

# Capital y trabajo: versión cibernética

*Capital and labor: cybernetic versión*

**Dra. Josefa MONTALVO ROMERO**

Universidad Veracruzana

dramontalvor@hormail.com

ORCID: 0000-0001- 6351-2562

**Dra. Aleida Elvira MARTÍNEZ HARLOW**

Universidad Veracruzana

alemartinez@uv.mx

ORCID: 0009-0000-0115-1183

**Resumen:** Es incuestionable que la TIC han mejorado la eficiencia, la productividad y la colaboración en las organizaciones, revolucionando el mundo el trabajo. Con base en ellas es que el trabajo remoto o flexible ha permitido que muchos trabajadores puedan mejorar la conciliación entre trabajo y vida personal. Sin embargo, también se presentan muchos desafíos en los sistemas regulatorios y en los impactos que en materia de salud se pueden tener. México no es ajeno a esta problemática y a través de la regulación del teletrabajo, el derecho a la desconexión y la norma oficial mexicana 037 busca hacer frente a riesgos que en este contexto presentan las relaciones de trabajo.

**Abstract:** It is unquestionable that ICT has improved efficiency, productivity and collaboration in organizations, revolutionizing the world of work. Based on them, remote or flexible work has allowed many workers to improve the balance between work and personal life. However, there are also many challenges in the regulatory systems and the health impacts that can be had. Mexico is no stranger to this problem and through the regulation of teleworking, the right to disconnection and the official Mexican standard 037 seeks to address the risks that work relationships present in this context.

**Palabras clave:** Trabajo, TIC, desconexión, Teletrabajo.

**Keywords:** Work, ICT, disconnection, Teleworking.

**Sumario:**

- I. Introducción.**
- II. Modelos laborales alternativos.**
- III. Importancia de la desconexión laboral.**
- IV. El teletrabajo.**
- V. Caso México**
- VI. Reflexión Final.**
- VII. Bibliografía.**

**Recibido: septiembre 2024.**

**Aceptado: noviembre 2024.**

## I. INTRODUCCIÓN

Para bien o para mal la tecnología avanza sobre nuestras vidas y nuestros tiempos. Ahora estamos disponibles 24/7 y el horizonte es infinito porque somos presas de la ‘cultura de lo instantáneo’.

El trabajo es tiempo y es el único y verdadero generador de valor en la economía capitalista. La traducción en términos de igualdades lógicas, es que el tiempo es valor. Apropiarnos del tiempo nos permite adueñarnos de un generador de riqueza económica<sup>1</sup>.

Desde el siglo XIX los trabajadores lucharon por una jornada de 8 horas, esa limitación de la jornada fue de los grandes logros de la revolución industrial, cuantas cosas tuvieron que pasar para llegar al día de hoy donde el espacio digital laboral se fusiona con el personal y se le suma el espacio físico en el hogar.

Estas nuevas relaciones entre capital y trabajo desde el mundo digital Sai las explica de la siguiente forma:

El capital cibernético es una función, una conquista evolutiva, que adopta y elabora el capital (tecnológicamente más jerarquizado y potente) para reproducir su dominio sobre el trabajo vivo. Subsumiendo capitales simples (no innovadores, reproductores dependientes de tecnología), colabora con la dominación sistémica del capital como tal. La apariencia de autonomía del capital cibernético se da por el hecho económico del ofrecimiento, en la superficie del intercambio mercantil, de servicios y productos mediante la comunicación digital que permiten al resto de los capitalistas industriales la potenciación tecnológica de sí mismos: llegar eventualmente hasta donde llega la comunicación (si los acuerdos comerciales lo permiten). La subsunción se materializa como «entrelazamiento del conjunto del capital», a través de la comunicación (digital) mundial de los sistemas sociales; una potenciación cibernética de los capitales industriales, dinerarios, comerciales. El teletrabajo es un ejemplo inmediato de la reducción de

---

<sup>1</sup> SCASSERRA, S., “Trabajo y capitalismo digital ¿Cuánto vale tu tiempo?”, en *Anfibia*, 2021: <https://www.revistaanfibia.com/capitalismo-digital-cuanto-vale-tu-tiempo/>.

costos en infraestructuras, alquileres de edificios, oficinas, etc.; una verdadera digestión, que metamorfosea tanto al capital tecnológicamente dependiente como a los Estados nación y al trabajo vivo, en datos<sup>2</sup>.

