

Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México

Time, teleworking and digital disconnection: a reflection from the reform on teleworking in Mexico

Temps, télétravail et déconnexion numérique: une réflexion sur la réforme du télétravail au Mexique

Eduardo Pérez Alonso

 <http://orcid.org/0009-0002-3096-3660>

Universidad de Guanajuato. México

Correo electrónico: eduardo.perez@ugto.mx

Recepción: 23 de agosto de 2023

Aceptación: 23 de febrero de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.19494>

RESUMEN: La reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2021, que constituyó al teletrabajo como un régimen legal, ha sido insuficientemente discutida, por lo que en este artículo pretendo poner a debate el potencial que tiene el teletrabajo para combatir algunos problemas estrictamente relacionados con la forma en que se dinamiza el trabajo en nuestro país. Por ello, lo que propongo es vislumbrar cómo esta modalidad puede ser una herramienta que ayude a algunos trabajadores (con condiciones laborales y de vida peculiares) a hacer frente al control que se tiene sobre su tiempo en la contemporaneidad. Para lograr lo anterior, he revisado distintas legislaciones a nivel mundial que regulan al teletrabajo, con el objetivo de echar luz sobre las posibilidades que tiene y puede alcanzar la ley mexicana para ampliar su campo de ejercicio. Así, discuto sobre la posibilidad de una legislación que otorgue el derecho a ciertos trabajadores de laborar bajo esta condición, y hablo sobre los riesgos que implica impulsar el teletrabajo como una nueva modalidad de empleo, como lo es la hiperconectividad. Por tal razón también

reflexiono sobre el derecho a la desconexión y la necesidad de que el Estado mexicano abra un debate serio sobre el uso de la TIC's en la vida laboral.

Palabras clave: teletrabajo, tiempo, desconexión digital, derechos sociales, derecho laboral, regulación, desregulación.

ABSTRACT: The reform of the Federal Labor Law of 2021, that established teleworking as a legal regime, has been insufficiently discussed, so this article aims to debate the potential of teleworking to combat some problems strictly related to the way in which that energizes work in our country. For this reason, what is proposed is to glimpse how this modality can be a tool that helps some workers (with peculiar working and living conditions) to face the control that they have over their time in contemporary times. To achieve the above, different worldwide legislations that regulate teleworking have been reviewed, with the aim of shedding light on the possibilities that Mexican law has and can achieve to expand its field of exercise. Thus, we discuss the possibility of legislation that grants the right to certain labor workers under this condition, and we talk about the risks involved in promoting teleworking as a new form of employment, such as hyperconnectivity. For this reason, we also reflect on the right to disconnect and the need for the Mexican State to open a serious debate on the use of ICTs in working life. *Keywords:* teleworking, time, digital disconnection, social rights, labor law, regulation, deregulation.

RÉSUMÉ: La réforme de la loi fédérale sur le travail de 2021 qui a établi le télétravail comme régime juridique n'a pas été suffisamment discutée, c'est pourquoi cet article vise à débattre du potentiel du télétravail pour lutter contre certains problèmes strictement liés à la manière dont cela dynamise le travail dans notre pays. Pour cette raison, ce qui est proposé est d'entrevoir comment cette modalité peut être un outil qui aide certains travailleurs (avec des conditions de travail et de vie particulières) à faire face au contrôle qu'ils ont sur leur temps à l'époque contemporaine. Afin d'atteindre ce qui précède, différentes législations mondiales réglementant le télétravail ont été révisées, dans le but de faire la lumière sur les possibilités que la loi mexicaine a et peut atteindre pour élargir son champ d'exercice. Ainsi, nous discutons de la possibilité d'une législation qui accorde le droit à certains travailleurs sous cette condition et nous parlons des risques liés à la promotion du télétravail comme une nouvelle forme d'emploi, comme l'hyperconnectivité. Pour cette raison, nous réfléchissons également au droit à la déconnexion et à la nécessité pour l'État mexicain d'ouvrir un débat sérieux sur l'utilisation des TIC dans la vie professionnelle.

Mots-clés: télétravail, temps, déconnexion numérique, droits sociaux, droit du travail, régulation, déréglementation.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Reorganización del trabajo y la construcción legislativa a partir de la pandemia por COVID-19*. III. *Con derecho a la desconexión para unos, y sin derecho al teletrabajo para todos*. IV. *Problemas alrededor del derecho a la desconexión*. V. *Desregulación y regulación en el uso de las TICs: ¿hacia la constitución de una legislación sobre trabajo flexible?* VI. *Reflexiones finales*. VII. *Bibliografía*.

I. Introducción

En *La verdad y las formas jurídicas*, Michel Foucault señalaba que, a diferencia del antiguo régimen feudal, a la sociedad moderna lo que le interesa es que los individuos coloquen su tiempo a su disposición. El tiempo de los hombres debe ajustarse al aparato de producción, lo que significa que este pueda utilizar el tiempo de vida y de existencia de un individuo. Este es el sentido y la función del control que se ejerce en nuestra contemporaneidad, ya que, para que tuviera lugar la sociedad tal como la conocemos hoy —señala el pensador francés— es preciso que el tiempo de los hombres sea llevado al mercado y ofrecido a los compradores, quienes, a su vez, lo cambiarán por un salario. A partir de aquí Foucault reflexiona sobre una serie de instituciones que pretenden realizar un control del tiempo de las personas; y, a menudo, el derecho suele ser parte de dicho entramado.¹

En mi experiencia como abogado litigante, en ningún otro espacio como en el laboral el tiempo es un lugar de lucha: control en la subordinación propia de la prestación del servicio laboral en horario normal y extraordinario, así como control en la determinación de los días de descanso obligatorio y de las vacaciones. Estas son categorías que se encuentran irrestrictamente relacionadas con el tiempo, y que encontramos en la Ley Federal del Trabajo, pero también en cualquier conflicto derivado de la prestación de servicios personales. Lo podría plantear de forma simple: hay un intento permanente de control por parte del patrón, y una continua lucha de parte del trabajador por esquivarlo. Sin embargo, asentar esto sería observar las relaciones entre uno y otro de forma simple y un tanto prejuiciosa. En el presente texto no me interesa discutir sobre la naturaleza de esta relación, sino que más bien he señalado lo anterior para partir de una premisa mínima referente a que el tiempo es uno de los principales cau-

¹ Foucault, Michel, *La verdad y las formas jurídicas*, Barcelona, Editorial Gedisa, 2017, p. 139.

santes de tensión dentro de las dinámicas laborales en el mundo; pero particularmente en México, debido a un conjunto de procesos que han dado forma a la realidad laboral en el país, donde el trabajador tiene que estar saturado de tiempo de trabajo para demostrar que este le interesa.

Lo anterior se ha vuelto aún más problemático desde hace tiempo porque, por un lado, hay una mayor concientización colectiva por una parte de los trabajadores de que es necesario encontrar un punto de equilibrio, o bien, un espacio donde colocar distancia entre la vida laboral y personal.² Por el otro, estrechamente relacionado con esto, debemos entender la forma en que los cambios sociales han llevado a una transformación del significado del trabajo, sobre todo en las generaciones más jóvenes.

