las TIC`s en los distintos contextos del mundo, situación que inhabilita el uso de soluciones digitales en el caso del teletrabajo.

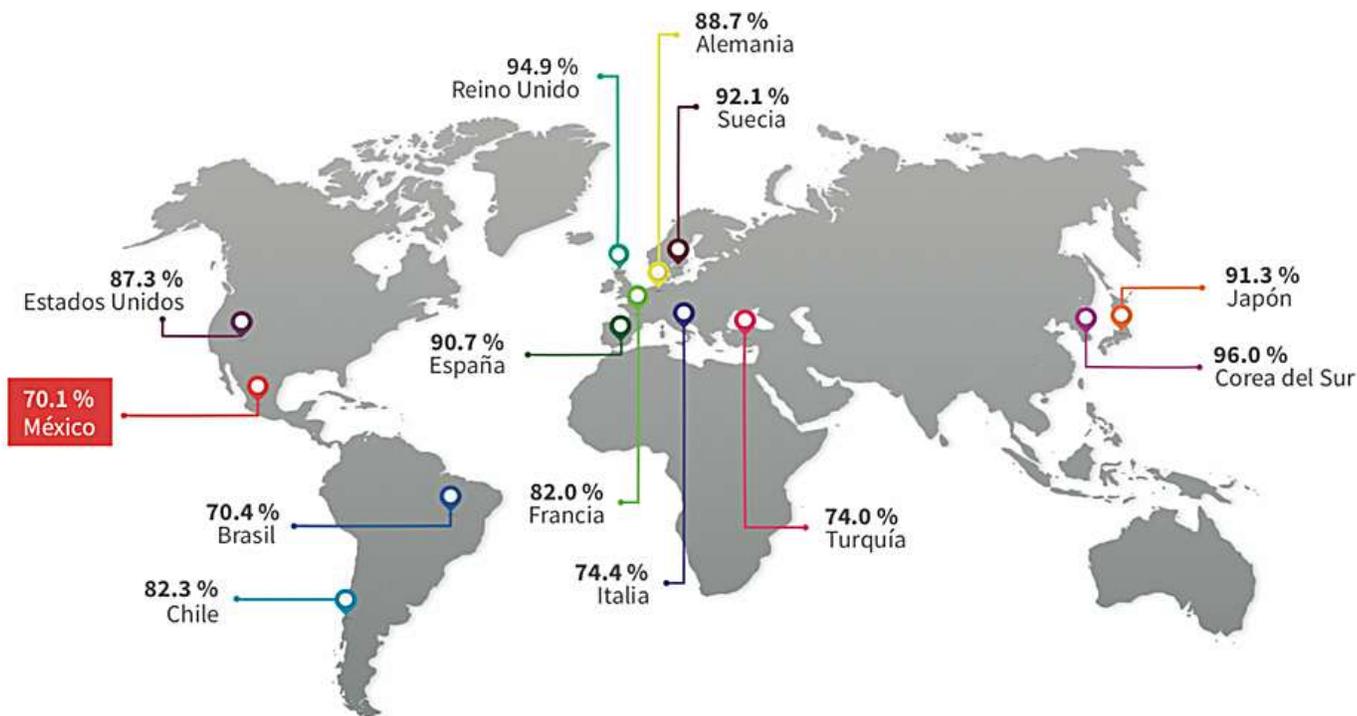
La carencia de dispositivos tecnológicos, las bajas velocidades de conexión a internet o incluso la nula conexión a esta red, condiciona el acceso a otros derechos humanos como lo es: la salud, la educación y el trabajo, al tiempo que puede aumentar las desigualdades socioeconómicas. En este sentido el ex secretario general de la ONU, Kofi Annan, ha manifestado que:

“La marginación de grupos sociales que carecen de casi todo, incluyendo el acceso a las TIC´s, no solamente se les margina en este aspecto, sino que también se contribuye a que se agudicen sus otras carencias, como el trabajo, la habitación, la alimentación, los cuidados de salud, el agua potable, etc.” (Annan, 2018)

La pandemia logró visibilizar y recrudecer muchas carencias al punto de reflexionar lo lejano que se encuentra el mundo digital para algunas regiones y países, en donde el componente tecnológico es vital y directamente proporcional al desarrollo económico con impacto en el tipo, modalidades y calidad de los empleos.

A continuación se muestra el panorama mundial de disponibilidad a las TIC's, el porcentaje de acceso y usos en México; lo que en suma facilita o imposibilita la implementación del teletrabajo actualmente.

Porcentaje de usuarios de Internet en varios países, 2019



Fuente: INEGI (2020) de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información (TIC) en los Hogares, 2019.

Porcentaje de hogares con equipamiento de tecnología de información y comunicaciones, 2019.

Telefonía alámbrica y/o celular:



Conexión a internet:

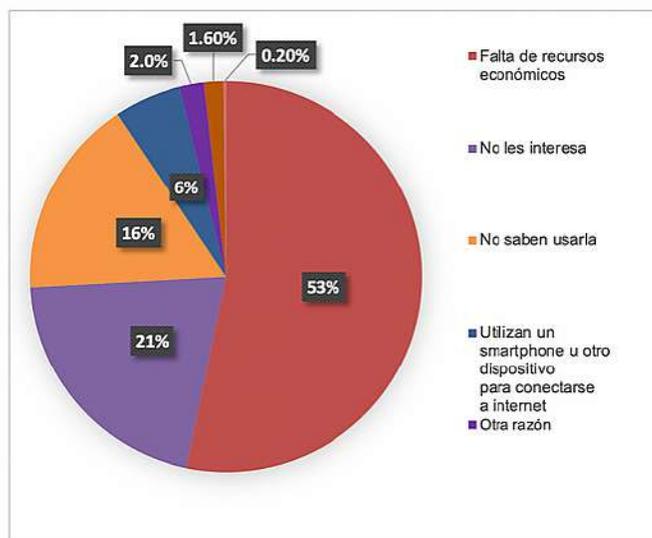


Computadora:



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH, 2019.

Distribución porcentual de los hogares que no disponen de computadora, según principales razones, 2019



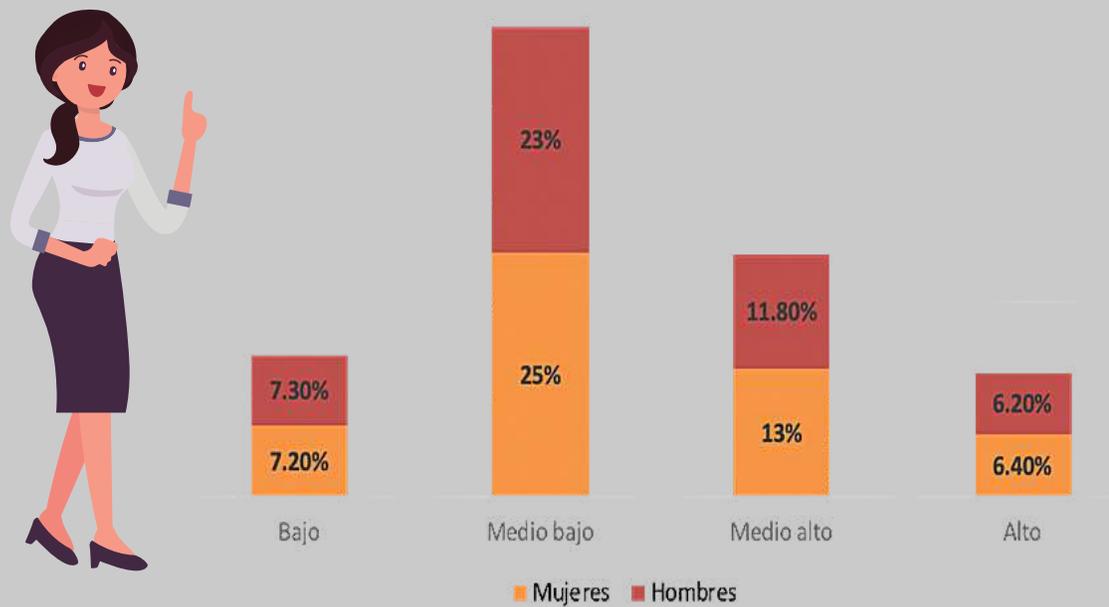
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH, 2019.