Los datos posibilitan una ingeniería productiva que entrega “justo a tiempo” y bajo el perfil indicado.

Y aquí estamos los trabajadores inmersos en una cultura de la disponibilidad inmediata pretendiendo manejar y controlar nuestro tiempo en el mundo de la hiperconectividad, donde el capital tecnológico nos está quitando nuestra conquista de jornada de 8 horas.

## II. MODELOS LABORALES ALTERNATIVOS

Las plataformas digitales se convierten en entidades ligeras y flexibles, que, mediante los procesos de externalización y eliminación de los conflictos ligados al régimen salarial, consigue transformar el trabajo en una relación de mercado, sin rastro de relación laboral. El fin último es que el trabajo salga progresivamente de la empresa y se convierta en una mercancía-servicio a la que se accede mediante un clic<sup>3</sup>.

Pareciera evidente la necesidad de transformar el paradigma laboral que concibe al trabajador como un individuo que debe ser vigilado, sujeto a las normas empresariales; muchas empresas en el mundo han comprendido ese cambio de paradigma y a partir de ahí han implementado métodos en los que la persona que trabaja no tiene que acudir y permanecer en el lugar de trabajo, obteniendo beneficios que se ven reflejados en el ahorro de gastos fijos en la compañía, la contribución al medio ambiente, la mejora en la calidad de vida, la sensación de bienestar de los trabajadores y la productividad, entre otros.

Entre estas nuevas formas de trabajar podemos mencionar al *Coworking* o Trabajo Colaborativo definido como una forma de organización laboral, que permite la integración en un mismo espacio físico de profesionales, organizaciones, emprendedores y *Startups*, que desarrollan proyectos individuales, pero que a su vez generan sinergias que permiten la realización de proyectos colectivos<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> SAI, L. F., “¿Qué es el capital cibernético?”, en *Revista Nueva Sociedad*, n° 294 (julio-agosto 2021), ISSN: 0251-3552 [www.nuso.org](http://www.nuso.org).

<sup>3</sup> MOLDES FARELO, R., “Pandemia Covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexo entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*.

<sup>4</sup> Observatorio de Tendencias Futuro 360°, Institución Universitaria Esumer, p. 81: <http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/1912/1/Coworking.pdf>

A esta tendencia se une el *Freelance* y el Teletrabajo. El primero puede ser definido como un trabajo en el que de forma autónoma el empleado realiza su trabajo, ofreciendo sus servicios, acordes a su profesión, a tercero que se convierten en sus clientes. Aquí se tiene toda la libertad de organizar los horarios y se cobra por trabajo realizado, volumen o resultados. Esta modalidad de trabajo va de la mano con la era de información ya que se pueden ofrecer los servicios a cualquier persona o empresa sin importar la ubicación<sup>5</sup>.

Por su parte el teletrabajo tiene como características que es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos; la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones; y es considerado un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Si bien la capacidad para poder organizar los tiempos y los espacios de los diferentes ámbitos de la vida cotidiana (del trabajo remunerado, del trabajo doméstico, de conciliar la vida familiar y laboral, del ocio, etc.) de la manera que mejor convenga es el factor positivo del teletrabajo, la posibilidad de estar permanentemente disponible para el trabajo, la familia, la casa y, por lo tanto, de no desconectar nunca se puede convertir también en su mayor riesgo. Tampoco debemos perder de vista que las faltas de medidas apropiadas pueden enfrentar a los trabajadores a problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y con la dificultad para establecer una separación entre la vida laboral y familiar. Pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y percibir una falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son más difíciles de supervisar y controlar en las modalidades de teletrabajo, en particular cuando el hogar también es el lugar de trabajo, por eso, en el Teletrabajo se debe entender la salud ocupacional desde la óptica del bienestar integral del trabajador<sup>6</sup>.

