

*Artículo*

## Teletrabajo transformador del concepto jurídico de la relación laboral

### *Telework and the transformation of the legal concept of the employment relationship*

LUIS FERNANDO AVILA SALCEDO  
Universidad Anáhuac México, México  
[favila@anahuac.mx](mailto:favila@anahuac.mx)  
<https://orcid.org/0009-0001-9330-5457>

Recibido: 19/02/2026

Aceptado: 03/03/2026

<https://doi.org/10.36105/iut.2026n43.05>

#### RESUMEN

La investigación examina la manera del desarrollo y la incidencia de la incursión del teletrabajo en el esquema de producción moderno, el impacto en la empresa y la manera de regulación jurídica, sus alcances, límites y la incidencia en la aplicación e interpretación de los elementos esenciales de la relación de trabajo, particularmente la subordinación. En este sentido, se busca entender si se está ante la transformación doctrinaria de lo que ha guiado al derecho del trabajo, visto desde la teoría de la relación de trabajo, frente a posturas que flexibilizan la situación. Para ello, los métodos de desarrollo tienen que ver con la interpretación

CÓMO CITAR: Avila Salcedo, L. F. (2026). Teletrabajo transformador del concepto jurídico de la relación laboral. *IURIS TANTUM*, No. 43, enero-junio, DOI: <https://doi.org/10.36105/iut.2026n43.05>



Esta obra está protegida bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial 4.0 Internacional.

de normas laborales pertinentes, individual y sistemáticamente tratadas, la precisión conceptual y los argumentos que construyan respuestas, para entender el fenómeno.

**Palabras clave:** teletrabajo, informática, comunicación, jornada de trabajo, reglamento interior de trabajo.

## ABSTRACT

*The study examines the development and impact of the emergence of telework within modern production structures, its effects on businesses, and the legal regulatory approach—including its scope, limitations, and influence on the application and interpretation of the essential elements of employment relationships, particularly subordination. In this regard, the research seeks to determine whether this represents a doctrinal shift in the principles that have traditionally guided labor law, as analyzed through the theory of employment relationships, as opposed to more flexible interpretations. To achieve this, the methodology involves the interpretation of relevant labor regulations, examined both individually and systematically, along with conceptual precision and the construction of arguments to develop solutions for understanding the phenomenon.*

**Keywords:** telework, information technology, communication, working hours, internal labor regulations.

## *La informática en el trabajo*

La ciencia y la tecnología son factor de desarrollo y crecimiento económico que impacta en las más diversas áreas de la acción humana, en procura de su beneficio, siendo detonador de nuevas prácticas y nuevos propósitos que igualmente desplaza procesos a usanza, resquebrajando paradigmas de cómo producir, qué producir, dónde producir.

La incorporación de la informática en la empresa instala un nuevo y significativo modelo de producción, en cuanto su ejercicio imprime dinámicas innovadoras en procedimientos para el logro de objetivos, que superan márgenes tradicionales proporcionados por la extensión de sus procesos extra muros, en tiempo simultáneo, que exige modificaciones en el pensamiento, tanto empresarial como laboral.

Al respecto, Alan Kiron en el año de 1969 señala en un artículo “cómo las computadoras y las nuevas herramientas de comunicación

podrían cambiar la vida y el trabajo. Lo llamó ‘dominetica’ —una combinación de domicilio, conexiones y electrónica. El término nunca estuvo de moda pero la idea, sí” (Domínguez Chávez, s.f., p. 2). Así, el advenimiento de la dominetica eclosiona una nueva etapa en las relaciones de producción.

La combinación de electrónica con conexiones que facilitan la comunicación modifica el entramado tradicional de la organización de la empresa y su relación con los trabajadores, principalmente en lo que respecta al espacio físico como lugar exclusivo de realización de las actividades laborales que dan cumplimiento al objeto social.

Puede considerarse que uno de los primeros impactos en la introducción de las nuevas tecnologías de los procesos productivos tiene que ver con la desconcentración en la prestación del servicio personal —elemento esencial de la relación de trabajo—, en el sentido de que su realización ya no se encuentra supeditada al lugar o domicilio de la empresa.

Una de las herramientas que se incorpora a este ejercicio, que trasciende los muros de la empresa, corresponde al teletrabajo, cuya retrospectiva es tratada por Galluser (2005) de la siguiente manera:

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. [...] La concepción norteamericana pone énfasis en el hecho de evitar desplazamientos. [...] 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 (p. 3).

Alvin Toffler, en los años ochenta del siglo pasado, calificó a la era de la informática como la tercera ola o posmodernidad, fuente de alto impacto y ante todo transformadora, sustituyendo paradigmas de los modos tradicionales de producción, igualmente acicate en la elaboración de marcos teóricos que explican el fenómeno, sus alcances, riesgos, debilidades como fortalezas.

Tanto en Europa como Norteamérica, desde los años setenta del siglo pasado, el desarrollo de la informática ha sido exponencial, constituyéndose en factor que ha propiciado sustanciales diferencias con los países en vías de desarrollo, cuyos procesos productivos no han tenido

la misma implementación; por lo mismo, su tratamiento y estudio es materia de atención para buscar equilibrios.