Porcentaje de usuarios de Internet según principales usos, 2019



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH, 2019.

Distribución porcentual de usuarios a Internet por estrato socioeconómico y sexo, 2019.

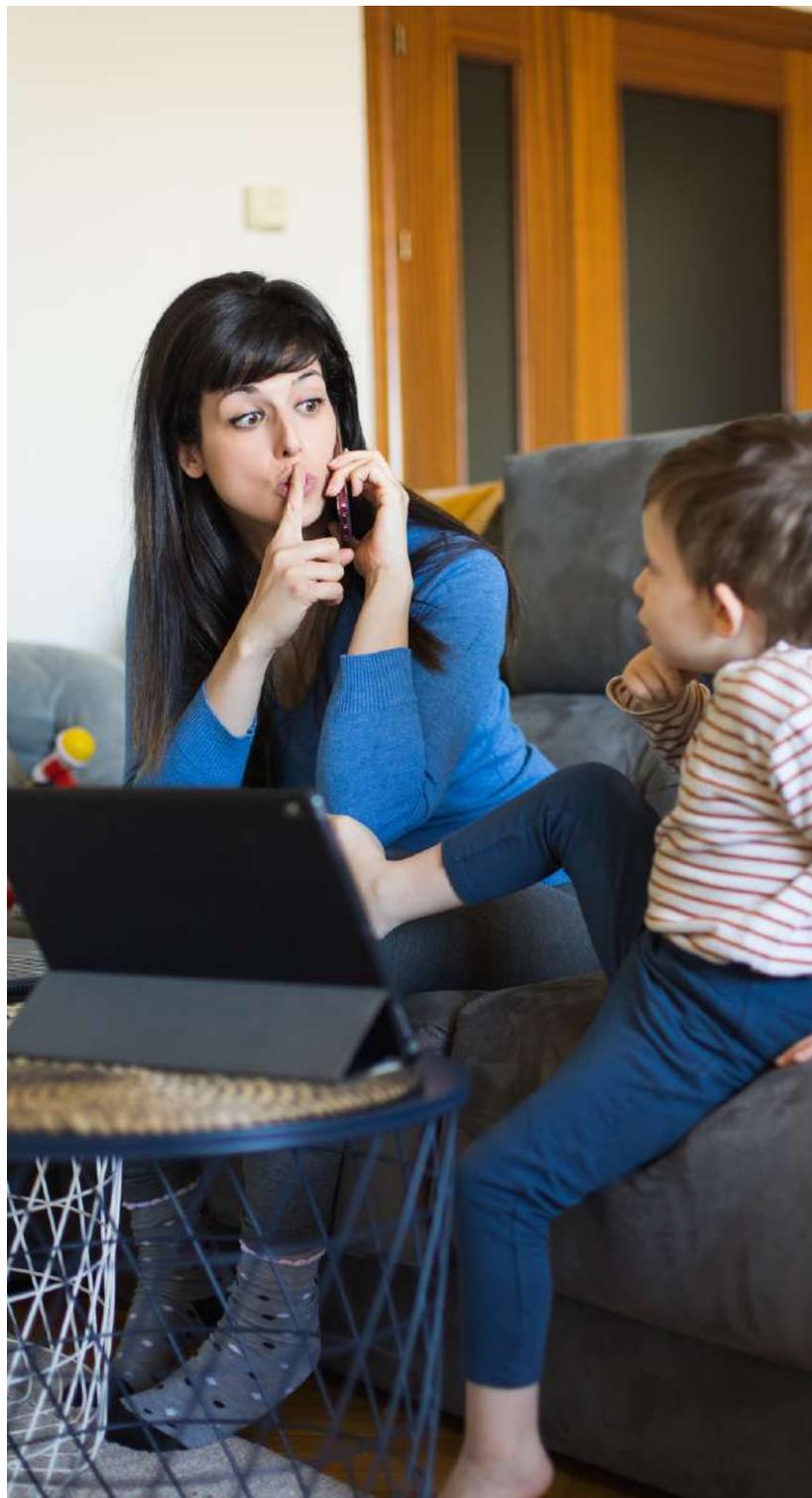


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH, 2019.

5. La dimensión del género y el teletrabajo

Existen varios factores que determinan si un trabajo puede realizarse potencialmente a distancia. La cantidad de trabajos que se pueden realizar a distancia determina la parte de la fuerza laboral que puede trabajar desde casa durante una pandemia y así reducir la transmisión del virus en la comunidad. En dos artículos recientes (Hatayama *et al.*, 2020; OIT 2020) se examinaron las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico: se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar.

Las conclusiones indican que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC's, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros, así como los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo. Aunado a lo anterior, un factor muy importante que también debe considerarse en la regulación del teletrabajo es la dimensión del género.



En algunos países, las mujeres perderán empleos de manera desproporcionada a causa de la pandemia, debido a dos factores principales; primero, tanto a nivel mundial como en la región de América Latina y el Caribe, la mayoría de las mujeres se emplean en dos de los sectores potencialmente más golpeados por la crisis: el comercio y servicios. Segundo, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo de menor duración y el empleo en empresas pequeñas con menor productividad. Es decir, las mujeres tienen empleos más precarios, que son los más golpeados por la pandemia. Además, ante el cierre de escuelas y centros de cuidado, las tareas de cuidados tanto infantiles como de adultos mayores recayeron en su mayoría en las mujeres.

Antes de la pandemia, la OIT cifraba en 260 millones a los teletrabajadores, es decir, representaban el 7,9% del empleo a nivel global. De los cuales, el 56%, o 147 millones, eran mujeres; lo que significa que la mayor carga laboral, tanto profesionalmente como lo relacionado con el hogar, impacta en mayor medida a las mujeres.

Si bien es cierto que el teletrabajo puede contribuir a mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal e incrementar la participación laboral de las mujeres y de personas con discapacidad física, quienes a menudo se enfrentan con la falta de accesibilidad en la vía pública y en los lugares de trabajo; estas nuevas oportunidades también conllevan desafíos como, por ejemplo, lograr que el acceso a la tecnología sea incluyente y que no incremente las brechas entre trabajadores altamente calificados que pueden teletrabajar y capacitarse en línea, y aquellos de baja calificación que carecen de habilidades y herramientas digitales básicas (acceso a internet, computador, teléfono inteligente, etcétera).