El sociólogo polaco, Zygmunt Bauman, hizo un diagnóstico muy interesante sobre este problema en *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*,³ cuando habla sobre lo que representa el trabajo en lo que llama la *modernidad liviana*, señalando una transformación hacia la construcción de relaciones laborales flexibles. Bauman intenta comprender la modernidad que se ha conformado a partir de la segunda mitad del siglo XX, señalando cómo la ética de trabajo se transformó en una estética del consumo. Dentro de este cambio, el trabajo es vaciado de su antiguo significado, donde era entendido como un elemento vertebrador de la identidad, otorgando regularidad, coherencia y legado. Sin embargo, con la ascensión de la modernidad líquida, el trabajo sólo es valioso en cuanto nos provee recursos para consumir. Un trabajo que ofrezca soluciones definitivas parece no ser atractivo; no se soporta la inmovilidad porque todo puede cambiar en un instante y, si eso pasa, vivimos bajo la amenaza de quedar al margen de esos cambios. Si bien es verdad que Bauman no utiliza la categoría de *trabajo líquido*, tal vez pudiera aplicarse por extensión, puesto que asistimos a un nuevo modelo de relaciones laborales que implica: horarios flexibles, sostenibilidad laboral (empleos sucesivos) y relaciones no exclusivas de empleados y emplea-

² Martínez, Majo, “Para los millennials y la generación Z, el trabajo ya no es como antes”, *Chilango*, México, 11 de septiembre de 2022. <https://www.chilango.com/agenda/otros/razones-por-las-que-la-generacion-z-y-millennial-ya-no-quieren-trabajar/>; Reynoso, Mauricio, “El reto de impulsar a la Generación Z en el trabajo”, *El Economista*, México, 2 de enero de 2023. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-reto-de-impulsar-a-la-Generacion-Z-en-el-trabajo-20230101-0019.html>

³ Bauman, Zygmunt, “De la ética del trabajo a la estética del consumo”, en *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa, 2005, pp. 33-59.

dores (proyectos simultáneos). Richard Sennett, sociólogo de la Universidad de Nueva York, por ejemplo, ha calculado que un joven de hoy, con al menos dos años de universidad, puede esperar cambiar de trabajo al menos once veces antes de jubilarse.⁴

Estos cambios parecen irreversibles. Sin embargo, poseen una doble arista, en tanto que podrían significar mejoras a la vida de los trabajadores; o bien, su precarización. Del esfuerzo que hagamos desde el derecho social y laboral puede depender hacia dónde se inclina la balanza. Es decir, estamos ante una realidad que está originando y seguirá provocando problemas en las relaciones laborales. Por ello, estoy convencido de que el derecho mexicano debe asomarse a comprender la naturaleza de estas nuevas dinámicas, para evitar la galopante precarización y violencia laboral que se teje a partir de dichas dinámicas relacionadas con el capitalismo cognitivo y esta fase de la modernidad. El fin es encontrar soluciones que ayuden a alcanzar un trabajo decente.⁵

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se consideró que una de las acciones más importantes para lograr construir un trabajo decente era reglamentar el tiempo de la jornada laboral.⁶ Sin embargo, la naturaleza de la organización del capitalismo contemporáneo ha hecho casi insuficientes los límites planteados en términos legales, lo que nos ha llevado a preguntarnos sobre la eficiencia de las medidas planteadas y de estas en el futu-

⁴ Schwatz, John, “Always on the Job, Employees Pay with Health”, *The New York Times*, 5 de septiembre de 2004. <https://www.nytimes.com/2004/09/05/health/always-on-the-job-employees-pay-with-health.html#:~:text=Richard%20Sennett%2C%20a%20sociologist%20at,least%2011%20times%20before%20retirement>

⁵ International Labour Organization, *Decent Work: Indicators Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, International Labour Organization, Geneva, 2013, p. 223.

⁶ Véase *C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*, 1919 (núm. 1). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001:%20C047; *Convenio sobre las cuarenta horas*, 1935 (núm. 47). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047; *C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*, 1957 (núm. 106). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106; *C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado)*, 1970 (núm. 132). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132; *C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno*, 1990 (núm. 171). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171; *C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial*, 1994 (núm. 175). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

ro. Los problemas que tenemos hoy no parecen ser diferentes a los que se han planteado alrededor del trabajo desde la consolidación del capitalismo industrial: el exceso de horas de trabajo, la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, a diferencia de aquel momento, la globalización y la intensificación de la competencia, estrictamente relacionado con la producción, han llevado a la constitución de nuevas formas de organización del trabajo que, desde mi lectura, han precarizado y construido nuevas presiones sobre los individuos, poniendo en tela de juicio la capacidad del derecho social de responder antes estas. De igual modo, a pesar de que la naturaleza de los problemas parece la misma, un examen más riguroso da cuenta de la densidad negativa sobre la dignidad y el bienestar de los individuos, estrictamente relacionadas con concepciones diferentes alrededor de lo que debía significar el trabajo y/o empleo para las generaciones de las sociedades posindustriales.

La crisis generada por la pandemia hizo estallar y precipitó nuestras preguntas sobre la forma en que la legislación en materia laboral se había venido articulando en el país. Así surgió la oportunidad de construir marcos legales que impulsaran la flexibilidad en el empleo y dejarán de priorizar el régimen protectionista que ha caracterizado al derecho laboral mexicano. Así es como se fue construyendo una legislación que promoviera la libertad en el trabajo, frente al trabajo y a través del trabajo.⁷ Sin embargo, la reforma en materia de teletrabajo que, me parecía, podía abrir el camino para flexibilizar el tiempo destinado al trabajo, ofrecer mayor libertad al interior de las relaciones laborales y promover otras formas de organización, está bastante lejos de dinamizar una transformación. Además, parece ignorar las potencialidades incrustadas en esta modalidad de trabajo como pretendo demostrar en las líneas siguientes.

Al respecto, entonces, sostengo la imperiosa necesidad de que el derecho laboral reflexione y empuje la constitución de legislaciones que favorezcan la construcción de otras formas de organización que permitan mayor flexibilidad, tanto en términos de espacio, así como de uso de tiempo. Sin embargo, en este texto me enfocaré al tiempo —ya que pareciera ser la fuente de mayor tensión para los trabajadores en la contemporaneidad—, puesto que la organización de

⁷ Bueno, Nicolas, “Libertad en el trabajo, a través del trabajo y frente al trabajo. Un replanteamiento de los derechos laborales”, *Revista Internacional del Trabajo*, Suiza, vol. 140, núm. 2, 2021, pp. 335-356.

este dificulta una conciliación saludable entre la vida privada y la laboral, así como el bienestar individual y social.

Otro de los ejes articuladores del presente análisis consiste justamente en señalar que, a pesar de que si bien es verdad el derecho al descanso se encuentra como parte estructuradora de los derechos laborales, en el lugar más profundo de esto se anida el uso del tiempo porque, tal como mostraré más tarde, por lo menos para el caso mexicano, muchos trabajadores realmente no usan ese llamado tiempo de descanso para descansar sino para realizar otras actividades laborales que les permiten adquirir experiencia, recursos o para hacer actividades de cuidado de otros familiares. Estamos ante una lucha no por descansar sino por hacer uso del tiempo, lo que nos llevará a plantear otras preguntas y problemas que debemos atender en materia de derechos laborales vinculadas con la organización actual del trabajo, así como sus condiciones de precariedad, y si es posible promover formas de trabajo flexible que al mismo tiempo sean trabajos decentes.