Estos nuevos trabajos “inteligentes” van de la mano con la eminente transformación de los sistemas productivos debido a la Industria 4.0 o industria inteligente que transforma al tiempo, a la economía analógica en digital y adquiere 4 características específicas:

- 1) La irrelevancia de la ubicación geográfica
- 2) El papel clave de las plataformas

---

<sup>5</sup> <http://www.gerencie.com/trabajo-freelance>.

<sup>6</sup> MONTALVO ROMERO, J., “Repensar el futuro del trabajo en un mundo cambiante”, en *Pensamiento Jurídico Contemporáneo*, Tirant lo Blanch, México 2022, p. 242.

- 3) La importancia de los efectos de red
- 4) El uso de los grandes data<sup>7</sup>

### III. IMPORTANCIA DE LA DESCONEXION LABORAL

El Derecho a la desconexión toma relevancia al ser un derecho relativamente nuevo en nuestro país, que surge como una respuesta a las preocupaciones por el respeto a los derechos de las personas trabajadoras a raíz de la utilización de las TIC y que ven amenazada la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Contemplado como un derecho de los trabajadores, la desconexión está relacionada “con las políticas de mejoras de la conciliación de la vida laboral y familiar, y del ámbito de la salud en el marco de los riesgos psicosociales. Aquí tendría una labor fundamental la negociación colectiva para garantizar este derecho en función de la realidad de cada sector productivo y cada empresa”<sup>8</sup>

Hablar de la desconexión laboral nos ubica necesariamente en Europa, donde Francia y España fueron de los primeros países en regular a la desconexión como un derecho laboral.

En nuestro país, el derecho a la desconexión emerge junto a la regulación del teletrabajo, sin embargo, debemos entenderlo como un derecho que trasciende esta forma de trabajo.

El artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI señala “el respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral”. En opinión de Faz y Malagón “el derecho a la desconexión debe entenderse como una prohibición a cargo de la patronal. Esto permite el acceso a dos medios de defensa: el proceso ordinario laboral y la vía administrativa ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para el establecimiento de una sanción”<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> LASTRA LASTRA, J.M., “El futuro del trabajo vs El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la Industria 4.0” (Reseña), en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Vol.70, n° 276-2 UNAM.

<sup>8</sup> CAMOS, I. & SIERRA HERRERO, V., “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”, en *Izquierdas* (Santiago), vol. 49 (2021). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-5049202000100256](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-5049202000100256).

<sup>9</sup> FAZ GARZA, O. & MALAGON, D., “La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Vol. 54, n° 161 (mayo-agosto 2021):

Vista de La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México (unam.mx).

En la actualidad es indispensable tener como trabajadores un espacio de soberanía personal donde el mundo laboral mediante la hiperconectividad no tenga cabida.

La Organización Mundial de la Salud en 11ª Revisión de la Clasificación de Enfermedades (CIE-11) incluyó el burnout como un fenómeno del contexto ocupacional exclusivamente, donde el estrés crónico no se maneja con éxito en el lugar de trabajo<sup>10</sup>.