Sin embargo, no se debe dejar de lado que, con la pandemia, el desafío que enfrentan las mujeres incrementó al empatar sus responsabilidades de trabajo con las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y en muchos casos, también el cuidado de personas adultas mayores o enfermas, todo ello realizado simultáneamente.

Un estudio realizado por la Universidad Abierta de Cataluña, publicado en la revista *Oikonomics* (2020), muestra los resultados de entrevistas realizadas a 72 teletrabajadoras con responsabilidades del hogar y familiares en España, de las cuales, el 20% teletrabaja de tiempo completo y el 80% restante lo hace de manera parcial.

En este punto es importante señalar el particular escenario laboral de España respecto a los horarios, existe una figura conocida como “jornada partida” la cual consiste en dividir la actividad laboral con un descanso que usualmente es de 2 a 4 horas, situación que realmente no ha beneficiado la productividad laboral, por el contrario, genera dificultades para empatar otras actividades, como el horario escolar, que impacta mayormente a las mujeres, además de ser un problema que se vincula directamente con una desigualdad de género muy elevada en la esfera doméstica.

La mencionada jornada y una inflexibilidad extrema en los horarios laborales constituyen factores que propician que muchas mujeres opten por dedicarse plena o parcialmente al trabajo familiar y doméstico, abandonando sus carreras profesionales o incluso negándose a iniciarlas. Por todo esto, cada vez es más frecuente que organizaciones tanto del ámbito público como del privado busquen implementar medidas de flexibilidad laboral, entre las cuales el teletrabajo es una de las más populares.

El estudio permitió identificar tres modalidades de teletrabajo:

a) Modelo de la simultaneidad: es decir, las actividades laborales se desarrollan al mismo tiempo que otras, relacionadas con las tareas del hogar, como el cuidado de los hijos. En este modelo el teletrabajo y la familia se superponen en un mismo espacio y momento.

b) Modelo de la intermitencia: supone que el teletrabajo y las tareas domésticas y familiares se suceden en intervalos de tiempo sucesivos, uno a continuación de otro, de forma intermitente y sin apenas mezclarse o superponerse; es decir, en esta modalidad las entrevistadas intercalaban en espacios y tiempos relativamente cortos el teletrabajo con las tareas domésticas, sin descuidar ninguna de ellas.

c) Modelo de compartimentos estancos: esta modalidad es más tajante en cuanto a la delimitación del tiempo y el espacio. El tiempo de teletrabajo y el dedicado a otras dimensiones de la vida de la trabajadora se separa de forma clara y rotunda. Los horarios tienen un principio y un fin muy bien definidos y ocupan un espacio muy concreto del día. Las interferencias que puedan provocarse entre el trabajo, la familia y las tareas domésticas son mínimas o nulas, llegando incluso en algunos casos a contar con una especie de oficina o espacio específico dentro del hogar para realizar el teletrabajo.



Cabe señalar que el estudio también considera las variables indispensables para poder cumplir con el teletrabajo, no sólo las relacionadas con la disposición de tecnología, sino también con las particularidades en las familias de las teletrabajadoras, como tener hijos mayores o independientes, o bien, hijos pequeños que no requieren un cuidado específico, así como familiares enfermos.

Por otra parte, también es importante mencionar que estas modalidades no son definitivas, es decir, pueden cambiar de acuerdo a las nuevas circunstancias familiares de las teletrabajadoras, lo cual representa para ellas una gran ventaja, al darles la posibilidad de empatar su desarrollo profesional con la vida familiar.

En esta tesitura, el teletrabajo debe ser comprendido como algo más que una técnica para mejorar la manera de organizar lo laboral o para mejorar la conciliación entre trabajo y hogar. Es una práctica que debe conducir a la creación de nuevos significados de lo profesional y de la compatibilización con la vida doméstica, familiar y personal, particularmente de las mujeres, por ser quienes mayormente asumen las labores del hogar, y que muchas veces las alejan del mundo laboral bien remunerado.

Bajo esta premisa, el teletrabajo se puede entender como una modalidad de organización de las responsabilidades y objetivos laborales que implica mucho más que una mera reducción de la extensión de la jornada laboral. Los mencionados modelos, más allá de describir una rearticulación del límite entre trabajo y vida doméstica, señalan una resignificación total de la noción de tiempo y espacio de trabajo. Al hacer tal cosa, también están cambiando su conceptualización de lo que supone un ambiente físico y simbólico para lo laboral.

Por tanto, no resulta aventurado sostener que el teletrabajo es más una lógica o racionalidad para entender lo laboral y que ha cobrado gran auge con la crisis sanitaria.



No obstante, vale recordar que este escenario no es plausible en todos los países del mundo, además de la brecha tecnológica, se debe tomar en cuenta la brecha de género, que ha relegado a las mujeres del desarrollo profesional, tanto de manera física como ahora en el caso del teletrabajo. Por tal motivo, es necesaria la existencia de normas y dispositivos legales que protejan los derechos de las mujeres, a un trabajo digno, con sueldos justos e iguales a los percibidos por los hombres que realizan las mismas funciones.

Para el caso del teletrabajo, los empleadores deben tomar en cuenta que además de las responsabilidades laborales, las mujeres asumen otras actividades domésticas, por lo que, al momento de establecer los términos y condiciones del teletrabajo, estas particularidades deben ser consideradas, en pro de un mayor beneficio para las partes, sin discriminar a las mujeres o en perjuicio de sus derechos.



6. El teletrabajo en México

La práctica jurídica mexicana ha incorporado figuras normativas que resultan ejemplo para el desarrollo legal de la región latinoamericana, colocando a México como un país que crea normas para regular los asuntos más importantes que acontecen, como las actividades laborales de prestación de servicios de cualquier índole, incluyendo los educativos y profesionales, mediados por tecnologías.

En México el tema de teletrabajo ha estado presente en el transcurso de los años, principalmente en las empresas quienes a través de su implementación han obtenido la mayor experiencia en esta forma de trabajo, por lo que resulta importante hacer una breve recapitulación del tema a través de los años.

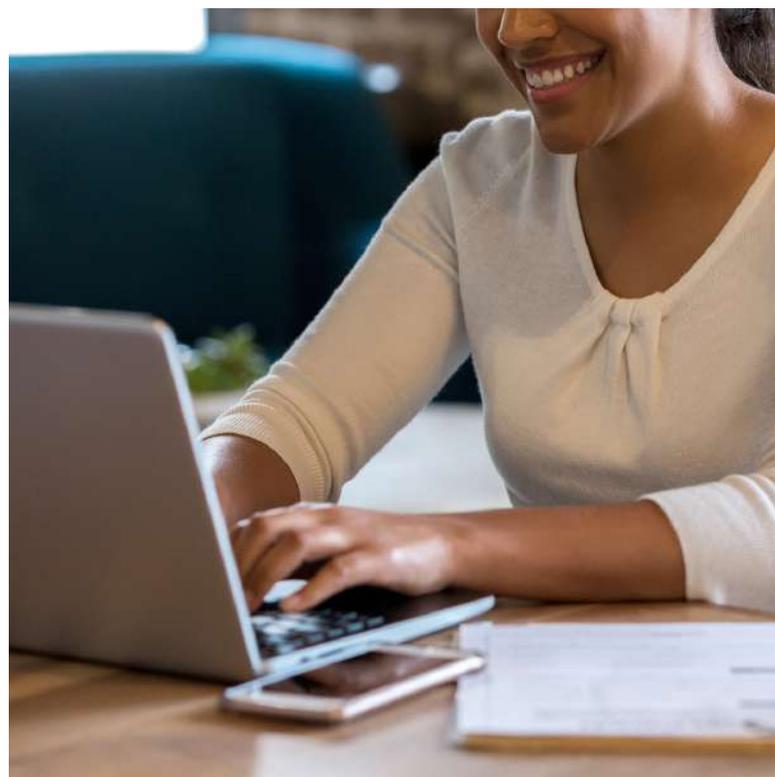
El teletrabajo es un empleo que se desempeña por una remuneración económica, sin requerir la presencia física del empleado en el lugar del trabajo, pero utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador". Esta definición ha sido planteada en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, y está en análisis por la Cámara de Diputados, en el Honorable Congreso de la Unión³².

