OPINIÓN

El teletrabajo en México. Una regulación ambigua e incompleta.

Por José Alfonso Aparicio · 17 de septiembre de 2022 · 6 min de lectura

El 11 de enero del año pasado se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo". Su contenido, esencialmente, consiste en lo siguiente:

1. En el artículo 311, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se ajustó la figura ya existente del "Trabajo a Domicilio", como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por éste, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

2. En el Título Sexto, se crea un Capítulo XII BIS de la LFT, regulando por primera vez en México la figura de "teletrabajo". Su definición es casi idéntica a la que estaba prevista para el trabajo a domicilio: "[...] 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 [...]".

3. Se prevén obligaciones tales como: Establecer por escrito las condiciones de trabajo; las condiciones formarán parte del contrato colectivo de trabajo, en caso de existir, y de lo contrario se deberá establecer en el Reglamento Interior de Trabajo. Dentro de las obligaciones patronales más importantes se encuentra la de proporcionar los equipos necesarios para el Teletrabajo (tales como computadoras, sillas, impresoras, etc.); llevar control de insumos proporcionados para la seguridad y salud en el trabajo; asumir costos (de telecomunicación y parte proporcional de energía eléctrica); respetar derecho a desconexión de trabajadores que les permita conciliar su vida personal y laboral; garantizar el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva; brindar seguridad social, y capacitar a los trabajadores para dicha modalidad.

Algunas de las obligaciones de los trabajadores/as sujetos a esta modalidad son: Cuidado de los equipos y bienes proporcionados por el patrón; informar sobre costos de telecomunicación y energía eléctrica; atender a los mecanismos de protección de datos y atender y utilizar los mecanismos y sistemas para la supervisión de sus actividades.

4. Se permite el cambio de la modalidad de presencial a teletrabajo, siempre que sea voluntario y se encuentre establecido por escrito, con la salvedad de casos de fuerza mayor. Y viceversa: su reversibilidad.

5. Se establecen excepciones a la aplicación de las reglas de teletrabajo:

i) No se regirán por las disposiciones del capítulo: las relaciones laborales que se desarrollen menos del 40% del tiempo en el domicilio del trabajador.

ii) No se considera teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Desde mi opinión muchos comentarios y críticas merece esta reforma. Por la extensión solo me centro en señalar algunas:

- El uso de conceptos jurídicos indeterminados como los de “causa de fuerza mayor” y el de “ocasional o esporádico” abren la puerta a la evasión de las obligaciones que el propio legislador previó como eximentes de obligaciones. Miles de relaciones laborales formales que se conservaron con motivo de la pandemia, por ejemplo, caerían en esta hipótesis, por lo que no les aplicaría la reforma; cuestión por demás irónica de una reforma que se esperaría que su principal motivación fuera el contexto de emergencia/contingencia sanitaria que hemos vivido (no hay una sola referencia a los trabajos en contextos de pandemia).

- Otro aspecto a criticar es la ubicación de su regulación dentro del Título de “Trabajos Especiales”, cuando no hay duda que se trata de una modalidad de trabajo y no de un trabajo especial. Además que bien pudo optarse por unificar el concepto de teletrabajo al de a domicilio; distinguiéndose del segundo solamente en que el empleador monitorea a sus tele trabajadores/as primordialmente a través de tecnologías (mucho ojo: cuestión que es distinta a que el trabajo en esta modalidad no necesariamente deba realizarse por medios tecnológicos para que por ello se repute como “teletrabajo).

- Las obligaciones y conceptos que parecieran novedosos en el fondo no hacen más que reiterar obligaciones y derechos que ya tienen tod@s los trabajores por el simple hecho de encontrarse en una relación subordinada. Tal es el caso de la obligación patronal de proporcionar herramientas de trabajo; inscripción al seguro social; o lo que enuncia como “desconexión” es simplemente una expresión del ya existente derecho al descanso para dejar de atender responsabilidades laborales (y que tiene muchas dimensiones: interrupción del trabajo al concluir la jornada, las vacaciones e incluso la jubilación), e igualmente es el mismo caso con la protección de datos personales que la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares ya contempla obligaciones para cualquier empleador que trate datos personales de sus trabajadores/as y la reforma solo se limita a reiterar.

- No se hizo extensiva para trabajadores del sector público, como sí ocurrió en reformas recuentes como la de la subcontratación publicada también el año pasado (23 de abril). ¿Qué muchos de los servidores públicos no teletrabajan?

Me da la impresión que esta reforma no tuvo un adecuado acompañamiento por parte de la autoridad laboral a nivel federal, como tampoco de la academia y especialistas en el tema. La iniciativa que la originó ni siquiera provino del partido en el gobierno.

Por último, por mandato del segundo transitorio de la reforma en comento se prevé regular sobre la materia través de una Norma Oficial Mexicana (NOM). El periodo de “consulta” que prevé la Ley de Infraestructura de la Calidad (previo a que se cree una NOM) venció apenas el 14 de septiembre pasado, posterior a un proyecto que se publicó en el DOF y al cual no he visto que se le haya hecho una adecuada publicitación. Esperemos dicha NOM haya recibido una participación amplia de la sociedad y sea la oportunidad para corregir los errores y grandes ambigüedades de su escasa regulación en la LFT.

Publicado en Punto de Referencia. Dirección original: https://puntodereferencia.mx/opinion/el-teletrabajo-en-mexico-una-regulacion-ambua-e-incompleta
Descargado el 21 de noviembre de 2026.