Acertadamente Scasserra señala:

Organizar las comunicaciones en los lugares de trabajo y poner límites a los contactos fuera de horario puede beneficiar a los trabajadores y trabajadoras en términos de soberanía sobre su propia vida y su tiempo libre. Pero debemos estar atentos: no se trata de establecer una jornada de trabajo. Va mucho más allá. Es entender que no implementarlo nos afecta la salud, estemos en la escala de responsabilidad que estemos y en el lugar de trabajo que tengamos. El derecho a desconexión implica una apuesta a largo plazo para construir sociedades más sanas y justas, darles más oportunidades a las mujeres y a todo aquel que con esfuerzo se hace cargo de la economía del cuidado en su plano intrafamiliar, respetar los tiempos libres a fin de contribuir y favorecer el reparto equitativo de tareas en el hogar<sup>11</sup>.

Es así que debemos entender a la desconexión no solo como un derecho sino también como una obligación de abstención por parte del patrón de tener cualquier tipo de comunicación, por los medios electrónicos o TIC, con el trabajador una vez terminada su jornada y en su tiempo de descanso.

Siguiendo la narrativa, es necesario profundizar en la modalidad laboral que se relaciona con el tema principal y que en los últimos años ha acelerado su desarrollo: el teletrabajo.

#### IV. EL TELETRABAJO

La evolución de las TIC en los últimos años, ha traído aparejada su aplicación en diversos ámbitos de la vida moderna, y uno que particularmente nos atañe analizar es el del trabajo.

---

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: El burn-out, un "fenómeno profesional": Clasificación Internacional de Enfermedades (who.int).

<sup>11</sup> SCASSERRA, S., "Derecho a la desconexión", en *Anfibia*, Universidad Nacional de San Martín, 2021: Derecho a la desconexión - Revista Anfibia <https://www.revistaanfibia.com/derecho-la-desconexion/>.

Si bien es cierto que esta modalidad de ejecución laboral se ha incrementado a partir de la Pandemia del Covid-19, debido a su uso exponencial por las circunstancias del momento; su concepción se inicia en los años setenta; en efecto, siguiendo a Eduardo Barrera, citado por Pérez Sánchez,<sup>12</sup> el teletrabajo ha evolucionado a través de tres etapas:

- a. La primera fase inicia en los años setenta durante la crisis del petróleo, donde se buscaba una alternativa de trabajo que permitiera racionalizar el uso de los automóviles, por lo que algunas organizaciones consideraron descentralizar trabajos de sus instalaciones; centrando el interés en temas energéticos y de cuidado del medio ambiente.
- b. La segunda fase empieza a medida de la década de los ochenta a partir de la aparición de la PC, que permitió el uso generalizado del correo electrónico; sumado a ello, la llegada de la telefonía móvil digital fomentó la aparición de las primeras oficinas móviles.
- c. La tercera fase se caracteriza por la globalización de la economía, el Internet y la World Wide Web; estos elementos originaron una alta competitividad en los mercados que obligó a la reconsideración de los procesos productivos y la búsqueda de flexibilidad laboral; una gran oportunidad para ello recayó en posibilitar que se pudieran realizar actividades en cualquier momento y en cualquier lugar.
- d. Agregaremos una cuarta fase a partir del año 2020, donde la contingencia sanitaria mundial obligó a un confinamiento masivo, lo que redundó en la utilización del teletrabajo como alternativa para las organizaciones cuyas actividades debieron suspenderse, siempre que las condiciones lo permitieran. A partir de esto, diversas organizaciones se han visto orilladas a considerar al teletrabajo como una modalidad permanente o a crear planes emergentes para ser aplicados en este tipo de contingencias.

Esta circunstancia puso de manifiesto la necesidad de replantear la eficiencia de procesos productivos y consecuentemente la regulación de alternativas laborales como el trabajo en casa o a distancia; por lo que se ha observado que muchos Estados han ido revisando y actualizando sus marcos normativos para facilitar la operación del teletrabajo y salvaguardar los derechos laborales y dar certeza jurídica a trabajadores y patrones.

---

<sup>12</sup> PÉREZ, C., “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, en *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, n° 11 (2010) 24-33. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78817024008>.

En este escenario, ¿cómo podemos entender al teletrabajo?