El telón de fondo de esta propuesta es la reflexión de Nicolás Bueno de hacer caminar al derecho laboral hacia formas que permitan la libertad de los trabajadores en, ante y frente al trabajo, como un mecanismo necesario para construir sociedades más igualitarias, y que ayude a socavar la vorágine que amenaza la pérdida de los derechos sociales fundamentales. Para avanzar por tal camino, considero que el teletrabajo podría ser una forma que permita, a una parte de los trabajadores, construir formas que nutran una administración más adecuada de su tiempo. La propuesta parece ambiciosa, pero es necesaria y viable bajo las formas en que se desarrolla el capitalismo cognitivo.

Durante un primer momento, me había enfocado a realizar una revisión de las legislaciones de teletrabajo en los países de América Latina, en tanto que me parecían más adecuadas, ya que nuestro país comparte realidades sociales con estas naciones. Sin embargo, la indagación me llevó a caminar hacia otros rumbos, pues consideré que había elementos valiosos que podríamos traer a la discusión de otras naciones fuera de Latinoamérica. Para esto realicé una revisión de la legislación en materia de teletrabajo alrededor del mundo, buscando justamente evaluar las fortalezas y los puntos débiles de nuestra reforma, a fin de aprender de los caminos legislativos iniciados y ejecutados en otros lugares del orbe. Bordo las fronteras con otras disciplinas intentando hacer un diagnóstico sobre ciertas áreas de la organización laboral y condiciones de trabajo

en México, donde considero que el teletrabajo podría ser una apuesta para dar salida a ellas.

II. Reorganización del trabajo y la construcción legislativa a partir de la pandemia por COVID-19

Durante 2020 “trabajo remoto”, “*home office*” y “teletrabajo” fueron los tres términos que se instalaron para definir las dinámicas laborales de los mexicanos. Si bien realmente no eran conceptos nuevos, ya que tienen una historia que se remonta a la ascensión de la tercera fase del capitalismo durante la década de los setenta, su explosión en México tuvo lugar a la luz justamente de la pandemia por COVID-19. Por consiguiente, la emergencia sanitaria puso sobre la mesa lo limitante de la legislación mexicana en esta materia —la ley solo hablaba de “trabajo a domicilio”—, pero simultáneamente abrió la oportunidad para que se pudiera regular y reflexionar sobre este.

Así, el 11 de enero de 2021, el Congreso emitió un decreto por medio del cual se reformó el artículo 311 y se adicionó el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, definiendo así al teletrabajo como

una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.⁸

El concepto que maneja nuestra ley respecto al teletrabajo no se distancia de otras legislaciones en América Latina. En la Ley argentina 27555 sobre el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, en el artículo 102 bis, se define al *contrato de teletrabajo* como aquel cuya

⁸ Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, “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”, *Diario Oficial de la Federación*, 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0

realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.⁹

En Costa Rica, el artículo 3o. de la Ley 9738 para regular el teletrabajo, lo define como aquella modalidad “que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan”.¹⁰ La Ley brasileña 13467, del 13 de julio de 2017, define al teletrabajo como la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyan trabajo externo.¹¹ En Uruguay la Ley núm. 19978 define al teletrabajo como “la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)”.¹² La Ley 6738 de Paraguay, que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, define a este como una *modalidad especial* que

consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de tra-

⁹ Congreso de la República de Argentina, *Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*, Boletín Oficial de la República de Argentina, 2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

¹⁰ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, *Ley para regular el teletrabajo núm. 9738*, 2019. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753#up

¹¹ Câmara dos Deputados, *Lei núm. 14.442, de 2 de Setembro de 2022*, 2022. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>

¹² Ley núm. 19978 Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo, *Diario Oficial de Uruguay núm. 30756*, 2021. <https://www.impocom.uy/bases/leyes/19978-2021>

bajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos.¹³

En Chile, la Ley 21220 realizó un trabajo un poco más fino al establecer una diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a distancia. De esta forma, se entiende el trabajo a distancia como “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”, mientras que el teletrabajo es aquel cuyos servicios “son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.¹⁴

Esto se acerca un poco a la diferencia que se estableció en la ley mexicana cuando instituyó dos modalidades de trabajo remoto: lo que se conoce como *trabajo a domicilio* y el *teletrabajo*. Tal como establece esta legislación, las diferencias entre ambos están en la supervisión y el tipo de instrumentos de trabajo empleados. Mientras el trabajo a domicilio implicaría la no vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, en el teletrabajo es imperativa la supervisión. Igualmente, como podemos observar, este último tendría como peculiaridad el hecho de que las principales herramientas de trabajo se refieren a las tecnologías de la información y comunicación. Derivado de esta comparativa, el teletrabajo implicaría tanto la modificación de lugar de trabajo, que sería diferente al del empleador, así como el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Este recorrido me lleva a establecer un elemento importante respecto a cómo debe entenderse al teletrabajo, ya que me parece que en principio no se trataría de una forma nueva de trabajo —aunque a menudo estas legislaciones puedan sugerir lo contrario—, sino más bien son sus condiciones las que resultan nuevas. Esto es muy importante para comprender la exposición en las siguientes líneas, ya que realmente lo que ocurre es que en términos generales el trabajo sigue derivando en producción material e intelectual, tal como ocurría antes de la aparición de esas formas de organización. Lo que ha venido sucediendo es que el surgimiento de las nuevas tecnologías y su difusión han

¹³ Congreso de la Nación Paraguaya, *Ley núm. 6738 que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia*, 2021. <https://bacn.gov.py/archivos/9582/LEY+6738.pdf>

¹⁴ Congreso Nacional de Chile, *Ley 220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia*, 2020. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

permitido que muchas actividades puedan ser realizadas en cualquier momento y lugar. Como consecuencia de esto, considero que es viable que opere para mejorar las circunstancias de ciertos trabajadores tal como lo intentaré explicar a continuación.

En uno de los momentos primigenios de la pandemia, una de las medidas utilizada en México en materia de actividades laborales fue la redistribución del tiempo del trabajo, que implicó notorias disminuciones del tiempo con la finalidad de repartir un volumen reducido de trabajo entre el mismo número (o similar) de trabajadores y evitar así despidos. Otra de las estrategias fue justamente que, como parte de las medidas para proteger la llamada “sana distancia”, millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas, realizando lo que se conoció coloquialmente como *home office*. Los desafíos que conllevaron estas condiciones laborales especiales se movieron entre los intentos por preservar el empleo y la calidad de este, lo cual estuvo estrictamente supeditado al tiempo de vida de los trabajadores, mientras que una de las peculiaridades de la distribución del tiempo durante la pandemia fueron los horarios cortos y a menudo muy variables.

