

Ensayos

## Questions and reflections on the legislation of teleworking in Mexico

### Reflexiones e interrogantes sobre la legislación del teletrabajo en México.

Elia Morales Nápoles<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Universidad Nacional Autónoma de México

Dirección (autor principal): 6 Allée du Niger B42331000 TOULOUSE, Franceelibaza423@hotmail.fr+ (33) 5 62 27 11 47

Correo electrónico de contacto: elibaza423@hotmail.fr

*Fecha de envío: 30/10/2020*

*Fecha de aprobación: 18/02/2021*

#### Abstract

In this essay, the Decree of the Federal Labor Law (LFT) that regulates telework in Mexico is revised. Ambiguities, gaps, and inaccuracies are identified with the probability of generating controversies in general and obstacles to applying the Official Mexican Standard, planned to be developed, which will regulate the special health and safety conditions of teleworking in terms of psychosocial, ergonomic, and other risks. Regulating teleworking in Mexico is an urgent task to apply in all sectors including the public service.

It is proposed to deepen, analyze, debate on this issue, and specify terms, in order to foresee circumstances that generate conflicts between workers and employers that hinder the legislation objectives. Some questions and comments are raised from four blocks: 1. Economic context. 2. Legal regulations 3. Administration and human resources 4. Psychosocial factors and teleworking conditions. It is suggested to consider the economic situation of the country and unemployment. In the second block, it refers to the term domicile, place, or places to carry out teleworking. It is questioned about the identification of work risks, how to verify compliance with the obligations and the corresponding sanctions.

The last two blocks will be discussed in another communication. Finally, it is suggested to rethink the analysis of the relationship between man and machine, considering this modifies the relationships between people, with the person himself and his sociocultural effect. It is proposed to think about a prospective approach to the world of work that would provide an overview that would help to go beyond responding to emergency circumstances.

**Keywords:** Mexican Federal Labor Law, Teleworking, Health and Safety, Prospective.

#### Resumen

En este ensayo se revisa el Decreto de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que regula el teletrabajo en México. Se identifican ambigüedades, vacíos e inexactitudes con la probabilidad de generar controversias en general y obstáculos para la aplicación de la Norma Oficial Mexicana, que se prevé desarrollar y que regulará las condiciones especiales de salud y seguridad del teletrabajo en materia psicosocial, ergonómica y de otra índole. riesgos. Regular el teletrabajo en México es una tarea urgente de aplicar en todos los sectores, incluido el servicio público.

Se propone profundizar, analizar, debatir sobre este tema y concretar términos, con el fin de prever circunstancias que generen conflictos entre trabajadores y empleadores que obstaculicen los objetivos de la legislación. Algunas preguntas y comentarios se plantean a partir de cuatro bloques: 1. Contexto económico. 2. Normativa legal 3. Administración y recursos humanos 4. Factores psicosociales y condiciones de teletrabajo. Se sugiere considerar la situación económica del país y el desempleo. En el segundo bloque se refiere al

**Ensayos**

término domicilio, lugar o lugares para realizar el teletrabajo. Se cuestiona sobre la identificación de riesgos laborales, cómo verificar el cumplimiento de las obligaciones y las sanciones correspondientes.

Los dos últimos bloques se discutirán en otra comunicación. Finalmente, se sugiere repensar el análisis de la relación entre hombre y máquina, considerando que esta modifica las relaciones entre las personas, con la persona misma y su efecto sociocultural. Se propone pensar en un enfoque prospectivo del mundo del trabajo que proporcionaría una visión general que ayudaría a ir más allá de responder a las circunstancias de emergencia.