Uno de los grandes problemas que presenta el desarrollo de las nuevas tecnologías en el campo de la empresa y el trabajo son los desajustes en la posibilidad de incorporarlos al proceso productivo, unas por razones de carácter económico, como sucede en el campo de la mediana y pequeña empresa, otras por la reticencia a enfrentarse con lo desconocido, o simplemente incredulidad.

Bajo las condiciones descritas, el siglo XXI plantea grandes retos y uno de ellos fue haber sobrevivido a la pandemia, dejando grandes lecciones a la humanidad y con ello el replanteamiento de la comprensión de nuestro entorno, como la relación con la naturaleza y la humanidad misma, no escapando a tal situación la relación entre los factores de la producción: capital-trabajo.

En este orden de ideas, son algunos factores que como lección nos dejó la pandemia:

Primer factor: el confinamiento se concretó para el trabajador en ser aislado del lugar habitual donde prestaba el servicio personal, bajo indicaciones de la empresa y por disposición oficial, para permanecer en el domicilio, favoreciendo la sana distancia, con el propósito de contener la enfermedad, siendo a la vez disruptor de la tradicional organización laboral basada en la presencialidad y la comunicación persona a persona.

Segundo factor: desconocimiento del alcance y efectos que la pandemia desencadena en el proceso productivo, así como las relaciones con los trabajadores pautadas hasta el momento en el orden de persona a persona y vigilancia directa de sus componentes, dispuestos para ese efecto por la empresa, los que resultaron alterados por agentes externos que comprometen el desarrollo de la organización.

Tercer factor: confinamiento que se prorrogó por más de un año, con lo cual empresas y establecimientos de comercio no pudieron sostener la carga financiera y económica que conllevó al cierre de numerosas unidades de producción económica y, como reacción en cadena, la pérdida de empleos, constituyéndose en la antítesis de la estabilidad en el empleo.

Cuarto factor: debilidad de la legislación laboral ante la magnitud del fenómeno, cuyo impacto negativo puso en tela de juicio el carácter tuitivo o protectorio de la legislación del trabajo, cuyos mecanismos, cimentados en una economía fundamentalmente industrial, no tenía previsto aspectos de realización del trabajo bajo la égida de medios digitales fuera del domicilio de la empresa.

Quinto factor: la mediana y pequeña empresa mantuvo procesos de producción estándares en un círculo que privilegia el trabajo personalizado y el uso de herramientas e instrumentos de trabajo manuales, con márgenes de inversión mínimo en la actualización en cuanto a la incorporación y manejo de medios digitales.

Sexto factor: la situación de extinguirse o sobrevivir igualmente fue acicate para responder creativamente al problema de la suspensión de las actividades en el trabajo, dando lugar a la modificación de servicios prestados en el lugar, para llevarlos al domicilio del cliente, o incorporarlos a través de otras empresas que especializaron la mensajería.

Séptimo factor: considerar que, bajo un ejercicio de acción y reacción, las respuestas de las empresas sobrevivientes al fenómeno de la pandemia tuvieron como característica la improvisación, resultado de procesos cuyas prácticas por años atendieron a resolver problemas y situaciones bajo el esquema de ganancia inmediata con el menor costo de inversión.

La situación negativa generada por causas ajenas a la empresa y el trabajador impulsa a los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones al problema, acudiendo a procedimientos inmediatos con los que se pudiera mantener la fuente de trabajo, siendo el trabajo a distancia uno de ellos, cuyo impulso súbito generó una reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2020, incorporando en los trabajos especiales el denominado teletrabajo.

### *La comunicación desde la esfera del teletrabajo*

La proyección tradicional del trabajo tiene asentamiento bien en el establecimiento, sucursal, agencia o similares, siendo la presencialidad factor principal de su desarrollo, desde la cual se materializa el entramado de comunicaciones que permite la realización del objeto empresarial, estableciendo sanciones para el trabajador que injustificadamente afecte la situación persona-espacio laboral.

La comunicación, como expresión a través del lenguaje, facilita acuerdos entre personas, grupos, que conduce a la realización extraordinaria de lo que hoy se puede señalar como empresa humana, cuyos fines buscan el desarrollo y crecimiento de la organización a la que pertenece, cuya regularidad resulta fundamental para su supervivencia.

La realización del servicio personal, auspiciada por la subordinación y la vigilancia directa del empleador, sufre una disrupción ante la necesidad de acudir al trabajo a distancia o teletrabajo, cuya comuni-

cación requiere de un operador o medio de telecomunicación para que pueda llevarse a efecto, modificando la relación persona-persona por persona-medio de comunicación-persona.