De ahí devino la necesidad de que la ley mexicana estableciera límites que permitieran normar su operación, de tal manera que, en el decreto anteriormente citado, numeral VII del artículo 330-B, estableció: “Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios”. Igualmente, dicho decreto señaló que no sería considerado teletrabajo si se realiza “de forma ocasional o esporádica”. Así, hablar sobre la categoría de teletrabajo implica estar realizando una labor bajo supervisión del patrón en un espacio y tiempo definido en un contrato previo.

El asunto de los horarios laborales en México no es un problema nuevo. Desde el estallido del movimiento revolucionario, por citar la referencia histórica más conectada con nuestra contemporaneidad, el exceso de horas trabajadas y, con ello, el exceso de trabajo ha sido un clamor por parte de los trabajadores. Entonces, la emergencia de esta reforma responde a la necesidad de mantener ciertos estándares respecto al límite de horas que un trabajador —que realiza sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo— puede hacer, ya que uno de los principales problemas que se observó en el *home office*, durante la pandemia, fue justamente el derivado de la cantidad de horas invertidas en él —como ya dijimos, horarios más cortos pero sumamente esparcidos durante el día que dieron la sensación de una conexión permanente—.

Por ejemplo, en un análisis realizado aún durante la pandemia por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), se detalló que 43 % de quienes realizaban sus actividades en la modalidad *home office* sufrieron afectaciones en su salud como dolor de espalda, dolor de cabeza, nuca y ojos, además de presentar problemas emocionales y de estrés. Igualmente, 44.1 % de los trabajadores en formato a distancia reportaron que se sentían más sensible, y 35.9 % que se irritaba con mayor frecuencia. Un dato sumamente alarmante fue que el 62.1 % de los trabajadores reportaron que estaban más cansados al realizar actividades desde casa; mientras que 37.1 % destacó que sentía demasiado estrés. De esta manera, el análisis concluyó que

Las y los trabajadores están cumpliendo con sus tareas. Si durante el tiempo de trabajo se atienden labores de la casa, se tiene que reponer después las horas laborales y se termina trabajando más. La estimación es que las personas que trabajan de manera remota aumentaron un 30 % más de tiempo a su jornada laboral e incluso terminan trabajando los fines de semana.¹⁵

Así, uno de los ejes que vertebran la reforma se refiere justamente a los intentos por colocar límites al horario laboral, y frenar cualquier tipo de violación al derecho al descanso de estos trabajadores. Por ello, en el artículo 330-E, numeral VI, se establece que el patrón deberá “Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral”.

III. Con derecho a la desconexión para unos, y sin derecho al teletrabajo para todos

Una de las problemáticas que observo dentro de la reforma al teletrabajo, y que se extendería a todo el contenido de la Ley Federal, se refiere a negar una realidad: a diferencia de lo que ocurría hace 20 años, la constitución de un mundo hiperconectado ha vuelto mucho más complicado lograr la desconexión. En un estudio realizado por Adecco Group, durante 2022, se señala que a nivel mun-

¹⁵ Zambrano, Jaime, “Sufren cuatro de cada 10 trabajadores en home office problemas de salud”, *Milenio*, México, 22 de julio de 2021. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/home-office-sufren-10-trabajadores-problemas-salud>

dial el 45% de los trabajadores sigue trabajando después del horario laboral tres días a la semana; es decir, se llevan trabajo a casa y el 60% mira su correo electrónico fuera del horario laboral cuatro días a la semana. Esto es particularmente más intenso para los trabajadores más jóvenes (generación Z).¹⁶ Latinoamérica resulta ser, por lo tanto, una de las regiones en el mundo con más dificultades para lograr la desconexión, aunque —mucho atención en esto— lo anterior no se refiere exclusivamente a los trabajadores que realizan su trabajo en la modalidad de teletrabajo.

Podríamos agregar, además, que desde 2018 la OCDE señaló que los mexicanos ocupan el primer lugar en el promedio de horas trabajadas en el año. Así, en las últimas estadísticas disponibles de 2022, los mexicanos trabajaban 2,140 horas al año, lo que significa 760 horas más que los daneses, quienes ostentan el promedio más bajo entre las naciones que integran el organismo. La iniciativa Acción Ciudadana Frente a la Pobreza afirma que el 27% de los mexicanos con empleo formal o que se autoemplean, es decir, 15.79 millones de trabajadores, tienen una jornada excesiva.¹⁷

Otro problema es el hecho de que la cantidad de horas trabajadas no implica necesariamente eficiencia. Tal como lo muestra otra vez la OCDE, México posee un índice de 94 en el PIB por hora trabajada,¹⁸ lo que le convierte en el país con la productividad más baja entre los países miembros; muy lejos de Irlanda, que posee el índice PIB por hora trabajada más alto, con 140.60. Desde luego, esto resulta preocupante porque incide en el desarrollo y crecimiento. Pero también nos lleva a preguntarnos ¿qué hacen los trabajadores mexicanos durante todo

¹⁶ Adecco Group, *Encuesta Desconectar para reconectar*, 2022. https://adecco.com.ec/wp-content/uploads/desconectar-para-reconectar_compressed_compressed-1.pdf

¹⁷ Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, *Jornada Excesiva*, 2023. <https://frentealapobreza.mx/observatorio-de-trabajo-digno/perfil-indicador.php?=#jornadaexcesiva>

¹⁸ El PIB por hora trabajada es una medida de la productividad laboral. Mide la eficiencia con la que se combina el insumo de trabajo con otros factores de producción y se utiliza en el proceso de producción. El insumo de mano de obra se define como el total de horas trabajadas por todas las personas involucradas en la producción. La productividad laboral refleja sólo parcialmente la productividad del trabajo en términos de las capacidades personales de los trabajadores o la intensidad de su esfuerzo. La relación entre la medida de producción y el insumo laboral depende en gran medida de la presencia y/o uso de otros insumos (por ejemplo, capital, insumos intermedios, cambio técnico, organizacional y de eficiencia, economías de escala). Este indicador se mide en USD (precios constantes de 2010 y PPA) e índices. Véase OECD (2023), *GDP per hour worked (indicator)*. <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm#indicator-chart>

ese tiempo? ¿O por qué razón es que esas horas no son tan productivas? ¿Y cuánto de esto está vinculado con el uso de las nuevas tecnologías de la información? Por ejemplo, un estudio realizado por la Universidad de West England mostró que las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías han permitido a los trabajadores usar su tiempo de traslado a sus trabajos para realizar, aventajar o eficientar las actividades de su jornada laboral; y esto aplica para los viajes de ida y vuelta.¹⁹

En México prevalece la falsa creencia de que entre más horas “trabajan” (o más bien están en el lugar de trabajo) los empleados, más exitosa será la empresa; una idea muy vinculada con la era del capitalismo industrial. La Universidad de Stanford, en un análisis realizado sobre la relación existente entre horas trabajadas y productividad, reconoció que no existe una correspondencia entre ambos elementos. Muy al contrario, el exceso de trabajo incide de forma muy negativa en la productividad.²⁰ Este análisis propuso que una de las razones para la baja productividad se encuentra vinculada al estrés y a la fatiga; de tal manera que la eficiencia máxima durante un día de trabajo determinado puede ser sustancialmente menor que la que corresponde a las horas normales de trabajo. Por lo tanto, los empleados con exceso de trabajo pueden ser sustancialmente menos productivos en todas las horas de la jornada laboral, lo suficiente como para que su productividad promedio disminuya en la medida en que las horas adicionales que trabajan no brindan ningún beneficio —y, de hecho, son perjudiciales—. Esta explicación es ciertamente muy posible, en tanto que, por ejemplo, el exceso de trabajo a menudo conduce a la privación del sueño; se sabe que la reducción sostenida del sueño tiene un impacto negativo en la productividad en todas las horas del día.