El teletrabajo tiene presencia en el país desde 1997 en giros como la manufactura de *software* a partir del Tratado de Libre Comercio de América del Norte; además hay empresas que lo han aplicado, como: IBM, HP, AT&T, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, DHL, Grupo Elektra y el Instituto Politécnico Nacional y algunas oficinas de gobierno.

Como ya se ha mencionado, ante la crisis sanitaria por COVID-19 muchas instituciones y empresas migraron de la actividad presencial

al teletrabajo o home office en cuestión de días, por la notoria urgencia de continuar con las actividades laborales y la resolución de pendientes. Aunque en un inicio esta modalidad se implementó como medida provisional, actualmente las empresas están planteando la idea de cambiar definitivamente a esta alternativa laboral, por los beneficios y ahorros que representa tanto para la empresa como para el trabajador; mismos que ya fueron señalados en apartados anteriores.

El teletrabajo representa tanto ventajas como desventajas, para el empleador, como el empleado. Maximiza el tiempo de calidad de trabajo, en un entorno de cierta comodidad para el empleado, y reduce así el estrés en el ambiente de trabajo. Desde el punto de vista ergonómico, se reduce el gasto considerable de energía en un centro de trabajo, aunque se emplea solo un poco más en el del hogar.



³² GACETA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES. México. Mayo de 2020. [en línea]

Ante el escenario actual, vale la pena considerar la alternativa del teletrabajo como una forma viable de llevar a cabo las tareas de oficina con los avances tecnológicos en el campo de las telecomunicaciones, como el Internet, las tecnologías inalámbricas y de voz, entre otras, que facilitan cada vez más trabajar desde el hogar u otro espacio diferente a las oficinas. El teletrabajo en México es una realidad, siendo ya una oferta formal de empleo, como ejemplo se tiene la Secretaría de Trabajo del estado de México, quien a través de su portal de empleos ofrece esta forma de trabajo; así como otras vacantes del sector privado.

Esta situación deja de manifiesto la preeminencia de contar con instrumentos que regulen el teletrabajo, a fin de garantizar y proteger los derechos laborales, otorgando seguridad jurídica tanto al personal empleado como a los empleadores; por lo que en los siguientes apartados se dará cuenta de los cambios y avances legislativos que se han tenido en materia de teletrabajo, tanto a nivel nacional como local.

6.1 Panorama legislativo nacional

El panorama legislativo nacional entorno al teletrabajo tiene sus inicios a través de regulaciones dadas para el área de telecomunicaciones. Un ejemplo de ello es el acuerdo por el que se adiciona, según corresponda, el anexo B o C, a los títulos de concesión para instalar, operar y explotar redes públicas de telecomunicaciones que comprenden los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título respectivo, para incluir el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos en cuyo párrafo sexto de sus considerandos establece:

“dada la importancia de que el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos sea prestado por los concesionarios de redes públicas de telecomunicaciones que proporcionan los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado, [...] con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que actualmente se prestan vía Internet, tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes, se tendrá un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a distancia, así como para aplicaciones de telemedicina, teletrabajo y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes.”³³



³³ SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES. México. [en línea]

En otras palabras, el artículo regula la concesión del servicio de internet, cuya finalidad es que el acceso pueda llegar a más personas, y que las tecnologías de la información sean más y mejor aprovechadas, que la información sea útil, como regularmente se hace, para capacitaciones y educación, para el comercio electrónico, para la comunicación, así como para impulsar todas aquellas actividades relacionadas al desarrollo económico, social, cultural y personal.

Por ello es de suma importancia reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, la realización de este tipo de actividades debe contar con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social, tal es el caso de la reforma al artículo 311 de la Ley Federal de Trabajo de México,³⁴ el cual a la letra dice:

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Si bien es cierto que la legislación federal mediante una reforma en el año de 2012, consideró el trabajo a domicilio como aquel que se desarrolla a distancia, mediante el uso de TIC's, no precisó si el trabajo a domicilio es una modalidad distinta al teletrabajo, sin

establecer además los elementos particulares o las condiciones generales bajo las cuales se desarrollará el teletrabajo, no reconociendo los derechos y obligaciones tanto del teletrabajador como del patrón.

A pesar de que en la Ley Federal del Trabajo no se incluyeron preceptos relativos al "teletrabajo", la reforma en el año 2012 se puede considerar como un antecedente importante en la creación de un marco normativo especial que regule esta figura, así lo manifestaron en su momento legisladores de los diversos grupos parlamentarios a través de propuestas para la implementación de políticas laborales en la materia, al respecto también estudiosos del tema manifestaron factores a favor y en contra de esta modalidad de trabajo.



34 DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. México: 30 de noviembre de 2012. [en línea]

Derivado de la pandemia por Covid-19, el 27 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se declaran acciones extraordinarias para combatir el virus, facultando a las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, para coordinarse en la instrumentación de las medidas de mitigación y control de la enfermedad. Atendiendo el decreto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, durante los días 24 de abril y 29 de mayo de 2020, publicó la Guía de acción para los centros de trabajo ante el Covid-19 y la Guía para implementar el teletrabajo en los Centros de Trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid-19 respectivamente, que dieron lugar a la implementación de esta figura como una medida para mitigar la propagación del virus. En ese contexto se presentaron 21 proyectos de reformas a la Ley Federal de Trabajo ante el Congreso de la Unión, para regular la figura del teletrabajo con principios y reglas más claras, de las cuales 19 han surgido durante la pandemia, destacando las siguientes:

Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (PES)	Reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
Diputada María Alemán Muñoz Castillo (PRI)	Reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
Diputada Martha Angélica Zamudio Macías (MC)	Adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
Diputada Anita Sánchez Castro (morena)	Reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
Senadora Mario Zamora Gastélum (PRI)	Reforma de las fracciones I y IV del apartado A y las fracciones I y II del apartado B del artículo 123 de la Constitución
Diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto (PES)	Adición de diversas disposiciones de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional
H. Congreso de Coahuila	Adición de los artículos 58, 59 y 61 de la Ley Federal del trabajo
Diputado Jorge Romero Herrera (PAN)	Reforma de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Derivado del análisis de las iniciativas presentadas entorno al Teletrabajo, el pleno del Senado de la República aprobó en lo general y particular, con 91 votos, la minuta que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII BIS de la Ley Federal de Trabajo, en materia de teletrabajo. La minuta, enviada al Ejecutivo Federal para sus efectos, fue devuelta por la Cámara de Diputados con modificaciones al proyecto de decreto que el Senado le remitió el 19 de junio de 2019. El pasado 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Ley Federal del Trabajo para regular el Teletrabajo en México. Conforme a la reforma, se define el teletrabajo como:

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

PROPONENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Senadora Alejandra Noemi Reynoso Sánchez (PAN)	Reforma del artículo 311 y adición al capítulo XII Bis de la Ley Federal de Trabajo
Diputado José Martín López Cisneros (PAN)	Reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
Senador Miguel Ángel Navarro Quintero (morena)	Reforma de los artículos 25, 27, 132 y 391 y adición al capítulo XII Bis y diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
Diputado Arturo Escobar y Vega (PVEM)	Adición al artículo 43 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional
Senadora Geovanna del Carmen Bañuelos de la torre (PT)	Adición de un nuevo artículo 36 y un nuevo título décimo primero con un capítulo único denominado teletrabajo para los trabajadores al servicio del estado a la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del artículo 123 constitucional
Diputado Ricardo Flores Suárez (PAN)	Reforma al artículo 311 y adición de un capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo
Diputado Ricardo Flores Suárez (PAN)	Reforma al artículo 311 y adición de un capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo
Senador Miguel Ángel Mancera Espinosa (PRD)	Reforma del artículo 123 de la constitución federal
Senador Eruviel Ávila Villegas (PRI)	Reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Esto comprende los servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y gestiones en los centros de trabajo, y todas las que se necesitan para el manejo y transformación de la información, en particular, los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. La nueva regulación sobre teletrabajo será aplicable cuando las relaciones laborales se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio del empleado. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

La reforma establece las siguientes nuevas obligaciones especiales para los patrones:

1. Se hagan constar por escrito mediante un contrato firmado entre el patrón y el empleado. Debe incluir la naturaleza y las características del trabajo.
2. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al trabajador.
3. La descripción y monto que el patrón pagará al teletrabajador por concepto de pago de los servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.
4. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distintos horarios, siempre que no excedan los máximos legales, además de lo establecido por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.³⁵

De esta forma, la modalidad de teletrabajo formaría parte del contrato colectivo de trabajo y los patrones que no cuenten con dicho contrato colectivo deberán incluir el teletrabajo en su Reglamento Interior de Trabajo. El cambio de modalidad presencial a teletrabajo debe ser voluntario, salvo por casos de fuerza mayor.



Esta reforma entró en vigor el 12 de enero de 2021. El Poder Ejecutivo Federal contará con un plazo de 18 meses para publicar una Norma Oficial Mexicana que determine las obligaciones específicas que deberán cumplirse en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.

En México, las regulaciones han sido bastas, y se incrementarán conforme se encuentren más lagunas en la ley. Quizá el derecho comparado pueda funcionar para encontrar discrepancias y datos que puedan aportar a una mejor adaptación a la regulación y, en su caso, aplicación en el contexto mexicano. Por lo que la legislación internacional, ya explicada en los apartados anteriores, representa un buen punto de comparación entre lo que se ha avanzado y lo que falta por mejorar.

³⁵ DE LA VEGA & MARTÍNEZ ROJAS, S.C. México. 12 de enero de 2021. [en línea]

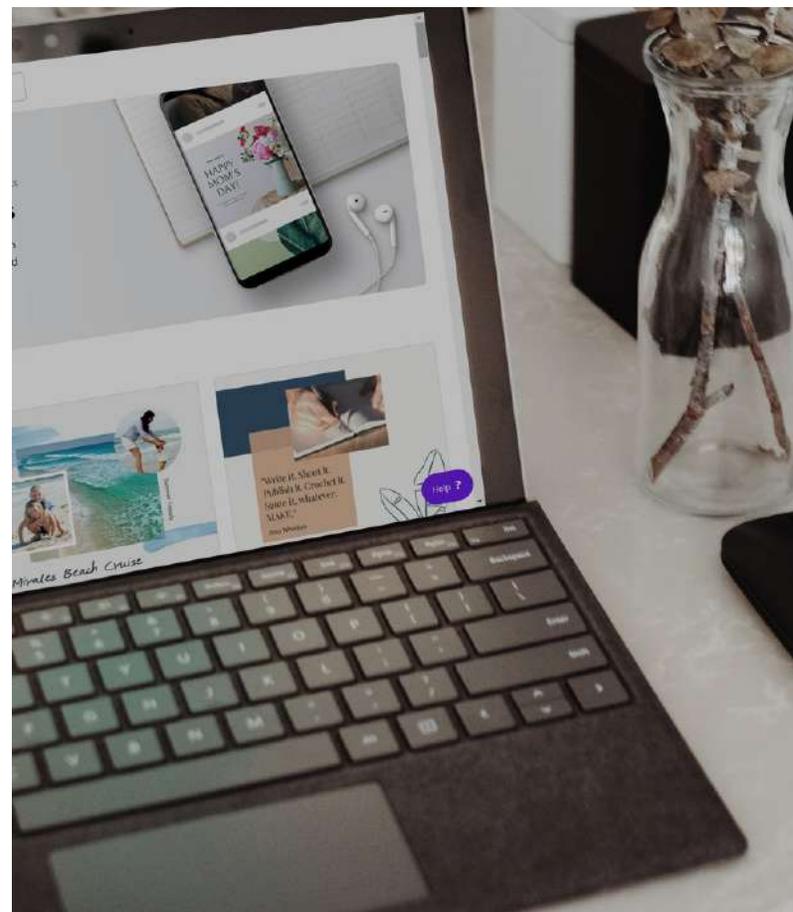
6.2 Impacto del teletrabajo en la economía mexicana

Retomando el contexto de la pandemia, es necesario reconocer que el inicio de esta ha orillado a elegir la opción de implementar el uso de la tecnología en casi todos los ámbitos de la vida diaria, así como las empresas se han obligado a integrarse en este ámbito, para continuar con las labores necesarias, desde la distancia, con nuevas estrategias como el teletrabajo. No solo México ha implementado esta figura jurídica entre sus legislaciones. Solo se ha agregado a una lista en las que figuran presumiblemente países de Latinoamérica como Chile, Colombia, Argentina y Costa Rica.

Esta implicación de llevar las relaciones humanas a través de una pantalla no necesariamente debe permear en la salud de las personas que están detrás de un ordenador, sino que, con el tiempo, las relaciones humanas evolucionarán y serán diferentes a como ahora las conocemos. Paulatinamente estos cambios empiezan a percibirse, por ejemplo, ya no es tan común ver a muchos niños jugando en la calle, ahora solo se comunican por redes sociales, y los jóvenes de ahora están más entretenidos en crear nuevo contenido para internet.

Desde un punto de vista alterno, esto incrementa las posibilidades de crear un negocio en línea e integrarse, eventualmente, en el comercio en línea. Aunque esto significa un crecimiento importante en el emprendimiento personal, igualmente significa la baja de empleos físicos, que poco a poco irán desapareciendo, y los puestos en las empresas serán ocupados desde un ordenador.

Así como la revolución industrial llevó a reducir los puestos de los humanos en el rol de la empresa, que competía ante una máquina que podía hacer un trabajo mecánico preciso y diez veces más rápido, únicamente con la colaboración de una sola persona para la supervisión, y el mantenimiento necesario; ahora los puestos se reducirán aún más gracias a lo innecesario de la presencia física en el lugar de trabajo de la empresa, que serán ocupados por algoritmos programables que sustituirán gradualmente las manos humanas, y harán un trabajo pre programado, de una manera específica y exacta.