Empezaremos por plantear que es muy común confundirlo con el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio, utilizando estas denominaciones indistintamente; por lo que es indispensable recalcar las diferencias.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>13</sup>, el trabajo a distancia es el que se ejecuta en un lugar diferente al predeterminado, ya sea parcial o totalmente; es decir, al inicio de la relación laboral se establece dónde se prestarán los servicios, y aunque tradicionalmente es en las instalaciones de la organización, hay excepciones como realizarlo en las instalaciones del cliente (como en el caso de la subcontratación laboral) o en espacios públicos. Por lo tanto, este modelo requiere establecer la ubicación física predeterminada y dónde efectivamente se desarrolla la actividad laboral.

Por otra parte, el trabajo a domicilio tampoco se desarrolla en las instalaciones de la organización, sino en el lugar donde reside el trabajador; aunque la OIT establece que:

“por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista”<sup>14</sup>.

Esta característica permite gran flexibilidad para la ejecución de las labores por parte de los trabajadores. En palabras de Manuela Tomei<sup>15</sup>, el trabajo a domicilio es una forma antigua de empleo flexible que ha retomado impulso en los últimos años y que se asocia con actividades de baja productividad, donde predomina la mano de obra femenina, no organizada, y con sobreexplotación, precariedad y pobreza. Agregaríamos que también es común encontrar a menores y personas de la tercera edad en estas actividades.

---

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Nota técnica: COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio; (2020): 5-7: <https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>

<sup>14</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo a domicilio. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo. 82ª reunión, 1995, Ginebra.

<sup>15</sup> TOMEI, M., “El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa; OIT, Cuestiones de desarrollo”. Documento de discusión (Ginebra), núm. 29 (1999).

Por último, es ampliamente conocido que Jack Nilles acuñó el término *telecommuting*, que se adaptó al español como “teletrabajo”<sup>16</sup>; durante la crisis de escases de petróleo a mediados de los años setenta, el ingeniero de la NASA ideó como alternativa para optimizar el uso de recursos no renovables, que *el trabajo fuera al trabajador y no el trabajador al trabajo*, y definió al teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”<sup>17</sup>.

Una definición reciente es la que nos ofrecen Gray, Hodson y Gordon, en nuestra opinión muy acertada:

Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa<sup>18</sup>.

Coincidimos en que no se trata de un nuevo tipo de trabajo; sino una nueva forma de ejecutarlo; y con ciertas características específicas e indispensables. Siguiendo el interesante planteamiento de Eduardo Caamaño<sup>19</sup>, estas características son:

- a. Un elemento geográfico o locativo: que consiste en la prestación de los servicios en lugares distintos o remotos de las instalaciones de la organización; por lo que se considera un tipo de trabajo a distancia. En nuestra opinión esto constituye un primer elemento de flexibilidad respecto a las condiciones tradicionales de trabajo.
- b. Un elemento tecnológico o cualitativo: lo que constituye el punto distintivo del teletrabajo es el uso indefectible de la tecnología a través

---

<sup>16</sup> Composición del prefijo griego “*tele*” que significa lejos, y del sustantivo extraído del verbo *trabajar*.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es>

<sup>17</sup> NILLES, J., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow and Today*; Wiley, Nueva York 1976

<sup>18</sup> GRAY, M.; HODSON, N., y GORDON, G., *El teletrabajo. Aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa, Madrid 1995

<sup>19</sup> CAAMAÑO, E., “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (Valparaíso, Chile), XXXV (2010).

de la informática y telecomunicaciones y que consideramos que lo distingue claramente del trabajo a domicilio, a distancia o el *home office*, en los que no es indispensable el uso de Tic.

- c. Un elemento organizativo: referente a que se trata de un modelo diferente de organización y realización del trabajo no tradicional.