La segunda explicación de la drástica disminución de la productividad media que se ha observado en los empleados con exceso de trabajo es, hasta cierto punto, una extensión de la primera. Puede ser que la productividad reducida de los empleados con exceso de trabajo se manifieste mucho menos durante algunos períodos de trabajo y mucho más durante otros. Por ejemplo, un empleado

¹⁹ Holley, David *et al.*, “Understanding business travel time and its place in the working day”, *Time and Society*, Reino Unido, vol. 17, núm. 1, 2008, pp. 27-46. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0961463X07086308>

²⁰ Stanford University, “The relationship between hours worked and productivity”, *Crunch Mode: Programming to the extreme*. <https://cs.stanford.edu/people/eroberts/cs181/projects/crunchmode/econ-hours-productivity.html>

con exceso de trabajo puede muy bien ser tan productivo (o casi tan productivo) durante sus primeras, digamos, cuatro horas de trabajo mientras trabajaba 60 horas a la semana, como lo era cuando trabajaba 40 horas a la semana. Sin embargo, puede darse el caso de que la productividad caiga drásticamente después de, digamos, ocho horas de trabajo. De hecho, la productividad puede caer después de algún punto volviéndose negativa. En otras palabras, un empleado con exceso de trabajo podría, después de un cierto número de horas (o, quizás, el último día de la semana), estar tan fatigado que cualquier trabajo adicional que él o ella intentara realizar lo llevaría a errores y descuidos que tomarán más tiempo para arreglar que las horas adicionales trabajadas. Este tipo de ocurrencia es clara y se ha reconocido durante mucho tiempo en el trabajo industrial: los empleados con exceso de trabajo que utilizan maquinaria pesada tienen muchas más probabilidades de lesionarse y dañar o arruinar los bienes en los que se encuentran trabajando.

El año pasado se reformó la cantidad de vacaciones de las que puede gozar un trabajador por cada año laborado, de seis a doce días. Sin embargo, se mantiene congelada otra propuesta de reforma consistente en otorgar dos días de descanso obligatorio por cada cinco días.²¹ Desde luego, se trata de un gran avance. Pero no queda claro si realmente esta condición vaya a modificar la cantidad de horas que un mexicano labora durante el año, así como si estas resultan verdaderamente productivas. El problema se vuelve aún más complejo cuando observamos que la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo mantiene la premisa de establecer un horario de trabajo fijo para realizar teletrabajo, como parte de las obligaciones del patrón (artículo 330-B, numeral VII). Si bien es verdad que esto abonaría a colocar límites para evitar la conexión dispersa durante una jornada laboral, también es verdad que es posible que existan trabajadores que necesiten de mayor flexibilidad.

Uno de los elementos más importantes que podría abrir el teletrabajo es la posibilidad de que los trabajadores puedan construir una conciliación saludable entre la vida personal y laboral, lo cual podría redundar en el aumento de la productividad y el bienestar personal. Sin embargo, considero que la legislación

²¹ Domínguez, Darinka, “Los diputados de México bloquean la propuesta para reducir la jornada laboral con dos días de descanso obligatorio”, *El País*, México, 26 de abril de 2023. <https://elpais.com/mexico/2023-04-26/los-diputados-de-mexico-bloquean-la-propuesta-para-otorgar-dos-dias-de-descanso-obligatorio-y-jornada-laboral-menor-a-los-empleados.html>

actual resulta muy limitada frente a las nuevas dinámicas de trabajo. Esto porque ofrece poca flexibilidad horaria; pero aún más significativo es que la reforma no abre o fomenta la posibilidad de que sea el trabajador quien pueda promover dicha condición. Si bien es verdad que la NOM-037-STPS-2023 habla sobre la posibilidad de un convenio, la ley *per se* no reconoce esto como un derecho de los trabajadores.

En la República de Mauricio, por ejemplo, el gobierno aprobó en septiembre de 2020 los *Workers' Rights (Working from Home) Regulations*, donde se abre la posibilidad de que los empleados puedan solicitar trabajar desde casa, y el empleador tiene la discreción de aprobar o rechazar la solicitud.²² De igual manera, en Angola el Decreto Presidencial núm. 52/22, que constituyó al teletrabajo como un nuevo régimen legal,²³ otorgó la posibilidad de que cualquiera de las partes, ya sea al trabajador o el patrón, ejecutara la solicitud de realizar las labores en modalidad de teletrabajo. Los empleadores tienen la opción de aceptar o rechazar la solicitud cuando sea incompatible con las actividades del empleador. Sin embargo, estos no podrán rechazar la petición cuando se trate de empleadas que estén embarazadas con complicaciones de salud, o bien, para el caso de cualquier otro empleado que 1) tenga una condición de salud incompatible con el trabajo en el lugar, o 2) cuiden a un niño menor de 5 años o un dependiente discapacitado con una discapacidad igual o por encima del 60 %.²⁴

En el caso de Australia ocurre lo mismo. En diciembre de 2022 el gobierno de este país aprobó la enmienda a la legislación sobre trabajo justo (trabajos seguros, mejores salarios), que modificó las reglas existentes sobre solicitudes de arreglos laborales flexibles, otorgando poderes a la Comisión de Trabajo Justo (*Fair Work Commission*, FWC, por su nombre en inglés) para tratar las disputas que surgieran de tales solicitudes. Dichos cambios entraron en vigor el 6 de junio de 2023, y extendieron el derecho a solicitar arreglos de trabajo flexibles a las empleadas que estén embarazadas, así como aquellos que hayan experimentado violencia familiar y doméstica. Antes de esta reforma, este derecho sólo estaba

²² Workers' Rights (Working from Home) Regulations 2020, *Government Gazette of Mauritius* núm. 120 of 6 September 2020, 2020. <https://www.mra.mu/download/GN225WRA.pdf>

²³ Decreto que entró en vigor el 20 de marzo de 2022.