**Palabras clave:** Ley Federal del Trabajo, teletrabajo, perspectivas

**Introducción**

En México se emitió en 2021 un Decreto para legislar el teletrabajo que reforma el Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) sobre el trabajo a domicilio, y se añade el Capítulo XII Bis cuyo artículo 330-J dispone elaborar la Norma Oficial Mexicana (NOMTT), para regular las condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo, y fija un plazo de dieciocho meses para publicar esta Norma. El Artículo 330-A considera como teletrabajo:

... 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. (Congreso de la Unión, 2021)

En Europa el teletrabajo se abordó desde 1997 y en 2002 se firmó el Acuerdo del Marco Europeo para regularlo. (OIT, 2019, p 44) En Latinoamérica, Colombia lo reglamenta en 2008, Perú en 2013, Brasil en 2017, Costa Rica en 2019; Panamá, El Salvador, Chile y Argentina en 2020 y Uruguay ya inició un proyecto de ley. (OIT, 2020, p. 93)

La OIT (2020) prevé que tanto las empresas privadas como las del sector público adopten el teletrabajo después de la pandemia, y se preparen para afrontar una "nueva y mejor normalidad" (OIT, 2020, p.27)

Esta comunicación propone analizar y debatir de diferentes interrogantes, vacíos o ambigüedades del Capítulo XII Bis; así como, los ejes de una Norma Oficial

Mexicana (Art. 330-J) que cumpla con las obligaciones de seguridad y salud para quienes ejercerán el teletrabajo, se protejan sus derechos y su fuente de trabajo con el menor riesgo de conflicto laboral entre las partes.

Cuatro bloques se proponen como punto de partida para examinar y profundizar en el tema: 1. El Contexto Económico. 2. Regulación Jurídica 3. Administración y Recursos Humanos 4. Factores psicosociales del y en las condiciones de teletrabajo. Los dos primeros se comentan con mayor amplitud, los dos últimos por la relevancia e implicación multifactorial, en particular de los factores psicosociales, en el presente y futuro del teletrabajo sobre las personas y en la sociedad se expondrá en otra comunicación.

1. Contexto Económico del país. Se abordaría el desempleo, las políticas de libre mercado, la globalización y otras variables sobre el futuro del teletrabajo como marco para la aplicación y vigencia de la legislación.

2. Regulación Jurídica. Se plantean algunas interrogantes del ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social como: conceptos de domicilio, lugar o lugares de trabajo, cumplimiento de las obligaciones, identificación de riesgos, inspección de trabajo y reconocimiento de enfermedades de trabajo. El tema de obligaciones fiscales solo se enuncia, previendo las implicaciones para las empresas y las posibles para el trabajador materia de derecho fiscal.

3. Administración y Recursos Humanos. Abordaría formas de organización del trabajo, directrices, políticas administrativas, competitividad, capacitación y desarrollo.

## Ensayos

4. Factores psicosociales. Factores de riesgo psicosocial, prevención, contención, atención y calidad de vida.

La regulación jurídica del teletrabajo era impostergable, como también lo es contar con una NOM de TT precisa, articulada y sistematizada, con visión prospectiva favorable a su aplicación oportuna, evitando riesgos de conflictos innecesarios en perjuicio de trabajadores(as) y su fuente de ingresos.

### Antecedentes

La legislación del teletrabajo se inició hace varios años en el mundo: En Europa se impulsó el teletrabajo con miras hacia el mercado de trabajo en la sociedad de la información y su dimensión social, esto posiblemente propició el Acuerdo Marco Europeo (2002) para regular las condiciones laborales de los teletrabajadores para lograr conciliar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores.

Este acuerdo también aborda las relaciones entre el teletrabajo, productividad y bienestar, con especial atención a los factores psicosociales como moderadores de esta interacción, y los efectos en la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal; así también, las repercusiones psicosociales de las condiciones ergonómicas y ambientales del trabajo. (OS&Health-Wiki, 2020) En este sentido, Francia en 2017 decretó el derecho a la desconexión en el Artículo L. 2242-17 del Código del Trabajo, en respeto a la vida privada y descanso del trabajador. (République Française.Gouv., 2018)

La legislación de los Estados Unidos de Norteamérica en 2000 solicitó el teletrabajo para los empleados federales, en coincidencia con la pandemia de la gripe aviar, y en 2010 el Congreso aprobó la Ley de Promoción y Desarrollo del Teletrabajo (TEA) señalando distintas disposiciones para los organismos federales en materia de teletrabajo. (OIT, 2019, p.46)

### 1. Contexto Económico

Se propone tomar en cuenta diversos aspectos como: la situación actual y evolución económica del país a mediano y largo plazo. Las condiciones de desarrollo

tecnológico y diferencia entre distintas regiones geográficas del País. La precariedad del trabajo, el índice de desempleo más allá del ocasionado por la pandemia; así como, los sectores económicos de actividad más afines a esa modalidad del teletrabajo, las categorías de empresas grandes, medianas, pequeñas y/o microempresas en cuanto a las posibilidades del gasto administrativo y cumplimiento de la Norma. Para ello, se examinarían temas como: Desarrollo económico del país, Estructura laboral, Actividades económicas, Tipo de organizaciones, Características socioculturales poblacionales e Identificar las ventajas y desventajas del Teletrabajo.