De facto, las empresas cambiaron de procedimientos para continuar con su actividad productiva a través de iniciativas novedosas surgidas al amparo —la gran mayoría— de la espontaneidad y la capacidad de adaptación de los operadores, lo que significó el impulso de acciones que transformaron la manera de ejecutar el trabajo. Al respecto se hace el siguiente señalamiento:

Esto ha permitido la progresiva sustitución de la presencialidad en las empresas u organizaciones y, por lo tanto, una mayor interactividad de los trabajadores desde puntos remotos diferentes al lugar físico donde se encuentra la empresa. Así se ha dado la convergencia entre la tecnología y el mundo laboral. Este se ha visto abocado, en esta era, a establecer una dinámica propia en torno al servicio que presta, favoreciendo el nivel cualitativo de los recursos humanos disponibles para su óptimo uso en pro del conocimiento que se genera (Arredondo & Granda, 2015, p. 49).

Tal situación tiene como propiedad una relación remota procesada mediante un conector, cuya ejecución permita en tiempo relacionar personas, concretar acuerdos que admitan la realización de los contenidos que objetivan la subordinación, esencial en la consideración de la relación de trabajo, siendo relevante por la configuración establecida en función del relevo que sufre la presencialidad en el planteamiento tradicional de la actuación en el mundo del trabajo.

La comprensión del teletrabajo tiene su secuencia en el desarrollo de los medios e instrumentos de producción, desde los cuales se articula un conjunto de procesos fundamentalmente digitales para interactuar, y tiene que ver con el manejo técnico de programas que a través de un ordenador permita ejecutar actividades específicas. Al respecto se hace el siguiente señalamiento:

Debe superar los procesos de gestión como artificios de la comunicación, yendo más allá del texto escrito, oral y simbólico.

Ser flexibles y abiertos desde la concepción de lo omnidireccional, en el desarrollo de la comunicación, por lo que los recursos utilizados deben de permitir el flujo activo de los mensajes a transmitir, es entonces como la comunicación debe superar el hecho de la simple conectividad.

Asegurar la confiabilidad y la veracidad de los datos emitidos, superando el flujo de comunicación desde la “red peer-to-peer (red entre

pares o iguales)”, de tal forma que se dimensionen los alcances de una comunicación más asertiva, la cual se direcciona de forma horizontal, vertical y transversal (Arredondo & Granda, 2015, p. 49).

El texto citado abre paso a comprender la relación que se forja entre tecnología y trabajo, colocando a sus participantes en dinámicas que impulsan la capacitación y adiestramiento para el manejo eficiente de los medios que facilitan la comunicación laboral extra muros, y con ello el advenimiento de procesos que sustituyan herramientas tradicionales y den paso a la virtualidad y lo que conlleva su adecuado manejo.

Siguiendo el avance que proporciona la digitalización en los procesos productivos, se advierte que las legislaciones laborales vigentes resuelven planteamientos de problema propios del tiempo de su expedición, como sucede con la Ley Federal del Trabajo, cuya base jurídica se encuentra desarrollada bajo la égida del industrialismo y los ejes de comunicación se consolidan mediante la presencialidad.

Bajo los argumentos esgrimidos, activar el ejercicio productivo en tiempos de dificultades hace que el teletrabajo actúe como palanca de impulso al ejercicio productivo, colocándose a la vanguardia, cuyas características e inquietudes generadas por su aplicación motivaron que se legislara al respecto, reflejándose en la adición efectuada al capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo correspondiente a trabajos especiales y promulgada en el Diario Oficial del 11 de enero de 2021.

El empleo de la informática ha sido incentivo para diversos aspectos del desarrollo humano y del trabajo, para lo cual el empleo de los derechos que brinda el derecho del trabajo, como son los de capacitación y adiestramiento, impulsarán tanto conocimiento como manejo de las nuevas herramientas, enseñanza que se impartirá dentro del marco de la jornada de trabajo con la responsabilidad de cumplimiento del trabajador.

El punto central que permita avanzar en el desarrollo de estos medios es evitar la despersionalización de la comunicación, en el sentido de sujetarse solamente a la transmisión de órdenes, dejando de lado la condición de persona del trabajador, degenerando en aislamiento y pérdida del sentido que como organización productiva se debe poseer.

La composición que debe ofrecer la comunicación ante el ensamble del teletrabajo debe obedecer a parámetros claros y precisos, implementando reglas de operación, como es propio del Reglamento Interior del Trabajo, así como la consecuente aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas, como se estudiará en inciso pertinente más adelante.

## *Reglamento Interior de Trabajo articulador de la comunicación en el teletrabajo*

Este instrumento tiene por finalidad establecer las reglas que concretan el ejercicio de las relaciones de trabajo, cuya aplicación permita que haya seguridad y certeza en la actuación tanto del trabajador como del empleador en la consecución de los objetivos de la empresa, siendo los sujetos laborales actores en su realización a través de una comisión mixta, cuya elaboración debe tomar en cuenta aspectos que la fortalecen, como lo señala el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2023):

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempos destinados para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La disposición transcrita considera reglas de operación que favorecen la realización de las condiciones generales de trabajo y de la prestación del servicio personal del trabajo, aspecto que debe igualmente adaptarse

cuando se trata de trabajos especiales, cuyas particularidades obedecerán a los requerimientos de la forma en que se ejecuta el trabajo.