Estos tres elementos son indispensables para que se conciba el teletrabajo. Aunado a lo anterior, para completar el concepto del teletrabajo se puede agregar una tipología dependiendo del lugar dónde predominantemente se realiza el trabajo<sup>20</sup>:

- a. Teletrabajo domiciliario: aquí el trabajador permanece en su lugar de residencia.
- b. Teletrabajo móvil: se refiere a que el trabajador no cuenta con un lugar fijo para ejecutar sus labores, permanece de manera itinerante haciendo uso principalmente de dispositivos inteligentes y conexión a Internet.
- c. Teletrabajo en telecentros: las actividades se realizan en establecimientos adecuados y con los requerimientos tecnológicos necesarios; que pueden ser ocupados permanentemente o por evento.

Esta tipología no ha sido abordada extensamente en la doctrina, pero países como Costa Rica ya lo han implementado en sus marcos normativos.

## V. CASO MÉXICO

En el caso de México, la Ley Federal de Trabajo establece en su Título Sexto los que se denominan *trabajos especiales*; los cuales son una serie de actividades profesionales que por diversas circunstancias escapan a la aplicabilidad de una o varias de las condiciones de trabajo tradicionales, o a las que por su naturaleza se les aplican diferentes causales de rescisión, etc.

Tradicionalmente en la legislación laboral mexicana el teletrabajo se equiparaba al trabajo a domicilio; definiendo a este como “el que se ejecuta

---

<sup>20</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas*, Gobierno de Costa Rica, 2018, pp. 16-17: [guia\\_teletrabajo\\_sector\\_privado.pdf \(mtss.go.cr\)](#).

habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él”<sup>21</sup>; incluyendo cualquier tipo de actividad.

Posteriormente, en la reforma de 2012 se incluyó el siguiente párrafo: “será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”<sup>22</sup>; aunque se reconoce un importante avance legislativo en esta adición localizamos algunas deficiencias; por ejemplo, no se hacen la denominación de “teletrabajo”, no se hace ninguna mención a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, no se consideran los gastos de insumos, entre otros puntos. Por lo que esta modificación resultó incompleta para la relevancia de la materia.

Es hasta enero de 2021 cuando se crea el Capítulo XII Bis al para reglamentar específicamente a teletrabajo, considerándolo como una modalidad distinta a cualquier otra que se hubiera regulado con anterioridad en México; y que es la normatividad que se aplica en la actualidad.

Los aspectos más notables son los siguientes:

- a. El teletrabajo se considera una forma de organización laboral subordinada, consistente en la ejecución de actividades en lugares distintos a los establecimientos de la organización.
- b. No se requiere la presencia física del trabajador ya que se utilizarán las Tic para la comunicación entre las partes y ejercicio de mando del patrón.
- c. Se define a las Tic como el “conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información”<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Artículo 311 Ley Federal del Trabajo de 1970, disponible en DOF, 01/04/1970: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4670446&fecha=01/04/1970&cod\\_diario=201227](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4670446&fecha=01/04/1970&cod_diario=201227)

<sup>22</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS, Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; DOF, 30/11/2012, Artículo 311: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf)

<sup>23</sup> Artículo 330-A Ley Federal del Trabajo vigente disponible en disponible en CÁMARA DE DIPUTADOS. Ley Federal del Trabajo, DOF, 04/04/2024: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- d. La actividad deberá ser permanente para considerarse teletrabajo, no de forma ocasional.
- e. Esta modalidad es aplicable para las personas trabajadoras que destinen más del 40% del total del tiempo de sus actividades, fuera de las instalaciones de la organización.
- f. Los equipos e insumos, incluyendo los relacionados con la seguridad e higiene, correrán a cargo del patrón y deberán entregarse al trabajador<sup>24</sup>.
- g. El patrón dará al trabajador una cantidad por concepto de pago por los servicios utilizados, a saber, energía eléctrica y acceso a Internet.
- h. Se deben establecer previamente los mecanismos de contacto y supervisión, se deduce que de común acuerdo.
- i. La modalidad de teletrabajo deberá incluirse en los contratos colectivos y a falta de estos, en los reglamentos interiores de trabajo. Asumimos que también es aplicable esta disposición a los contratos-ley.