El teletrabajo cobró mayor presencia a raíz de la necesidad de confinamiento por la pandemia del virus Sars-CoV-2 causante de la Covid-19. Previamente el 44.8% lo realizaban grandes empresas, el 19% las pequeñas y medianas empresas (pymes) y el 11.2% las microempresas. Al presente se efectúa en un 12 % y lo hace grandes empresas. (Hernández G., 2020).

Asimismo, hay diferencia en la proporción de acceso a internet “20.1 millones de hogares (56.4% del total nacional) disponen de conexión a Internet”, con mayor acceso en zonas urbanas que en semiurbanas y rurales. (INEGI, 2020)

En este período 4.9 millones de establecimientos medianos, pequeños y micro, poco más de un millón de ellos (20.81%) cerraron definitivamente; sin embargo, aparecieron otras 619 mil 443 que representan 12.75% de la población de negocios del país. Este mismo instituto realizó dos encuestas en 2020 donde informa que, las empresas recibieron ayudas de gobiernos en 7.0% en la primera edición y 5.4 en la segunda. Las cámaras, organizaciones empresariales y asociaciones sociales apoyaron al 0.6% en la primera edición y al 0.3% en la segunda. (INEGI, 2020)

Durante la pandemia, sólo 12 de cada 100 empresas del país implementaron el trabajo remoto. 44.8% fueron grandes empresas 19% las pequeñas y mediana empresas (pymes) y el 11.2 % las microempresas. El 45 % de empresas grandes piensan adoptar esta modalidad de manera permanente de acuerdo con la Encuesta de Impacto Generado por Covid-19 del Instituto nacional de

## Ensayos

Estadística y Geografía (INEGI 2020). Se comenta también la desproporción significativa entre las grandes empresas (91.9%) y las microempresas (17.2%) y las dificultades de organización, falta de capacitación e infraestructura y desconfianza en el personal representan dificultades por atender para implementar el teletrabajo. (Hernández, G., 2020)

La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) considera el “home office” o teletrabajo como un sistema de trabajo que incrementa hasta un 28% la productividad, lo que beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores.” (Alcocer Miranda, 2019) Opiniones similares consideran beneficios como “menores gastos generales, acceso a una fuerza laboral más amplia, diversa, motivada y capacitada, y los teletrabajadores se beneficiarán al tener un mejor equilibrio entre la vida laboral y privada”. (De la Vega y Martínez, 2021)<sup>13</sup> Puntos de vista contrarios consideran que es un gasto absurdo para las empresas, y mantener al trabajador en su casa disminuye su la productividad. (Hernández N. L., 2020)

## 2. Contexto Jurídico

La Reforma al Artículo 311 y la adición del Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo publicada el 11 de enero de 2021 representa un tema central para la Salud y Seguridad en el Trabajo, con directas implicaciones para los profesionales de estas y otras áreas afines.

Los articulados expuestos en el Capítulo XII presentan distintas interrogantes importantes y urgentes a deliberar; sobre todo, cuando se ha fijado un plazo de 18 meses, para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publique la NOMTT al respecto de las obligaciones sobre seguridad y salud en la modalidad de trabajo. En este tema, los criterios para regular el teletrabajo requerirán de claridad para la más justa aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y se sigan los principios de economía procesal en casos necesario.

El proyecto de elaborar la NOMTT enfrenta circunstancias complejas; por ello, resulta esencial, examinar ventajas y desventajas de esta modalidad, revisar el papel de los trabajadores y patrones como sujetos de obligaciones, con el fin de estar en mejores

condiciones de identificar vacíos, enunciados confusos, imprecisiones o factores de probables futuros conflictos posibles de prevenir.