La aproximación al Reglamento Interior de Trabajo tiene como característica tratarse de un conjunto de reglas-acción que precisa la manera como se desarrolla el servicio personal, destacando aspectos en referencia al ingreso y egreso al ejercicio laboral, los tiempos destinados a la comida, descansos, permisos, entre otros, con el objetivo de resolver inquietudes que su desarrollo presenta.

Una de las disposiciones jurídicas de la Ley Federal del Trabajo que orienta sobre la formación del reglamento corresponde al artículo 424 (LFT, 2023), que en aparte pertinente señala:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- III. [...]

Bajo los lineamientos del artículo transcrito, se destaca el carácter mixto de la comisión encargada de formular las reglas que rijan la relación de trabajo, las que serán producto del estudio, análisis y consideración de los representantes tanto del empleador como del trabajador, aspecto que elimina la elaboración de un documento impuesto en función de autoridad.

Lo anterior hace corresponsables a los sujetos que elaboran el Reglamento Interior de Trabajo de su contenido, considerando todos los aspectos técnicos que favorecen el desarrollo de funciones, elaborando protocolos que atiendan el uso de instrumentos de trabajo para los cuales exija particulares conocimientos técnicos de su uso, como las seguridades de quien los maneja.

Así, se genera un instrumento técnico que favorece buenas prácticas en la ejecución del trabajo, aspecto que proyecta reglas de carácter preventivo, de ejecución y de impulso en cuanto a condiciones futuras que contribuyan a la preservación de la fuente de trabajo y de las condiciones de los sujetos que las desarrollan.

En la Organización del Trabajo a diseñar, que deberá estar reflejada en convenio o contrato, entre trabajadores y empleadores, comprendiendo un “Reglamento sobre Teletrabajo o Trabajo a Distancia”, tendrán que considerarse los siguientes elementos relativos a trabajadores y empleadores, que de constatarse su omisión o no cumplimiento, no se podrá desarrollar esta modalidad de trabajo: competencias o idoneidad

demostrada; planeación (objetivos), organización y control del desempeño requerido; infraestructura tecnológica: máquinas, dispositivos y medios [...] (Cuesta-Santos, 2022, p. 7).

Con base en la anterior afirmación, el teletrabajo está rodeado de elementos que configuran su clasificación como trabajo especial, así es necesario el empleo de dispositivos cuyas características permitan la transmisión de voz y datos, difundidos a través de plataformas, cuyo empleo requiere de conocimientos para un adecuado manejo.

Tales consideraciones precisan un desarrollo técnico en los contenidos del Reglamento Interior de Trabajo (RIT), como se anota seguidamente:

La empleadora certificará que el trabajador tendrá la infraestructura tecnológica necesaria para el desempeño de su trabajo con la calidad requerida, ya sea Trabajo a Distancia (máquinas, dispositivos y medios) o Teletrabajo (PC o laptop, conexiones adecuadas, telefonía y otros medios necesarios), a partir de ofrecerle las “Prestaciones de Activos Fijos Tangibles”, corriendo por sus costos (de inversión y operación), o los disponibles que son de propiedad individual del trabajador, asumiendo la amortización de la inversión y los costos de operación, observando que:

- I. Las máquinas, dispositivos y medios para el Trabajo a Distancia sean los requeridos en cantidad y calidad para el desempeño del trabajador.
- II. Las PC, laptop, conexiones adecuadas, telefonía y otros medios necesarios para el Teletrabajo sean los requeridos en cantidad y calidad para el desempeño del trabajador.
- III. Estén establecidas las conexiones (incluyendo las digitales) entre la entidad laboral, el jefe, los compañeros de trabajo y los clientes.
- IV. Se considere el mantenimiento preventivo planificado y los suministros de operación.
- V. Se establezca la seguridad de datos (incluyendo los digitales) y la privacidad. [...]

Sea reconocido (para el teletrabajo) que se necesita tiempo preparativo, desconectado para hacer bien el trabajo principal (Reynoso Castillo, 2022, p. 8).

El progreso del teletrabajo implicó igualmente planteamiento de problemas de frente a la legislación vigente, primero por la carencia o insuficiencia al respecto, y segundo por la pertinencia o no de la adaptación de las figuras laborales tradicionales al tratamiento de esta

modalidad de trabajo, especialmente en lo concerniente a la forma de entender la disposición del servicio personal extra muros.