²⁴ Decreto Presidencial núm. 52-22 de 17 de fevereiro Regime de Teletrabalho, *Diário da República: Órgã Oficial da República de Angola*, serie I, núm. 32, 2022. <https://www.bfa.ao/media/3785/decreto-presidencial-n%C2%BA-52-22-de-17-de-fevereiro-regime-de-teletrabalho.pdf>

disponible para ciertos grupos de empleados, incluidos aquellos que poseían una discapacidad o tuvieran 55 años o más.²⁵

Esta legislación otorgó al empleado el derecho a impugnar la negativa del empleador, ya que anteriormente no había posibilidad de recurso. Entonces la reforma señaló que se requeriría que los empleadores se reunieran con los empleados para discutir las solicitudes de arreglos de trabajo flexibles. Luego, los empleadores deberían evaluar dichas solicitudes y tratar de encontrar un arreglo. Si el empleador y el empleado no pudieran llegar a un acuerdo, el empleador tiene derecho a rechazar la solicitud por motivos comerciales razonables, proporcionando una explicación por escrito de los motivos de la negativa dentro de los 21 días posteriores a la recepción de la solicitud. Los empleados podrán presentar una solicitud ante el FWC para impugnar la negativa de un empleador o la falta de respuesta a una solicitud. Posteriormente, la FWC tendrá el poder de conciliar y arbitrar, e incluso ordenar a los empleadores que brinden explicaciones adicionales, otorgar la solicitud del empleado u ordenar arreglos alternativos para atender la solicitud. Un empleador que se niegue a implementar las órdenes dictadas por la FWC se arriesgará a enfrentar una sanción civil de hasta 16,500 dólares australianos (cerca de 190,000 pesos mexicanos).

Tal como lo demuestra esta comparativa entre la legislación mauriciana, australiana y angoleña con respecto a la mexicana, hablar de teletrabajo no significa necesariamente referirse a flexibilidad laboral de tiempo y espacio. Sin embargo, si comparamos la modalidad del teletrabajo con la organización laboral tradicional, sí existe una mayor flexibilidad en tanto que ha modificado el espacio donde se desempeñan las labores y esto lo comparten las legislaciones esbozadas aquí, incluyendo la mexicana. Empero, igual en un análisis comparativo, la ley de nuestro país resulta mucho más corta, puesto que lo que pudimos observar es que en general alrededor del mundo existe una tendencia hacia las normativas derivadas o constituidas alrededor de la modalidad de teletrabajo. De ser mucho más atentos a las necesidades de los trabajadores, en cambio, nuestra reforma queda sumamente restringida, al no privilegiar los posibles intereses o necesidades de los trabajadores de realizar teletrabajo.

Un elemento que también se encuentra ausente en la legislación de teletrabajo en México es que a menudo parece estar ciega en cuanto a ver en esta mo-

²⁵ Parlamento Federal de Australia, *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*, 2022. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022A00079/Download>

dadidad laboral una ayuda para ciertos trabajadores o trabajadoras que, por sus condiciones de vida, laborar bajo esta condición podría permitirles hacer frente a situaciones permanentes o pasajeras de cuidado de otros familiares. Tal como ocurre con Australia, en Polonia la reforma del capítulo II C de la Ley-Código de Trabajo y algunas otras leyes, de diciembre de 2021, referente al teletrabajo, estableció que las empleadas embarazadas, los padres de niños menores de cuatro años y los empleados que cuidan a personas con discapacidad, tienen derecho a trabajar de forma remota, a menos que el trabajo remoto no sea posible debido al tipo de trabajo que realizan (artículo 68, numeral 6).²⁶ El artículo 67 de la misma ley otorga a los empleados la posibilidad de realizar trabajo remoto de forma temporal por hasta 24 días al año. En Suecia, una enmienda a la Ley de Licencia Parental (1995:584), sección 15, b, otorgó a los padres que tienen hijos de ocho años o menores el derecho a solicitar un método de trabajo flexible,²⁷ un elemento que ya se encontraba previsto en esta misma ley para el caso de las mujeres, dando así a ambos padres la posibilidad de realizar también teletrabajo.

Igual ocurre en el caso de la citada Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de Argentina, cuyo artículo 6o. establece que las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores (que convivan con la persona trabajadora) y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización, proveniente del empleador, que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio, por lo que resultan aplicables las previsiones de la Ley 23.592.²⁸

Así, aquí hay dos elementos que se pueden destacar de las legislaciones y que no se encuentran presentes en el caso de la mexicana: por un lado, el derecho de los trabajadores a solicitar a su patrón la realización de teletrabajo o acuerdos de trabajo más flexibles; y, por otro, nuestra legislación ni siquiera observa

²⁶ Parlamento de la República de Polonia, Rozdział IIc Praca zdalna, *Dziennik Ustaw. Dz.U.2023.1465 t.j.* <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/dz-2-roz-2-c>

²⁷ Arbetsmarknadsdepartementet ARM, *Lag om ändring i föräldradighetslagen (1995:584)1995:584*, 2022. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584_sfs-1995-584/

²⁸ Congreso de la República de Argentina, *cit.*

el teletrabajo como una posibilidad para trabajadores cuyas condiciones personales les requieren de organización más dúctiles. Esto me parece sumamente delicado, porque esta ausencia no sólo va en contra de cualquier posibilidad de construir otras formas de organización laboral que empujen la libertad de los individuos, sino que también es ciega a ver que buena parte del trabajo de cuidados en México sigue siendo realizado por mujeres, lo que fomenta la brecha de género y el llamado “piso pegajoso”. Otra vez, la pandemia por COVID-19 nos dio profundas lecciones: nos hizo recordar sobre el incalculable papel de las mujeres mexicanas como cuidadoras, y cómo los roles de géneros resultan a menudo aplastantes para su desempeño laboral.²⁹

Tal como lo ha señalado el Banco Mundial, la principal razón por la que las mujeres no pueden insertarse o reinsertarse a la vida laboral —por ejemplo, después de ser madres— es que no existe una red de cuidados a su alrededor. La oferta estatal de servicios de cuidados es mínima, focalizada en áreas con alta actividad económica y que, por las políticas de seguridad social, alcanza casi siempre sólo a las trabajadoras con empleos formales.³⁰ Esto se refiere no sólo a su rol como madres, sino también como cuidadoras de familiares con alguna forma de discapacidad o enfermos. La posibilidad de construir horarios más flexibles u horarios fijos, ya sea desde el hogar o cualquier otro espacio, podría ser un buen paliativo para amilantar no sólo el estrés que implica equilibrar el empleo y los trabajos de cuidados, sino que también podría significar una mayor productividad y avanzar en sociedades más justas para ellas.

A este respecto, señalaría que una reforma de esta naturaleza no significaría obligatoriedad sino más bien abrir las puertas a que la legislación garantizara la libertad dentro del trabajo. Como también se ha señalado, otra vez durante la pandemia por COVID-19, muchas mujeres consideraron que su carga de trabajo había aumentado, ya que tenían que hacerse cargo tanto de los trabajos del hogar como de los compromisos laborales. Por otro lado, lo cierto es que también existieron muchos trabajadores que después del regreso a las actividades presenciales deseaban más flexibilidad y un buen balance entre vida y trabajo.³¹

²⁹ Instituto Mexicano para la Competitividad, *Las mujeres en pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo*, 2021. <https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>

³⁰ Banco Mundial, *La participación laboral de las mujeres en México*, Washington, 2020, pp. 22-43.

³¹ Robert Walters Group Company, *El regreso al nuevo mundo del trabajo*, México, Robert

En Colombia, donde existe una ley de teletrabajo desde el 2008,³² el artículo 3o. estableció que el Ministerio de Protección Social debía formular una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable, es decir, personas en situación de discapacidad, de desplazamiento forzado, de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión y personas con amenaza de su vida.