El teletrabajo presenta dos referentes a estimar, a. Se ubica dentro del trabajo a domicilio que marca el Artículo 311. b. Atiende a las condiciones especiales de seguridad y salud en trabajo en el Artículo 330-J a través de la NOMTT por elaborar.

En materia de Seguridad y Salud, cotejar todo lo relativo a riesgos de trabajo establecido en el Título Noveno de la LFT.

En los Psicosocial, examinar las ventajas, desventajas e implicaciones del teletrabajo; las formas de abordar los factores de riesgo psicosocial, las repercusiones en el estilo y calidad de vida para las personas que ejecutan esa modalidad.

## Capítulo XII Bis. Observaciones y Comentarios

El Capítulo XXI Bis se examina desde el enfoque del Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social; sin desconocer la necesidad de tomar en cuenta los efectos fiscales en las obligaciones para la empresa y eventualmente para el trabajador.

El Artículo 330 –A al definir el teletrabajo habla de “actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón...”; es decir, no sería necesariamente el domicilio particular, lugar de residencia u hogar del empleado. Esto mismo lo reitera en el párrafo subsecuente al definir al sujeto como: “La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón”.

Observación 1: El Artículo 16 Constitucional señala la inviolabilidad del domicilio personal; es decir, no se puede intervenir en el domicilio particular de una persona sin una orden de la autoridad competente. (Constitución Política, 2020)

Interrogantes: ¿Cómo se constataría el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud? ¿Cómo prevenir o

**Ensayos**

controlar los riesgos? ¿Los procedimientos a seguir por el inspector de trabajo, para determinar las condiciones del ambiente de trabajo, acciones preventivas o lo que a su función compete?

Observación 2. A lo largo de este artículo se emplean los términos “lugares distintos, lugar, domicilio” sin fijar, definir criterios o circunstancias. En la doctrina jurídica y legislación existen varios conceptos de domicilio.

El Artículo 30 del Código Civil Federal (2021) estipula: “El domicilio de las personas físicas es el lugar donde residen habitualmente...”

Interrogantes: ¿Si el empleado decide realizar sus actividades laborales en un lugar que no sea su domicilio familiar o su hogar o lugares distintos? Este escenario plantearía posibles escollos para la clara y simple aplicación de la disposición.

Comentario: Precisar, sistematizar el concepto y vocablo podría evitar equívocos ante diferentes espacios donde se realice el teletrabajo.

Observación 3. El párrafo cuarto cita: ... “las relaciones laborales (sic) que se desarrollen en más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona”.

Interrogantes: ¿Se considera relación laboral la condición de trabajo especial? O bien, ¿es una modalidad, donde se ejecutan distintas tareas que corresponden al trabajo contratado?

Interrogante: ¿Cómo se constataría “... más del cuarenta por ciento del tiempo”?

El Articulado podría precisar el o los criterios para fijar “que se desarrollen en más de cuarenta por ciento del tiempo”, bien sea que se tome en cuenta la jornada u horario de 40 horas semanales o cualquier otra fórmula específica de medición.

Artículo 330-B respecto al contrato la Fracción IV establece: “El Equipo e insumos de trabajo... “que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo”.

Interrogante: ¿Forma de constatar la entrega en el lugar determinado por la o el trabajador?

¿Cuál sería la forma de garantizar la reparación o reposición del equipo y/o mobiliario que el trabajador(a) emplea? Reiterando la posibilidad de que la empleada(o) elija realizar su trabajo en otro u otros lugares fuera de su hogar familiar de manera relativamente permanente.

Observación 1. La Fracción V establece: “la descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora... por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionado con el teletrabajo”.

Interrogante ¿A qué tipo de servicios se refiere?

Comentario: Precisar o aclarar el tipo de “servicios de que se habla”, a partir de saberlo se determinaría el criterio para fijar un monto, y la manera de pagar el gasto de esos “servicios a la persona trabajadora”.

Artículo 330-C La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo.