En referencia al análisis que se viene desarrollando, una de las primeras inquietudes fue lo concerniente al manejo y vigilancia de los tiempos dedicados a la realización del trabajo, materia de discusión y tratada de diversas maneras, aspecto que la doctrina contribuye respondiendo, entre otras, de la siguiente manera:

En lo relacionado con la duración y distribución de horarios, los cuales según la ley no deberán exceder a los máximos legales, estamos ante un aspecto relevante en las relaciones laborales [...] por ejemplo, un reglamento interior de trabajo, se le señalan al trabajador cuál será su jornada y su horario, se le está diciendo también que será el tiempo que estará a disposición del patrón en el cual está obligado a cumplir con sus obligaciones [...] en el caso del teletrabajo, dada su especificidad al igual que en otros casos también especiales, el legislador ofreció un espacio para que estas precisiones se hagan en el contrato correspondiente, respetando los límites y rangos que la Ley señala [...] en muchos de los casos en que se realiza trabajo a distancia o teletrabajo, ya que no existe la manera tradicional de verificar y controlar la presencia física de una persona en un lugar de trabajo, este tipo de nuevas situaciones plantea la necesidad de revisar y en su momento actualizar la regulación del tiempo que un trabajador está a disposición de un patrón desde nuevos enfoques (Reynoso Castillo, 2022, pp. 289-290).

Necesariamente, la concepción de inmediatez en la relación trabajador-empleador en el teletrabajo se transforma, máxime cuando lo ordinario, la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, que si bien no exclusivo, puede implicar la exposición de imagen y de voz, aspecto materia de regulación y consecuente con el respeto a otros derechos, como la intimidad del trabajador y el derecho a la desconexión, en razón a salvaguardar aspectos de la vida en familia.

Por ejemplo, en las disposiciones generales sobre la jornada de trabajo, la fracción I del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, en la elaboración del RIT, establece que se precise la hora de entrada y salida, tiempos para la comida y periodo de reposo durante la jornada, re-sueltos en función directa empleador-trabajador, aspecto que posibilita establecer las condiciones especiales que regirán a los teletrabajadores.

### *El teletrabajo y su regulación jurídica*

Se promueve una reforma a la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia a partir del 12 de enero de 2021 da lugar a la adición del artículo 311

del capítulo XII BIS, correspondiente al título sexto de trabajos especiales, aspecto que denota tanto la especialidad como las características de un tipo de trabajo cuyas reglas exigen precisión para un correcto desempeño de la actividad que se contrata.

El primer aspecto para tratar sobre la materia es el concepto de teletrabajo, cuyo contenido normativo es el siguiente:

Artículo 330-A. 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.  
[...]

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al 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.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica. (LFT, 2023)

Del artículo transcrito se extraen las siguientes características:

- a) El teletrabajo es una forma de organización cuya regulación corresponde a los trabajos especiales; en consecuencia, le serán aplicables las normas generales de trabajo solamente cuando no contradicen las normas especiales, como sucedería cuando el porcentaje del trabajo está por debajo del cuarenta por ciento o se realiza en forma ocasional.
- b) Realización del trabajo en lugar distinto al del establecimiento del patrón. En tal sentido, la no presencialidad es uno de los elementos relevantes de esta categoría, por lo que su materia-

- lización ordinariamente puede efectuarse en el domicilio de trabajo o en lugar diferente a determinar, siempre con la característica de tratarse de un espacio externo al de la empresa.
- c) Implementación de medios necesarios para el desarrollo de la producción, relacionados con las tecnologías de la información y comunicación, los que se concretan en un conjunto de elementos como internet, software, dispositivos, entre otros.
  - d) La ocasionalidad o lo esporádico en la prestación del servicio con los instrumentos que caracterizan el teletrabajo no lo convierten en tal, por lo que el legislador fija como requisito que sea permanente y que aquél sea realizado en una jornada de trabajo como mínimo del 40 por ciento o más en el domicilio del trabajador.

Por ello resulta sobresaliente el tratamiento jurídico que internacionalmente se da al teletrabajo, aspecto considerado por el Modelo de Relaciones Industriales en la Innovación del Teletrabajo (MIRTI), que tiene lugar en Europa entre 1996 y 1998, cuyas directrices se concretan en las siguientes:

Entiende que los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella. Tiene los mismos derechos que ellos, por ejemplo: tiene derecho a ejercer los derechos sindicales y tiene derecho a la formación profesional; en pocas palabras, el teletrabajador goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa.

Consagra la obligación a cargo del empleador de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.

Regula un tema controversial como es el de la seguridad y la salud del trabajador, disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. Esto genera a la luz del acuerdo una responsabilidad tanto para el empleador como para el teletrabajador; para el empleador la obligación de informarle a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y para el trabajador el deber de aplicar correctamente esas políticas. Aquí surge otro aspecto interesante como es el de la necesidad que haya una vigilancia por parte del empleador al trabajador del cumplimiento de dichas políticas, y este tema también lo regula el acuerdo.