En la legislación brasileña, artículo 75-F, de la Ley núm. 14.442, publicada el 2 de septiembre de 2022, se señala que: los patrones deberán dar prioridad a los trabajadores con discapacidad y trabajadores con hijos o menores en custodia legal hasta cuatro años en la asignación de vacantes para actividades que puedan ser realizadas a través del teletrabajo o trabajo a distancia.³³ En Nueva Zelanda, también la Ley de enmienda de relaciones laborales, donde se abordan los arreglos de trabajo flexibles ya desde 2007, también les confiere a los empleados el derecho de solicitar una variación de las modalidades de trabajo,³⁴ colocando un apartado especial para el caso de los trabajadores que estén enfrentando algún tipo de violencia doméstica, a quienes el empleador deberá autorizar la realización de trabajo flexible por un periodo de dos meses (parte 6AB).

En la India, el *Model Standing Orders* de 2020, en el apartado 10, reconoció la posibilidad de que trabajadores y empleadores pueden llegar a un acuerdo sobre realizar las labores desde casa durante un período de tiempo, el cual puede ser establecido por el propio empleador y estará sujeto a las restricciones establecidas en el contrato inicial. Asimismo, una empleada puede solicitar permiso a su empleador para trabajar de forma remota, siempre que haya regresado de una licencia por maternidad y la naturaleza de su trabajo lo permita.³⁵

Desde luego, el teletrabajo no es una panacea. Y seguramente existen trabajos y trabajadores que no se acoplarían a él. Como ya nos mostró la pandemia, sin embargo, lo cierto es que es un buen camino para liberar presión sobre las

Walters Group Company, 2021. <https://www.robertwalters.mx//content/dam/robert-walters/country/mexico/whitepapers/pdf/RW-A-New-World-Of-Work-EGuide-Mexico.pdf>

³² Congreso de la República de Colombia, “Ley 1221 de 2008” (julio 16), *Diario Oficial núm. 47.052*, 2008. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf

³³ Cámara dos Deputados, *op. cit.*

³⁴ Parliamentary Counsel of New Zealand, *Employment Relations Act 2000*, 2023. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/whole.html#DLM1398200>

³⁵ Ministry of Labour and Employment, *Notification of 31st December 2020*, 2020. https://labour.gov.in/sites/default/files/224080_compressed.pdf

condiciones de vida de muchos trabajadores. Por ahora, pienso también en otro problema sobre el que se ha discutido poco porque no es generalizado, pero sí resulta preocupante para la seguridad y salud de los trabajadores y que, por lo tanto, involucra las construcciones de nuestra disciplina y la discusión respecto al tiempo, eje de esta reflexión.

Un informe de la Secretaría de Economía durante el 2020 (año de la pandemia) señalaba que el tiempo promedio de traslado del hogar al trabajo fue 32.3 minutos. Mientras que el 77.2 % de la población tarda menos de una hora en el traslado, el 11.2 % tarda más de una hora en llegar a su trabajo. En principio, no parecen cifras tan alarmantes, pero sólo estamos hablando de la llegada. Recordemos que también tenemos un proceso de regreso e, igualmente, debemos entender que se trata de un porcentaje promediado que puede ocultar la realidad de muchos trabajadores mexicanos; sobre todo en urbes metropolitanas, dónde las largas distancias y el tráfico pueden jugar en contra.³⁶ La Ciudad de México está a la cabeza de las urbes más complicadas para trasladarse, lo que, según el Institute for Business Value, lleva a muchos de estos a cambiar su lugar de vivienda. Sin embargo, algunos trabajadores simplemente no pueden hacer esto y se enfrentan al tráfico de todos los días, así como a los accidentes viales y riesgos en medio de estas condiciones de movilidad.³⁷

La Global Cities Business Alliance sostiene que la Ciudad de México es el lugar del mundo con la ruta hacia el trabajo más larga. Cada trabajador mexicano en la capital del país invierte 113 minutos diarios de desplazamiento, lo cual se traduce en una pérdida de su bienestar, con daños directos a la salud, causándole insatisfacción y generando ansiedad. En particular, aquellos trabajadores que no pueden aprovechar el desplazamiento para hacer otras cosas, como leer, adelantar labores, llamar por teléfono o escuchar música, son los que peor llevan el vivir lejos de la oficina. De acuerdo con Global Cities Business Alliance, los trabajadores que viven lejos de sus casas consideran que tienen menos tiempo para dedicarse a la vida privada y suelen compensarlo reduciendo las horas de sueño, algo que, conjuntamente a los demás elementos como estrés y ansiedad,

³⁶ INEGI, *Tiempos de traslado. Censo General de Población y Vivienda 2020*. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico?fbclid=IwAR22YrO3qSZc5Rr7iu-DUG6ofhTIR0Nk04Vb6QOtsRW188Z7OSkjVcOTYyb8#calidad-vida-conectividad>

³⁷ Expansión, “Los mexicanos invierten más de dos años de su vida en trasladarse al trabajo”, *Expansión*, México, 3 de mayo de 2016. <https://expansion.mx/carrera/2016/05/02/los-mexicanos-invierten-mas-de-2-anos-de-su-vida-en-trasladarse-al-trabajo>

puede minar la productividad en el trabajo y su calidad de vida. A lo anterior tendríamos que añadir que el sedentarismo que implica pasar muchas horas en el transporte puede acarrear problemas de salud, como un aumento de la presión sanguínea, dolores de espalda o sobrepeso.³⁸ La pregunta es, ¿el teletrabajo puede resultar una vía para resolver este problema? Sin duda podría ser una solución, y la legislación debería tener la posibilidad de presentarlo como una alternativa para estos trabajadores si sus tareas lo permiten. Es decir, ofrecerles ese grado de flexibilidad y, por lo tanto, de libertad.

IV. Problemas alrededor del derecho a la desconexión

A diferencia de lo que pasa con el derecho de los trabajadores a solicitar teletrabajo —ya sea de forma total o parcial—, el derecho a la desconexión se encuentra prácticamente presente en todas las legislaciones respecto al trabajo remoto, teletrabajo o trabajo flexible de aquellos países que han construido normativas alrededor del tema. En cuanto a este tópico, la legislación mexicana señala como obligación del patrón “Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral” (artículo 330-E, numeral VI). Esto da cuenta de lo prioritario que se volvió establecer una frontera temporal entre la vida personal y laboral, fomentando un equilibrio entre ambas; lo cual es sin duda un aliciente para seguir trabajando en legislaciones que ofrezcan mayor respeto para la vida de los trabajadores.