Comentario: La empresa irá poco a poco reduciendo o eliminando espacios; ahorrará en vigilancia, servicios, luz, agua, estacionamientos e incluso en rentas, si fuese el caso. Se pondera el beneficio en la productividad de las empresas por el trabajo a distancia y ventajas para el trabajador, por el ahorro de tiempo y desgaste físico en el traslado de su domicilio al centro de trabajo y flexibilidad en el horario entre otros beneficios. Se augura que el teletrabajo se hará cada vez más generalizado y permanente y no solo una excepción.

Interrogantes: ¿Cómo mantener y fortalecer la asociación de los trabajadores en la negociación colectiva de sus derechos?

¿Qué pasará con prestaciones como el “ticket” de restaurante y otras prestaciones similares derivadas del trabajo presencial?

Artículo 330- E sobre las obligaciones del patrón:

**Ensayos**

Observación 1. Fracción I “Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de equipos, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;”

Observación 2. Fracción III “Asumir costos de derivados del trabajo... incluyendo, en su caso, el pago telecomunicación y parte proporcional de electricidad;”

Comentarios: Existe el supuesto de poder elegir cualquier otro sitio para efectuar teletrabajo que no sea el “hogar o domicilio familiar” del Trabajador(a). Existen distintas razones para ello, ya sea por no tener las condiciones convenientes en su domicilio familiar, por la zona de ubicación, tipo de vecindario, dificultad para recibir señal de conexión a redes; o bien, en su “hogar” por encontrar hacinamiento, contaminación de ruido, interferencia de actividades de otra u otras personas que también realice teletrabajo u otras actividades disruptivas que impidan el óptimo desempeño de sus obligaciones. (Robelski, Keller, Harth, & Mache, 2019)

En ciertos países, algunos trabajadores han decidido rentar por cuenta propia habitaciones de hotel, (Hotel Office) en zonas cercanas a sus domicilios con servicios de alimentación incluidos, para tener una zona, tranquila donde se concentre de mejor manera para atender su tarea. A causa de lo reducido de sus domicilios particulares, algunas personas se han organizado para rentar apartamentos amplios donde 4 o 5 de ellos puedan trabajar. (Mazzacurati, 2020)

Comentario: En el medio empresarial existe la tendencia a emplear el anglicismo “home office” para referirse al teletrabajo, esa denominación entraña el significado de hogar en idioma español, se reitera el riesgo de equívocos y complicaciones al usarlo, además de estar alejado del vocabulario propio de nuestra cultura.

Interrogante: ¿Cómo se cumpliría las disposiciones cuando se elija trabajar en distintos lugares y en especial en sitios no previstos? ¿Cómo se supervisará que se cumpla con estas obligaciones?

Interrogante: Los avances de las nuevas técnicas de la información y comunicación (NTIC), las condiciones de globalización y las innovaciones en las formas de empleo, por ejemplo, teletrabajadores en el extranjero. ¿Se

integrarían algunas disposiciones y cuáles acciones se proyectarían en esos casos?

Artículo 330-H “El Patrón debe promover el equilibrio en la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato”.

Interrogante: ¿Cuál será el mecanismo para promover ese equilibrio?

Comentario: Convendría definir operacionalmente los términos trabajo digno, decente.

Artículo 330-J propone elaborar la Norma Oficial Mexicana para regular específicamente las condiciones especiales de seguridad y salud. La Norma “deberá considerar los factores ergonómicos y psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras...”

Comentario: Se advierte la necesidad de armonizar la Norma Oficial, por elaborar, con las disposiciones de las dos Normas existentes: a. NOM 035-STPS-1-2018 sobre Factores Psicosociales (STPS, 2018) b. NOM - 036-1-STPS-2018 sobre riesgos ergonómicos en el trabajo. (STPS, 2018)

Interrogantes: ¿Cómo se realizaría la calificación de riesgos de trabajo, accidentes y/o enfermedades en esta modalidad?

Comentarios: Valorar la utilidad de contar con protocolo para la identificación, evaluación y reconocimiento de Accidentes y Enfermedades en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-K “Los inspectores de trabajo tienen los deberes y atribuciones especiales siguientes:” Fracción III. “Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

Interrogantes: ¿Cómo garantizar la inspección de trabajo para comprobar que se cumplen las obligaciones o realizar acciones de prevención requeridas, en el

### Ensayos

entendido de asistir al “domicilio”, lugar o lugares designados por el empleado para realizar el trabajo a distancia?