La materialización de dicha vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste. (Rodríguez Mejía, 2007)

De esta manera se destacan aspectos que identifican al teletrabajo en el mundo laboral y responden a dudas surgidas desde su incorporación, como son los siguientes:

- a) El teletrabajador tiene un tratamiento jurídico-laboral bajo las mismas condiciones que el trabajador presencial, significando con ello la garantía de derechos y obligaciones en condiciones de igualdad y equidad.
- b) En el marco de la relación laboral, el empleador tiene la obligación de proveer los equipos necesarios, así como su instalación y mantenimiento, en el domicilio o lugar desde donde el trabajador preste el servicio.
- c) Dadas las propiedades del trabajo a distancia, el empleador fijará de manera concreta políticas en materia de seguridad y salud, cuya instauración resulta fundamental en la determinación de contingencias sociales, como sucede con los riesgos de trabajo.
- d) Precisión del espacio donde se realiza el teletrabajo, cuyo señalamiento identifica la ubicación del trabajador, aspecto que brinda límites entre el ámbito de acción laboral y el perteneciente a la privacidad del trabajador.

En seguimiento a los elementos que guían la reforma en materia del teletrabajo, una de las condiciones para su realización es que sea celebrado por escrito, condición que le da el carácter de un negocio jurídico *ad probationem*, formalidades establecidas en el artículo que a continuación se transcribe:

Artículo 330-B. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes (LFT, 2023).

Igualmente se destaca la incorporación de esta modalidad en la composición del contrato colectivo de trabajo, disposición contenida en el artículo que se transcribe a continuación:

Artículo 330-C. La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXI-II del artículo 132 de la presente Ley (LFT, 2023).

Igualmente se resuelve lo correspondiente a la ausencia de sindicato, en cuyo caso el artículo que se transcribe a continuación prescribe:

Artículo 330-D. Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad (LFT, 2023).

La importancia que tiene el Reglamento Interior de Trabajo como instrumento técnico de configuración de reglas de operación es abarcar otros aspectos, como sucede con lo colectivo que, ante la ausencia de sindicato, implementa medios conducentes de comunicación que cubran igualmente a trabajadores presenciales como teletrabajadores.

## *Obligaciones especiales del patrón en el teletrabajo*

Dadas las particularidades del teletrabajo, uno de los campos de tratamiento jurídico relevante es el concerniente a las obligaciones del empleador, establecidas expresamente de la siguiente manera:

Artículo 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo (LFT, 2023).

De las obligaciones establecidas para el empleador, se pueden dividir en cinco categorías:

1. La correspondiente al suministro del equipo para la realización eficiente del trabajo.
2. Los costos del servicio de telecomunicaciones y sus complementarios.
3. Mecanismos que soporten la seguridad para el desarrollo del trabajo y las seguridades del manejo de información.
4. Derecho a la desconexión.
5. Seguridad social.

Con la proyección de la misión de la empresa, similarmente se regula lo correspondiente a las obligaciones del trabajador, dispuestas así:

Artículo 330-F. Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento (LFT, 2023).

La actuación del trabajador, en reciprocidad a las obligaciones del empleador, cierra el círculo en la comprensión del buen ejercicio y realización eficiente del teletrabajo, considerando los siguientes elementos:

- a. Resguardo del equipo, proporcionando los cuidados necesarios que garanticen su buen funcionamiento; por lo mismo, es importante el lugar y área de protección, evitando la exposición al sol, al agua, así como elementos durante la ejecución del trabajo que colocados inapropiadamente puedan afectar su funcionamiento por falta de medidas de previsión en su manejo.
- b. Pagos en referencia al uso de internet, así como de electricidad, aspecto que resulta de primer orden precisar por la conexión de éstos generalmente en instalaciones del domicilio del trabajador, que particularizados previenen posibles conflictos en cuanto a la determinación de los costos que su uso genera.
- c. Establecer seguridades en dos vías: las correspondientes a la salud y la protección de datos. La primera atenderá a mecanismos de prevención, como sucede en el diseño de espacios en torno a la ergonomía geométrica, es decir, la configuración de un lugar adecuado para el trabajo, como son los enseres utilizados concernientes a sillas, escritorios, que corresponda a la fisiología del trabajador; la segunda, al establecimiento de resguardos tanto de archivos físicos como de los digitales, cuyo acceso requiera de claves de uso exclusivo del trabajador, para

evitar la difusión de datos que correspondan a la empresa o en su caso del trabajador, que sin la debida protección podrían estar expuestos en manos de terceros y en perjuicio de la empresa.

Consideración que tiene sustento en la siguiente disposición jurídica:

Artículo 330-H. El patrón debe promover el equilibrio de 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 en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral (LFT, 2023).

El establecimiento de la norma transcrita hace que las condiciones generales de protección para los trabajadores y las normas especiales concernientes a los teletrabajadores sean aplicables sin que generen diferencias en la condición entre trabajadores presenciales y teletrabajadores, interpretadas de tal manera que no haya privilegios de derechos de los primeros frente a los últimos.

Una de las características del teletrabajo para su ejecución es que se configure a través de un escrito, como ya se ha señalado, y que se asuma voluntariamente, por lo que se proscribe que se proceda mediante imposición, bien para su ingreso como para el regreso a la calidad de presencial, aspecto normado de la siguiente manera:

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

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad (LFT, 2023).