Quizá pueda significar el incremento de los medios informáticos, y todas las profesiones que dependen de la tecnología reflejarán el incremento de trabajo, pero ¿qué pasará con las personas que no tengan la misma oportunidad de estudiar una licenciatura y poder entrar en este segmento? ¿qué será de las personas que no tengan la misma oportunidad de utilizar la infraestructura para el uso de las tecnologías de la información y comunicación?

Bajo esta premisa, se puede considerar que la economía se está convirtiendo en una ruptura aún más grande; una dicotomía del crecimiento y el empobrecimiento. Los ricos serán más ricos, y los pobres más pobres. No existe una cultura de emprendimiento, ni de crecimiento, ni de creatividad ante la adversidad. Las personas menos afortunadas en oportunidades se verán estancadas. Las personas que viven al día notarán una depresión económica en su entorno y la falta de empleos abundará por todo su alrededor.

Y, por ejemplo, en los países en los que no se puede implementar el teletrabajo, debido a la falta del avance tecnológico que en otros países es presumiblemente alto, la economía no solo se verá afectada en un segmento de la población, sino de la población del país en general. Esto se verá reflejado ahora hacia los poderes en los puestos de gobierno que, con la falta de aportación del pueblo a los gastos públicos, incrementará la crisis que de por sí ya ha sido mayor desde el inicio de la pandemia.

Así mismo, como se menciona anteriormente, solo se ha implementado el teletrabajo en algunos sectores económicos, dependiendo igualmente de lo calificado que esté el personal para afrontar esta nueva forma de trabajo.

Ahora bien, en el avance que ha sustentado México respecto a la economía frente al Covid-19, tiene un panorama, a decir verdad, bastante desalentador. Cabe destacar que en México existe un alto porcentaje de trabajo informal, comparado con otros países del continente, y del mundo. Es un sector de la población que se mantiene de sus actividades diarias y, en agregado, no cuenta con la seguridad, asistencia ni protección social que pudiera ostentar un trabajo en condiciones de formalidad.

La mayor parte de las personas que participan en el comercio informal vive en condiciones no óptimas, con baja escolaridad, y existe un bajo índice de capacitaciones para mejorar el comercio y así se vea reflejada una mejor condición de sus labores. Algunas de las actividades que entran en el comercio informal, son principalmente los puestos ambulantes, choferes de servicios de transporte por aplicación, o personas que se dedican a los quehaceres domésticos.

El empleo informal en México alcanzó el 51.8% de la población económicamente activa (PEA) en el país, hasta mayo del 2020.



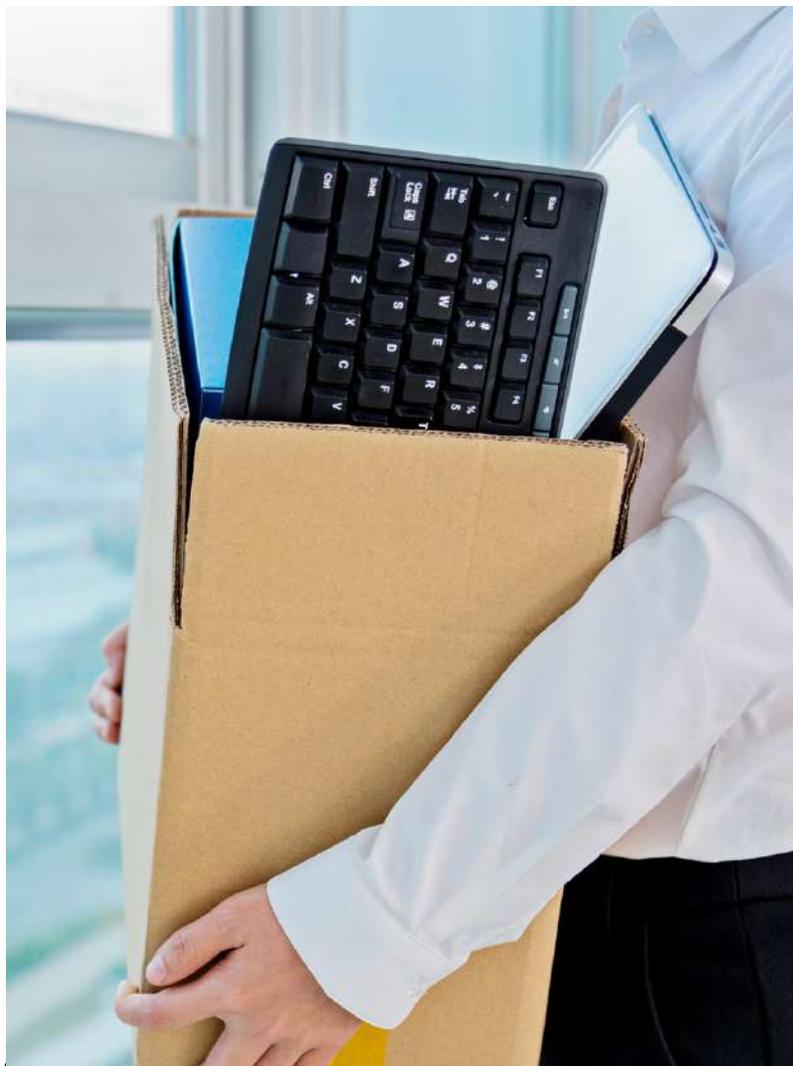
Según datos presentados por la revista FORBES (2020), la pandemia llegó en un tiempo de crecimiento, y llegó para destruir más de 12 millones de empleos formales e informales.

Por otra parte, el INEGI recabó información importante respecto al nivel de empleo y ocupación durante la crisis sanitaria. El estudio muestra que, acorde con la evolución de la pandemia en el país y la reactivación de los negocios y empresas en actividades económicas, en noviembre de 2020 en comparación con el mes previo, se observa:

- Una disminución de 226 mil personas de la PEA, al pasar de 55.6 millones a 55.4 millones. De los 12 millones de personas que salieron de la PEA en abril, la recuperación se mantiene alrededor de 9.9 millones para noviembre.
- La población ocupada se situó en 53 millones en noviembre, estadísticamente similar a la del mes previo. La población ocupada en jornadas de 35 a 48 horas semanales disminuyó en (-)487 mil ocupados. Por el contrario, se observó un crecimiento en los ocupados en jornadas de menos de 15 horas semanales de 346 mil personas. Los trabajadores por cuenta propia decrecieron en (-)333 mil, pero se observa una recuperación en el volumen de empleadores de 409 mil personas.
- Para noviembre, la población ocupada en el sector de la construcción se incrementó en 266 mil personas. Por su parte, el sector terciario disminuyó en (-)307 mil personas ocupadas, donde a pesar del crecimiento en los restaurantes y servicios de alojamiento de 351 mil personas, la reducción de personas ocupadas en diversos servicios resulta en la disminución de este sector.