Además de las obligaciones generales, vale la pena mencionar algunas de las especiales asignadas al patrón<sup>25</sup>:

- a. Deberá proporcionar todos los implementos necesarios, tales como equipo de cómputo, asientos ergonómicos, etc.; además se encargará de su instalación y mantenimiento.
- b. En el caso de los insumos, será su responsabilidad llevar un registro oportuno.
- c. Implementar los mecanismos necesarios para salvaguardar los datos e información utilizados por los trabajadores.
- d. Realizar oportunamente la inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social.
- e. Ofrecer la capacitación necesaria para que los trabajadores adquieran y fortalezcan competencias para el uso de Tic, especialmente aquellas personas que cambian del trabajo presencial al teletrabajo.

---

<sup>24</sup> En el caso de las condiciones especiales de seguridad y salud, se consideró la creación de una Norma Oficial Mexicana a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<sup>25</sup> Artículo 330-E Ley Federal del Trabajo vigente, ob.cit.

- f. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras, tema de suma importancia de la que se habló extensamente en los primeros apartados de este documento.

Por su parte, las personas trabajadoras tendrán las siguientes obligaciones especiales:

- a. Responsabilizarse del uso adecuado y conservación de los equipos y suministros recibidos.
- b. Informar oportunamente sobre el costo de los servicios necesarios para el desempeño del trabajo.
- c. Obedecer las disposiciones de seguridad y salud.
- d. Atender los mecanismos de supervisión previamente acordados.
- e. Cumplir con las políticas y mecanismos de protección de datos e información que utilicen.

Finalmente, entre los puntos destacables de esta reforma se encuentra el supuesto de que los trabajadores tengan previamente sus actividades en modalidad presencial y cambien a teletrabajo. En estos casos se asume que el cambio es a solicitud del patrón, por lo que deberá ser de manera voluntaria y constar por escrito, salvo alguna circunstancia de fuerza mayor.

En este orden de ideas, también se establece el “derecho de reversibilidad”; es decir, la posibilidad de que eventualmente se vuelva a la modalidad presencial; para lo cual deberán establecerse previamente las condiciones y mecanismos necesarios.

Respecto de esta regulación, consideramos que es un paso más para la adaptación de la norma vigente a las exigencias de la vida en la actualidad, pero se dejaron algunas ideas inconclusas o sin tocar condiciones de fondo; sin embargo, fueron subsanadas por una Norma Oficial Mexicana para dar operatividad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 08 de junio de 2023 con la denominación NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, para entrar en vigor a partir del 05 de diciembre de 2023<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> DOF: 08/06/2023. NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

Esta Norma, tiene como principal objetivo fomentar que las personas que teletrabajan lo hagan en un espacio seguro y saludable; principalmente a través de la prevención de riesgos de trabajo, específicamente factores de riesgo ergonómico, psicosociales y los relacionados con agentes físicos, mecánicos y químicos. Cuenta con trece apartados, además de los puntos transitorios; así como cinco apéndices para su aplicación.

Debido a lo reciente de su aparición, aún no existen cifras sobre el avance en su implementación; pero al ser una normatividad obligatoria todas las organizaciones que cuenten con personas que teletrabajen deberán ejecutarla.

## VI. REFLEXIÓN FINAL

La disposición permanente por parte del trabajador para atender correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto etc., implica una violación de derechos humanos pues se está disponiendo de tiempo donde el trabajo no es remunerado.

La desconexión laboral representa una oportunidad de conservar los límites de la hiperconectividad para privilegiar un balance trabajo-vida-descansos que sin duda se convierte también en un asunto de salud laboral.