### *Derechos y seguridades en materia de teletrabajo*

La tecnología, como el desarrollo de los instrumentos de trabajo en general, ha favorecido esquemas de comunicación que trascienden los

ordenamientos jurídicos cerrados, rebasando los perímetros particulares; en consecuencia, el uso responsable y profesional de los mismos es preponderante por la exposición posible que se tiene al exterior como al interior, en grado ilimitado, que amerita la supervisión bajo la siguiente disposición:

Artículo 330-I. Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera (LFT, 2023).

La norma transcrita establece límites en los que la intimidad se coloca a salvaguarda de acciones discrecionales o de autoridad, en el sentido de obedecer estrictamente al desarrollo de la prestación del servicio personal, porque los medios a disposición del trabajador no tendrán la finalidad de ser cámaras de vigilancia que ausculten el lugar y la vida de quien proporciona el servicio.

Aunado a lo anterior, en términos jurídicos se consolida el derecho a la intimidad, teniendo como base el respeto a la privacidad de la persona, cuyo ámbito perteneciente única y exclusivamente al trabajador es inviolable; en consecuencia, está vedado para el empleador la exigencia de mantener cámara y micrófonos encendidos durante la jornada de trabajo, salvo para la comunicación que propicie el buen desarrollo del trabajo.

Igualmente, dentro del ámbito de seguridades, abarca aspectos concernientes a la salud cuyas características particulares, en razón al lugar donde se presta el servicio —por lo general en el domicilio del trabajador—, tratamiento que considerará los elementos que configuran el trabajo en lugar externo al domicilio de la empresa, como lo que le rodea, siendo relevante la disposición citada a continuación:

Artículo 330-J. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo (LFT, 2023).

De particular importancia son las funciones que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene en la consolidación de la ejecución del teletrabajo, las que se concretan en la expedición de Normas Oficiales Mexicanas (NOM), cuyas características precisan reglas de operación que, de manera práctica, resuelven cuestionamientos señalados en la interpretación y aplicación de las normas generales, las que seguidamente serán estudiadas.

### *Norma Oficial 037: regulación del trabajo híbrido o a distancia*

La relevancia de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM-037-STPS-2023) —cuya expedición fechada el 8 de junio de 2023 y en vigor desde el 5 de diciembre de 2023— tiene como objetivo central la seguridad y la salud en el desempeño del teletrabajo, correspondiendo a las obligaciones establecidas en el capítulo XII Bis, artículo 330-A de la LFT.

Son objetivos la prevención de los riesgos de trabajo, así como promover que donde se realice el trabajo sea un medio ambiente seguro y un entorno laboral saludable, cuya aplicación se realiza en todas las empresas que tienen vinculados trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.

En tal virtud, bajo estas características se precisan obligaciones especiales al empleador, como registrarlos en un listado y actualizar permanentemente la información, señalado expresamente en el numeral 5° de la NOM-037 (Secretaría de Gobernación, 2023).

El desarrollo de la NOM-037 y su aplicación, precisando el lugar donde se realiza el servicio personal, adquiere especial importancia por radicarse en locación externa al centro principal de actividades de la empresa; por lo mismo, abordar temas como seguridad y vigilancia requiere de condicionamientos tales que permita su desenvolvimiento sin que la privacidad del trabajador se vea afectada.

En el aspecto de medidas que propicien la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, la comunicación debida con la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo es el medio adecuado para su verificación; para tal efecto se proporcionarán las facilidades que permitan implementar una lista del conjunto de acciones en orden a preservar la salud en el trabajo, cuya aplicación puede desarrollarse de dos formas: directamente por el empleador debidamente acordado, o por autoaplicación del destinatario de las medidas.

En concordancia con la anterior disposición, se establece la obligación de la realización de exámenes médicos una vez al año con el propósito de corroborar la condición de salud del trabajador, medida

encaminada a la prevención de riesgos de trabajo, sustentando de esta manera mecanismos orientados a procurar las mejores cualidades físicas y mentales del trabajador.

Críticas que ofrece la aplicación de la NOM-037 es su carácter estandarizado en cuanto al tratamiento de instalaciones y en general al espacio de los que dispondría un trabajador en el domicilio, máxime cuando un alto porcentaje de viviendas no está diseñado con un propósito laboral, lo que supone improvisar con riesgo de incumplimiento y se generen aprobaciones de forma y no de fondo.

Vinculado a las condiciones que favorezcan el pleno desempeño del teletrabajador se encuentra el proporcionar capacitación cuando menos una vez al año, de la que se dejará evidencia con la correspondiente constancia, asumiendo bajo este esquema las mejores prácticas en la consecución de los objetivos de la empresa y a la vez generar un ambiente de unidad y pertenencia.

#### *Verificación del cumplimiento de condiciones de seguridad y salud*

La norma oficial expresamente señala que ningún organismo encargado de inspeccionar condiciones de seguridad y salud visitará los lugares de trabajo, por lo que se procederá de la siguiente manera:

El patrón podrá contratar los servicios de una Unidad de Inspección acreditada y aprobada en términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su reglamento, para evaluar de conformidad con la NOM-037.