- El regreso de la ocupación informal continúa con una tendencia al alza, con un incremento de 142 mil ocupados respecto al mes previo.
- La población subocupada fue de 8.4 millones de personas, equivalente al 15.9% de la población ocupada. En marzo de 2020, esta población era de 5.1 millones de personas.
- La tasa de desocupación fue de 4.4% en noviembre y de 4.7% en octubre de 2020.³⁶

Esto representa la disminución del trabajo y, por ende, la economía en el país se ve afectada. Desgraciadamente la pandemia llegó para golpear el trabajo en todos los sectores, y a los más vulnerables los ha dejado más expuestos.



6.3 Panorama legislativo en Oaxaca

En lo que se refiera a Oaxaca, con respecto al teletrabajo, existe una iniciativa de reforma a la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Estado, que fue presentada el día 26 de agosto del año 2020, en sesión ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura y propuesta por el diputado Noé Doroteo Castillejos del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo.

En la exposición de motivos se plantea naturalmente las bases jurídicas haciendo referencia a la Carta Magna, la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1996. Estas bases son elementales para la protección y desarrollo de los entes de trabajo.

La propuesta de reforma contempla una adición al Capítulo Quinto BIS denominado “De las Modalidades de Trabajo”, integrando los artículos del 37 BIS al 37 Quinquies.

El artículo 37 BIS queda como se lee a continuación:

"Se considera presencial cuando el empleado realice sus labores dentro de su centro de trabajo ordinario, y será a distancia cuando las desempeñe eficazmente de manera no presencial a través de las plataformas de comunicación, siendo esta segunda una modalidad extraordinaria, por lo que solo será aplicable en circunstancias excepcionales, por causas sanitarias, de seguridad pública o de gobernabilidad, previa declaración o decreto emitido por las autoridades correspondientes". Así lo prevé el artículo 37 Bis.



en dicha iniciativa contempla que el Estado reconocerá los mismos derechos y obligaciones tanto de los trabajadores a distancia que los trabajadores presenciales. Los trabajadores que desempeñen sus labores a distancia deberán cumplir puntualmente sus labores y obligaciones, dentro de su horario de trabajo, salvo aquellas que representen un riesgo fundado o se encuentren imposibilitados.

Para que un trabajador pueda desempeñarse a distancia, se deberá notificar por escrito, debiendo cumplir los requisitos que establezca el reglamento interno de la Dirección de Recursos Humanos de su organismo de adscripción.

Es notable el énfasis en la búsqueda de alternativas para mantener la eficiencia del servicio público, además de respetar las prestaciones del trabajador, su horario de trabajo, y sus tareas.

De esta manera se pretende dar certeza jurídica a los trabajadores al servicio del Estado máxime frente a situaciones de crisis sanitarias.

7. Consideraciones finales



- En definitiva, la modalidad de teletrabajo, a pesar de no ser un tema reciente, está cobrando fuerza y vigencia, potencializado a raíz de la crisis sanitaria y económica producida por la pandemia de COVID-19, no solo en México sino en el mundo.
- La crisis sanitaria puso a prueba los marcos jurídicos en el mundo, sobre distintos ámbitos y el laboral no fue la excepción, advirtiendo que a la fecha y a pesar de los distintos avances tecnológicos sigue habiendo grandes vacíos de regulación sobre otras modalidades de trabajo que le brinden seguridad social y certezas jurídicas a millones de trabajadores, máxime en situaciones como las que atraviesa el mundo en estas fechas.
- El teletrabajo se ha conformado, en el contexto de la pandemia de COVID-19, como un instrumento laboral esencial, que ha permitido continuar con la actividad económica en algunos países, pero para otros tantos ha sido casi un reto su implementación, en primer lugar por la falta de reglamentación y certeza jurídica sobre el mismo, y en segundo lugar las desigualdades en el acceso de las TIC's que va de la mano con economías débiles o endeblés que repercute en el tipo de empleos existentes, haciendo de esta modalidad un sueño casi inalcanzable.
- En México existe una heterogénea estructura productiva, un mercado laboral con una marcada informalidad y precariedad, una clase media vulnerable, una infraestructura digital deficiente y restricciones socioeconómicas a su acceso y conectividad, sin mencionar las carencias tecnológicas de los empleados y empleadores, situación que dificulta la migración o implementación del teletrabajo, mermando con ello el potencial de trabajo en los ámbitos productivos donde sería factible su implantación, profundizando aún más las desigualdades.

- La determinación de la factibilidad del teletrabajo debe examinar una serie de condiciones por la heterogeneidad de actividades y ocupaciones en los distintos sectores productivos, en donde las ocupaciones que mejor pueden transitar a modalidades de teletrabajo y que requieren de menor contacto físico, son las referentes a: personal de apoyo administrativo, profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio, directores y gerentes³⁷; A diferencia de las ocupaciones menos calificadas y menos remuneradas que responden a un porcentaje menor de capacidad de adaptación para hacer teletrabajo.
- La posibilidad de realizar teletrabajo depende de una serie de variables, que van desde el tipo de trabajo a realizar, el acceso y disposición a las TIC's, así como la capacitación para utilizarlas, hasta la dimensión del género. Lo que particularmente no debe dejarse de lado, pues las mujeres enfrentan mayores desafíos que los hombres al momento de empatar su desarrollo profesional con su vida familiar.
- Aunado a lo anterior, las mujeres perderán empleos de manera desproporcionada a causa de la pandemia, debido a dos factores principales; primero, porque la mayoría de las mujeres se emplean en dos de los sectores potencialmente más golpeados por la crisis: el comercio y servicios.

Segundo, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo de menor duración y el empleo en empresas pequeñas con menor productividad. Es decir, las mujeres tienen empleos más precarios, que son los más golpeados por la pandemia. Por lo que es necesario que la regulación del teletrabajo y en general, las políticas públicas sobre el trabajo, cuenten con perspectiva de género.



³⁷ De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); la probabilidad de teletrabajar es mayor del 80% en los servicios profesionales, científicos y técnicos, la educación, las finanzas y los seguros. Por el contrario, las probabilidades de teletrabajar de los ocupados en el comercio mayorista y minorista y la agricultura son del 15% y el 1% respectivamente.



- El teletrabajo se consolida como una tendencia en el derecho y mercado laboral mexicano; aunado a que, ante la globalización, representa una posibilidad de desarrollo para quienes entienden los sistemas tecnológicos y computacionales, por lo que el teletrabajo requiere de un perfil especializado y con competencias muy específicas, características que no todas las personas pueden cubrir. Ante lo cual es necesaria la capacitación tecnológica y la disminución de la brecha digital.
- Con relación a la legislación mexicana, la seguridad social de los teletrabajadores aún queda pendiente; por otra parte, las empresas que tengan a sus trabajadores bajo esta modalidad se encontrarán con varios retos que afrontar, ya que la reforma les impone nuevas obligaciones como patrones.
- Contractualmente, uno de los retos para los patrones es establecer por escrito las nuevas condiciones de trabajo mediante un contrato en el que quede asentado, entre otros datos, el equipo e insumos que le entregue a los trabajadores, destinados a desempeñar sus labores desde la modalidad de teletrabajo, así como los mecanismos de contacto y supervisión, duración y distribución de horarios.
- En ese sentido, existirá el reto, así como al debate de negociar con los sindicatos para determinar las condiciones de trabajo y establecer los convenios contemplados para el personal sindicalizado que esté desempeñándose mediante teletrabajo.
- Uno de los grandes desafíos será la logística para proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, como equipos de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, etc. Este rubro queda abierto a muchos comentarios en torno a qué equipo se debe asignar.
- El pago de servicios de telecomunicación siendo internet el principal desafío, así como la parte proporcional de electricidad. Este apartado genera varias interrogantes, desde cómo se realizará el pago a los trabajadores, incluso abarcando el cómo se demostrará, para exponer a las autoridades fiscales y de seguridad social que no se trata de un sobresueldo, sino que, efectivamente, es un pago para el cumplimiento de esta nueva obligación.
- Por último, otro de los asuntos pendientes, considerando el de mayor relevancia, toda vez que las reformas comentadas en principio se encuentran encaminadas a la protección del teletrabajador, es el Derecho a la desconexión, contemplando incorporar este derecho a los colaboradores en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral. Siendo el principal requerimiento para la adopción del trabajo a distancia establecidos en los lineamientos y condiciones de este, por lo que acordar horarios definidos para laborar y desconectarse será una de las tareas pendientes para las organizaciones y sus líderes.