¿Criterios, pautas, guías para identificar los factores de riesgo del teletrabajo en casos específicos requeridos?

¿Quién determinará las sanciones para quien no cumpla la norma?

¿Cómo se presentarán los incumplimientos ante los tribunales?

3. Aspectos Administrativos y de Recursos Humanos. En cuanto a las tareas concretas de la empresa en gasto administrativo, capacitación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados.

4. Factores psicosociales del Teletrabajo. El tema se deja para una comunicación especial por requerir mayor espacio de análisis, debido a sus amplias implicaciones para el individuo y la sociedad.

A diferencia del trabajo presencial, el teletrabajo quizá permita a los empleados(as) o trabajadoras(es) librarse de cosos, agresiones, de contactos nocivos a su equilibrio emocional.

Interrogante: ¿Cómo evitar la anomia social, la apatía y el aislamiento social de consecuencias desfavorables para el desarrollo psicosocial de las personas e indicador de salud pública?

Interrogante: ¿Cómo favorece el intercambio de ideas, de comunicación diversificada y la naturalidad de la interacción social?

Interrogante: ¿Cómo promover la solidaridad, afiliación y cohesión social de los teletrabajadores(as) ante el riesgo de verse fragmentada, atomizada o diluida?

Comentario: La relación entre el hombre y las (TIC) ha sido tema de interés de pensadores como McLuhan, (1996) en el concepto de modificar las relaciones con los demás y en la persona misma, autor quien también plantea la ecología de los medios y su impacto general en la cultura de las sociedades. Revisar estos enfoques con la

experiencia actual aportaría una guía hacia una mejor concepción y balance entre ventajas y desventajas del teletrabajo y acciones a seguir.

### Conclusión.

El Teletrabajo ser una medida transitoria se convirtió en una modalidad que se prevé cada vez más permanente, generalizada e incluyente de trabajadores de sectores hasta ahora ignorados como los servidores públicos.

Se hace una propuesta dirigida a profesionales, especialistas y personas implicadas en el tema de seguridad y salud en el trabajo para el análisis y reflexión sobre el Decreto de reforma del Artículo 311 y el Capítulo XII Bis de la LFT, en particular ante la disposición del Artículo 330-J de elaborar la Norma Oficial Mexicana, la cual logre ser precisa, articulada y sistematizada, con visión prospectiva, de aplicación oportuna y pertinente que evite, en lo posible, riesgos de conflictos innecesarios y sea favorable para los(as) trabajador(as) y su fuente de trabajo.

### *Declaración de conflicto de intereses*

La autora declara no tener ningún interés comercial o asociativo que represente un conflicto de intereses en relación con el trabajo presentado.

### Referencias

- Alcocer Miranda, J. (Domingo de Julio de 2019). En México sólo 4 de cada 10 empresas permiten el home office o teletrabajo. *Publimetro*, pág. s/p. Recuperado el Febrero de 2021, de <https://www.publimetro.com.mx/mx/nacional/2019/07/07/mexico-solo-4-10-empresas-permiten-home-office-teletrabajo.html>
- Congreso de la Unión. (2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (18 de diciembre 2020 ed.)*. México. Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-civil-federal/libro-primerotitulo-tercero/>
- Congreso de la Unión. (2021). *Código Civil Federal*. (C. d. Unión, Ed.) México. Recuperado el 2021, de <https://www.conceptosjuridicos.com/mx/codigo-civil-articulo-34/>
- Congreso de la Unión. (2021). *Decreto de Reforma del Artículo 311 de la Lef Federal del Trabajo*. (Diario Oficial de