Las Unidades de Inspección que evalúen la conformidad con la NOM-037 aplicarán los criterios señalados en el capítulo 10, y emitirán un dictamen que se estructura de la siguiente manera:

- a. Datos de identificación del centro verificado;
- b. Datos de identificación de la unidad de inspección;
- c. Datos del dictamen.

La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de dos años, condicionado a que no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

La NOM-037 responde operativamente a un conjunto de situaciones que el desarrollo del teletrabajo presenta; no obstante, la evaluación del mismo y su eficacia frente a situaciones particulares puedan presentar resquicios en algunas de ellas, como serían las consecuencias del incumplimiento de algunas de sus reglas, la realidad de las condiciones que se exigen para el teletrabajo con respecto al domicilio

del trabajador, la dificultad de vigilancia por parte de las autoridades del seguimiento de la normatividad laboral por insuficiencia de personal. No obstante, el progreso y la experiencia adquirida han ido permitiendo abordar problemas que se reflejan en las reglas de operación estudiadas, y que en la medida de la evolución seguirán sometidas a prueba para continuar su adaptación y realización de conformidad con los fines del derecho del trabajo.

### *Conclusiones*

Primera: La relación entre los instrumentos de trabajo y el desarrollo laboral son directamente proporcionales al crecimiento de la unidad de producción, cuyo marco de protección jurídica laboral encuentra justificación en las condiciones generales de trabajo y el conjunto de prestaciones sociales que constituyen la base de los derechos mínimos sobre los cuales se despliega la relación de trabajo. La incorporación del teletrabajo como modalidad de los trabajos especiales ha impulsado nuevos esquemas para la realización del servicio personal, desde el cual se plantean modificaciones al entorno general del trabajo.

Segunda: El mundo contemporáneo de las relaciones de trabajo ha sido modificado gracias al impulso de las tecnologías de la información, de su conocimiento y desarrollo. La empresa como organización se ha visto en la imperiosa necesidad, primero de comprenderlas, posteriormente incorporarlas y finalmente ejecutarlas, unas obligadas por las circunstancias, otras de conformidad a procesos planificados, cuya orientación tiende a fomentar nuevas competencias y habilidades laborales.

Tercera: Las tecnologías de la información y la velocidad con la que avanzan exigen del legislador una dinámica de comprensión lo más inmediatamente posible para regular el uso y alcance de estos medios, con el propósito de evitar conductas que, ejecutadas, extralimitan las condiciones tradicionales en que se presta el servicio y su protección, y que pueden ser desvirtuadas por nuevas funciones que rebasan las establecidas para el trabajo presencial.

Cuarta: Se requiere que todos los componentes de la unidad de producción económica se dispongan de tal manera que sus áreas orienten sus esfuerzos para incorporar de manera ordenada los instrumentos que sustituyan o eliminen procesos caducos, para generar sinergias reflejadas en acciones que abarcan la totalidad del proceso productivo, por lo que el Reglamento Interior de Trabajo y la aplicación de la NOM-037 son una plataforma de lanzamiento.

Quinta: El teletrabajo, como otros medios que propicia la tecnología, impulsa los modernos procesos de producción, los que continuarán su desarrollo; por lo mismo, favorecer metodologías que permitan monitorearlos para un tratamiento debido es aspecto que invita a impulsar mecanismos que lo posibilitan, como sería la aplicación del denominado FODA (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), conducente a diagnosticar la realidad laboral y contribuir al conocimiento del legislador para actualización de la legislación del ramo.

Sexta: La NOM-037 contribuye a la afirmación de la norma jurídica laboral, en cuyo caso su adecuada observación colabora a propiciar medidas de seguridad y salud en el ejercicio del teletrabajo, como la prevención de riesgos de trabajo, adoptando reglas que abarcan aspectos personales, ergonómicos, lugar de prestación del servicio, como capacitación, reeditando en el perfeccionamiento de una nueva modalidad en el trabajo, como las que vayan surgiendo en función de la organización laboral bajo la égida de la digitalización.

### *Bibliografía*

- Arredondo Rodríguez, D. M., & Granda García, A. M. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y Saberes*, 3(4), 49. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>
- Cuesta-Santos, A. (2022). Fundamentación científico-técnica del reglamento sobre teletrabajo y trabajo a distancia en Cuba. *Ingeniería Industrial*, 43(1), 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8517835>
- Domínguez Chávez, J. (s.f.). Entendiendo el teletrabajo. Universidad Politécnica Territorial del Estado Aragua. [https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399\\_Entendiendo\\_el\\_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf)
- Galluser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *Revista de la Universidad Nacional del Rosario*, 10, 3. <http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/478/Lia%20Pame-la%20Galluser.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley Federal del Trabajo. (2023). Ediciones Fiscales ISEF.
- Reynoso Castillo, C. (2022). La nueva regulación del teletrabajo en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8, 289-290. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1046](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1046)

Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000100002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002)

Secretaría de Gobernación. (2023, junio 8). \*Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023. Diario Oficial de la Federación. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023)