Bibliografía

Asamblea de la República de Portugal. (2003). *Ley No. 99/2003 Código del Trabajo*. Recuperado de https://arquivo.pt/wayback/20201124112929/http://www.informatica.pt/v20/legislacao/docs/Lei99_2003-27Ago-CodTrabalho.pdf

Asamblea Legislativa de El Salvador. (2020, marzo). *Ley de Regulación del Teletrabajo* (600). Recuperado de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/384052FA-7820-4835-A5F9-AF8150684D71.pdf>

Asamblea legislativa de la República de Costa Rica. (2019). Ley para regular el teletrabajo N° 9738. Recuperado 11 de marzo de 2021, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20como,de%20la%20informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n

Becker abogados. Chile. Enero del 2021. [en línea] (consultado el 28 de marzo de 2021). Recuperado de: <https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/>

BID. (2020) El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19? Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-la-tecnologia-facilitar-la-0>

Boletín Oficial del Estado Español Legislación Consolidada. (2020, octubre). *El Real Decreto-ley 28/2020* (Ref. BOE-A-2020-12689). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

Boletín Oficial Republica Argentina - Régimen legal del contrato de teletrabajo - Ley 27555. (s. f.). Recuperado 1 de marzo de 2021, de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

Cámara de Diputados. (2020). *Gaceta Parlamentaria* (5668-XV). Recuperado de <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2020/dic/20201208-XV.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2021, julio). *Ley 1221 de 2008* (Diario Oficial No. 47.052). Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Congreso de la República de Perú. (2013, mayo). *LEY N° 30036*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

De la Vega & Martínez Rojas, s.c (enero, 2021). Reforma a la Ley General del Trabajo para regular el teletrabajo [en línea] Recuperado de: <https://www.dlvmr.com.mx/2021/01/12/reforma-a-ley-general-del-trabajo-para-regular-el-teletrabajo/>

Delaporte, I. y Peña, W. (2020). *Working from under COVID-19: Who is affected? Evidence from Latin American and Caribbean countries*. Global Labor Organization (GLO), Discussion Paper No. 528.

Diario de la República Electrónico de Portugal. (2012, febrero). *CÃ³digo do Trabalho*. Recuperado 5 de marzo de 2021, de <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/108165886/201803021649/indice>

DOF - Diario Oficial de la Federación. (21-01-11). Recuperado 28 de febrero de 2020, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021

_____. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. México: 30 de noviembre de 2012. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

Eurofound. (2021, 24 febrero). Working during COVID-19. Recuperado 9 de marzo de 2021, de <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-la-tecnologia-facilitar-la-0>

Gálvez, A. (mayo, 2020). Una modalidad en auge. Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. Oikonomics [en línea]. Mayo 2020, no. 13, ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>

Gobierno de Argentina. (s. f.). Teletrabajo. Recuperado 3 de marzo de 2021, de <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#titulo-1>

INEGI. (2020, julio). *ECOVIED-IE 2020 Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas Resultados Segundo evento*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecoviedie/2020/doc/PRECOVIDIER2.pdf>

____ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2020). México. Recuperado de:
<http://www.inegi.org.mx/>

Ministerio del Trabajo. (2016, agosto). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190*. Recuperado de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo Teletrabajo WEB.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. (2012, abril). *Decreto 0884*. Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3638_documento.pdf

OIT. (2011) Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Ratificación del C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Recuperado 18 de febrero de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322

ONU México. (2021, 13 enero). Las personas que trabajan desde casa deben gozar de mayor protección: OIT. Recuperado 25 de febrero de 2021, de <https://www.onu.org.mx/las-personas-que-trabajan-desde-casa-deben-gozar-de-mayor-proteccion-oit/>

Osio, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral. Revista Venezolana. ISSN: 1856-9099. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/45376896_El_Teletrabajo_Una_opcion_en_la_era_digital

Presidencia de la República de Brasil. (2017). *LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017*. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105767/129402/F508285252/LEY%2013467%20bBRASIL.pdf>

República de Panamá, Gobierno Nacional. (2020, febrero). *Ley 126 que regula el Teletrabajo*. Recuperado de <https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>

Rodríguez Gallardo, A. (2006). *La brecha digital y sus determinantes*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Rojas Espinoza, j. (2019). *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación* [tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, universidad de chile].

Servicio de Estudios de la Confederación. (2020, octubre). *La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia* (6). UGT. Recuperado de [https://ugtficabcn.cat/calaix/documentacio/teletreball/La nueva regulacion del teletrabajo.pdf](https://ugtficabcn.cat/calaix/documentacio/teletreball/La_nueva_regulacion_del_teletrabajo.pdf)

Social, P. T. D. M. Y. (2020, 1 abril). Ley-21220 26-MAR-2020 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (Biblioteca del Congreso | Ley Chile). Recuperado 11 de marzo de 2021, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

S.R.L./LexiVox, D. (s. f.). Bolivia: Decreto Supremo N° 4218, 14 de abril de 2020. Recuperado 10 de marzo de 2021, de <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N4218.xhtml>

Stato, D. Z. P. I. E. (99-03-25). DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 8 marzo 1999, n. 70 - Normattiva. Recuperado 20 de marzo de 2021, de <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1999-03->

[25&atto.codiceRedazionale=099G0121&atto.articulo.numero=0&atto.articulo.sottoArticolo=1&atto.articulo.sottoArticolo1=10&qId=1e529991-b958-430a-bf03-f2e43a7a9eeb&tabID=0.5849129966287574&title=lbl.dettaglioAtto](https://www.bjv.unam.mx/25&atto.codiceRedazionale=099G0121&atto.articulo.numero=0&atto.articulo.sottoArticolo=1&atto.articulo.sottoArticolo1=10&qId=1e529991-b958-430a-bf03-f2e43a7a9eeb&tabID=0.5849129966287574&title=lbl.dettaglioAtto)

Téllez, J, (s.f.) Teletrabajo. Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM.

Recuperado de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Trejo, A. (s.f) Teletrabajo. Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM.

México. [en línea] recuperado de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA

Laura Jacqueline Ramírez Espinosa.
Directora del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

Araceli Santiago Hernández.
Jefa de Departamento de Opinión Pública.

Arturo Méndez Quiroz
Jefe de Departamento de Estudios Sociales.

www.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CESOP



@Cesop_Oax



**Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública-
Oaxaca**



cesop@congresooaxaca.gob.mx