En el caso de México, se ha transitado por una reforma laboral intermitente desde el año 2012 y que aparentemente no ha concluido a la fecha. El reconocimiento y regulación del teletrabajo como un tipo de trabajo especial y la consiguiente elaboración de la NOM 037 constituyen un importante avance, sobre todo por la certeza jurídica que implica para las personas que teletrabajan y que se encontraban hasta hace pocos años en completa indefensión. La inclusión del derecho a la desconexión de las personas que teletrabajan, resulta nodal para avanzar en el fortalecimiento de sus derechos humanos.

## VII. BIBLIOGRAFIA

- CAAMAÑO, E., “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (Valparaíso, Chile), XXXV (2010)

---

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0)

- CÁMARA DE DIPUTADOS, *Ley Federal del Trabajo*, DOF, 04/04/2024: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.
- CÁMARA DE DIPUTADOS, *Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*; DOF, 30/11/2012: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref26\\_30nov12.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf).
- CAMOS, I. & SIERRA HERRRO, V. “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”, *Izquierdas* (Santiago), vol. 49 (2021): [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50492020000100256](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256).
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 08/06/2023. NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condicionen de seguridad y salud en el trabajo: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0).
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 01/04/1970, Ley Federal del Trabajo: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4670446&fecha=01/04/1970&cod\\_diario=201227](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4670446&fecha=01/04/1970&cod_diario=201227)
- FAZ GARZA, O. & MALAGON, D., “La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Vol. 54, n° 161 (mayo-agosto 2021): Vista de La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México (unam.mx).
- GRAY, M.; HODSON, N., y GORDON, G., *El teletrabajo. Aspectos generales*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid 1995.
- LASTRA LASTRA, J.M., “El futuro del trabajo vs El trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la Industria 4.0” (Reseña), en *Revista de la Facultad de Derecho de México* (UNAM), Vol. 70, n° 276-2.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas*, Gobierno de Costa Rica, 2018, pp. 16-17: [guia\\_teletrabajo\\_sector\\_privado.pdf](https://www.mtss.go.cr/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf) (mtss.go.cr)

- MOLDES FARELO, R., “Pandemia Covid-19 y nuevo contrato social: la regulación del teletrabajo como nexo entre la transición digital y la transformación en el significado del trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*.
- MONTALVO ROMERO J., “Repensar el futuro del trabajo en un mundo cambiante”, en *Pensamiento Jurídico Contemporáneo*, Tirant lo Blanch, México 2022.
- NILLES, J., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow and Today*; Wiley, Nueva York 1976.
- OBSERVATORIO DE TENDENCIAS FUTURO 360°, Institución Universitaria Esumer. P,81:  
<http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/1912/1/Coworking.pdf>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: El burn-out, un "fenómeno profesional": Clasificación Internacional de Enfermedades (who.int).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Nota técnica: COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, (2020) 5-7:  
<https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Trabajo a domicilio. Informe V”, en *Conferencia Internacional del Trabajo* (Ginebra), 82ª reunión.
- PÉREZ, C., “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, en *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, nº. 11 (2010) 24-33: Redalyc,  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78817024008>.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es>
- SAI, L. F. “¿Qué es el capital cibernético?”, en *Revista Nueva Sociedad*, nº 294 (julio-agosto 2021): [www.nuso.org](http://www.nuso.org).
- SCASSERRA, S., “Trabajo y capitalismo digital ¿Cuánto vale tu tiempo?”, en *Anfibia* (Universidad Nacional de San Martín), 2021:  
<https://www.revistaanfibia.com/capitalismo-digital-cuanto-vale-tu-tiempo/>.

- SCASSERRA, S., “Derecho a la desconexión”, en *Anfibia* (Universidad Nacional de San Martín), 2021:  
Derecho a la desconexión - Revista Anfibia  
<https://www.revistaanfibia.com/derecho-la-desconexion/>
- TOMEI, M., “El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa”, en *OIT, Cuestiones de desarrollo*, Documento de discusión, núm. 29, Ginebra 1999.