Ensayos

- la Federación, Ed.) México. Obtenido de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2021/Enero/11/8635-DOF-publica-decreto-que-reforma-la-Ley-Federal-del-Trabajo-en-materia-de-Teletrabajo>
- De la Vega y Martínez. (12 de Enero de 2021). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis. Recuperado el 8 de Marzo de 2021, de <https://dlvmr.com.mx/2021/01/12/decreto-por-el-que-se-reforma-el-articulo-311-y-se-adiciona-el-capitulo-xii-bis-de-la-ley-federal-del-trabajo-en-materia-de-teletrabajo/>
- Hernández, N. L. (14 de Diciembre de 2020). Absurdo que empresas deban pagar servicios de home office. *El Universal*, pág. s/p. Obtenido de <https://sanluis.eluniversal.com.mx/cartera/14-12-2020/absurdo-que-empresas-deban-pagar-servicios-por-home-office-coparmex-en-slp>
- Hernández, G. (02 de Diciembre de 2020). Empresas en México. *El Economista*, pág. 2o y 3er. párrafos. Obtenido de <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/home-office-opcion-laboral-solo-en-12-de-las-empresas-en-mexico-inegi/2020/12/>
- Hernández, G. (02 de Diciembre de 2020). Empresas en México. *El Economista*, pág. s/p. Recuperado el Febrero de 2021, de <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/home-office-opcion-laboral-solo-en-12-de-las-empresas-en-mexico-inegi/2020/12/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *El Inegi Presenta Resultados de la Segunda Edición del ecovid-1e y del Estudio Sobre La Demografía De Los Negocios 2020*. Comunicado de Prensa. Obtenido de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE\\_DEMOGNEG.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE_DEMOGNEG.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Estadísticas a Propósito del día Mundial del Internet*. Comunicado de Prensa, INEGI. Recuperado el 14 de Mayo de 2020, de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/eap\\_internet20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/eap_internet20.pdf)
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2020). *Resultados de la Segunda edición de Covid-IE y Estudio sobre la Demografía de los Negocios 2020*. Comunicado de Prensa. Obtenido de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE\\_DEMOGNEG.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-IE_DEMOGNEG.pdf)
- Mazzacurati, I. (25 de Septiembre de 2020). *Télétravail : une chambre d'hôtel pour bureau ?* Paris, France. Obtenido de <https://www.voltage.fr/news/teletravail-une-chambre-d-hotel-pour-bureau-54705>
- McLuhan, M. (1996). *Comprender los medios de comunicación . Las extensiones del ser humano*. Barcelona, España: Paidós. Recuperado el 16 de Marzo de 2021, de [http://semioticaderedes-carlon.com/wp-content/uploads/2018/04/McLuhan\\_Marshall\\_\\_Comprender\\_los\\_medios\\_de\\_comunicacion.pdf](http://semioticaderedes-carlon.com/wp-content/uploads/2018/04/McLuhan_Marshall__Comprender_los_medios_de_comunicacion.pdf)
- Occupational Safety and Health-Wiki. (2020). *Telework*. (OSHWiki, Ed.) Recuperado el 2021, de <https://oshwiki.eu/wiki/telework>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *OIT Informe conjunto OIT-Eurofound*. 46. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Informe conjunto, OIT-Eurofound. Recuperado el 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. (OIT-Eurofound, Ed.) Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19*. (Oficina Internacional del Trabajo, Ed.) Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Organización Internacional del Trabajo. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Guía práctica, 27. (OIT, Ed.) Recuperado el 2021
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. (Oficina Regional de la OIT, Ed.) Recuperado el 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcmsp\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcmsp_764630.pdf)
- Republique Française .Gouv. (2018). *Code du Travail. Télétravail. Droit à la déconnexion : ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas*, Loi. No. 2018-771. (Legifrance, Ed.) France. Recuperado el 2021, de <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S. (2019). *A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. Coworking Spaces: The Better Home Office?* *Int. J. Environ. Res Public Health*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6651795/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (23 de octubre de 2018). *NOM-035-STPS-2018*. (D. O. Federación, Ed.)



**Ensayos**

*Recuperado el 18 de marzo de 2021, de Norma Oficial Mexicana sobre factores de Riesgo Psicosocial: [www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx)*

*Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (23 de Noviembre de 2018). NOM-036-1-STPS-2018. (Diario Oficial de la Federación, Ed.) Recuperado el 18 de Mes de 2021, de Norma Oficial Mexicana sobree Factores de Riesgo Ergonómico.: [www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx).*

*Service Public- France. (2021). Droit à la déconnexion : ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas. (S. -Public-France, Ed.) France. Obtenido de <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14652>*

**Obra protegida con una licencia  
Creative Commons**



Atribución - No Comercial  
No Derivadas