Sin embargo, esto no es un proceso que sólo tenga lugar en México; buena parte de las legislaciones alrededor del teletrabajo y el trabajo a distancia han regulado el derecho a la desconexión. El artículo 5o. de la ya mencionada Ley 27555 de Argentina asienta el derecho de los trabajadores a desconectarse fuera del horario laboral, y establece que los empleadores no podrán exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

³⁸ La Información Económica, “Vivir lejos de la oficina daña la salud, dispara el estrés y aumenta el sobrepeso”, *La Información Económica*, España, 9 de agosto de 2016. https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/Vivir-oficina-dispara-aumenta-sobrepeso_0_942806744.html/

La también ya citada ley chilena 21.220 realizó modificaciones al Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. El artículo 152 *quáter* J estableció en su último párrafo lo siguiente:

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.³⁹

En Colombia incluso se construyó una ley específica para la desconexión que no se refiere ni tampoco se encuentra atada, específicamente, al teletrabajo. Así, el 6 de enero de 2022 entró en vigor esta ley, cuyo objetivo principal es garantizar los tiempos de descanso de los trabajadores, e incluso, considera que la no observancia de esa podría implicar una conducta de acoso laboral (artículo 4o.). Por otro lado, a diferencia de lo que ocurre en otras partes del mundo, la legislación colombiana establece una serie de excepciones a la desconexión, las cuales se refieren a:

1. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.⁴⁰

³⁹ Congreso Nacional de Chile, *op. cit.*

⁴⁰ Congreso de la República de Colombia, *op. cit.*

En Bélgica, una reforma de la Ley que Contiene Diversas Disposiciones Relativas al trabajo del 3 de octubre de 2022, referente al capítulo 8, modificó el artículo 16 señalando que:

Para los empleadores que ocupen al menos 20 trabajadores, los términos y condiciones del derecho de desconexión del trabajador y la implementación por parte de la empresa de mecanismos para regular el uso de herramientas digitales, con miras a asegurar el cumplimiento de los tiempos de descanso, así como el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, debe ser objeto de un convenio colectivo de trabajo celebrado a nivel de empresa, de conformidad con la ley de 5 de diciembre de 1968 sobre los convenios colectivos y los comités paritarios y, a falta de tal convenio colectivo de trabajo, estos deberán incluirse en el reglamento de trabajo conforme al procedimiento previsto en los artículos 11 y 12 de la ley de 8 de abril de 1965 por la que se instituye el reglamento de trabajo.⁴¹

En Italia, la Ley 81 del 22 de mayo de 2017, donde se establecieron medidas de protección del trabajo por cuenta propia no empresarial y medidas de fomento de la articulación flexible en tiempos y lugares de trabajo, reconoce este derecho a la desconexión sólo en el marco del llamado “trabajo ágil” (*lavoro agile*), que es entendido por la legislación italiana como una forma de teletrabajo donde el trabajador labora por ciclos y objetivos y sin limitaciones precisas de tiempo o de lugar de trabajo.⁴² En Grecia, la reforma que entró en vigor el 19 de junio de 2021 L.4808/2021, modificó la ley de teletrabajo existente (L.3846/2010) otorgando, en el artículo 18, el derecho a los trabajadores a desconectarse después de haber finalizado sus labores.⁴³ Igual ocurre en Tailandia, donde, en el marco de Ley de Protección Laboral (núm. 8) de 2023, fue añadido el artículo 23/1 por el que se otorga el derecho a trabajar desde casa

⁴¹ Chambre des représentants, *Loi portant des dispositions diverses relatives au travail (1)*, 2022. <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/10/03/2022206360/moniteur>

⁴² Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica, Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, núm. 135, 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>

⁴³ □□□□□ Δ□□□□□□□□□□□□□□ Δ□□□□□□□□□□□□□□□□ Δ□□□□□ □□□□□□□□□□ Ω□□□□□□□□□□□□□□ Δ□□□□□□□□□□□□□□□□, 2021. <https://www.taxheaven.gr/news/54856/neos-nomos-48072021-oesmiko-plaisio-thlergasias-diataxeis-gia-to-anorw-pino-dynamiko-toy-dhmosioy-tomea-kai-alles-epeigoyses-ryomiseis>

o en un domicilio diferente al del empleador, señalando además el derecho del trabajador a negarse a comunicarse de cualquier forma con sus empleadores, supervisores o supervisores.⁴⁴

En Francia, la ley francesa núm. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales introduce el derecho a la desconexión para los trabajadores.⁴⁵ La medida se fundamentó en el llamado *Informe Mettling sobre Transformación digital y vida laboral*,⁴⁶ conocido así por el nombre de su redactor principal, Bruno Mettling, director general adjunto de Orange. En este documento se ponen de manifiesto los riesgos asociados a la utilización de estos medios digitales por las empresas, tales como trabajadores que se conectan a distancia, a cualquier hora de cualquier día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales, lo que afecta de lleno a la protección de su salud. En España, la Ley Orgánica 3/2018 concede el derecho a la desconexión digital, delegando en la negociación colectiva o en acuerdos entre empresa y sindicato, la elaboración de políticas internas de trabajo que definan las modalidades de ejercicio de la desconexión y las acciones de formación sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.⁴⁷

Sin duda el espíritu de estas legislaciones apunta a respetar el tiempo de descanso de los trabajadores. Otro elemento sintomático que comparten la legislación mexicana con buena parte de sus homólogas es que hacen recaer esta responsabilidad sobre el patrón. Concretamente, tal como expusimos atrás, resulta muy peculiar la forma en que se establece que ésta es una obligación del patrón. En Colombia, tal como señalamos atrás, el no cumplir con esto puede ser interpretado como acoso laboral.

⁴⁴ Cámara de Representantes, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖, 2023. <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N000000005600.pdf>

⁴⁵ Conseil Constitutionnel, Loi núm. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels(1). <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT0000032983213>

⁴⁶ Mettling, M. Bruno, *Transformation numérique et vie au travail*, 2015. https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/154000646.pdf

⁴⁷ Jefatura del Estado, “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294, 2018. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Ya expuse antes que me parece que la ley mexicana es precaria respecto a la concesión de derechos a estos trabajadores. En buena parte de las legislaciones que aquí he referido se hace hincapié en que los trabajadores en modalidad de teletrabajo van a tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores, lo que no es el caso en la reforma mexicana. Desde luego que de ahí no se sigue que esta ausencia niegue el pago de prestaciones o el derecho a la seguridad social de los trabajadores; sin embargo, sí considero que existen algunos elementos que requieren de mayor énfasis, sobre todo referente al tema de desconexión. Es verdad que la desconexión es definida por la NOM-037-STPS-2023 como el

Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias. En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.

Sin embargo, ni la ley ni la norma oficial especifican de qué forma las empresas deberán establecer los mecanismos para regular el uso de herramientas digitales. Lo que sabemos, o se puede entrever, es que, en última instancia, las empresas deben tomar las medidas adecuadas para garantizar el respeto de los períodos de “licencia y descanso”, así como la integración laboral y familiar. Otro vacío atañe a las sanciones relacionadas con la falta de implementación de las modalidades vinculadas a este derecho a la desconexión: ¿qué consecuencias tendrán para los empleadores que no respeten la ley? Simplemente, no se hallan claramente definidas en la legislación y por ello prevalecen serias dudas sobre cuáles podrían ser las consecuencias jurídicas asociadas al no cumplimiento de lo estipulado por la ley.

A diferencia de lo que ocurrió en Francia o incluso España, la reforma del teletrabajo, tal como lo señalamos al principio, en nuestro país no ha estado acompañada de debates o de cuestionamientos alrededor de su operatividad. Parece existir, en términos generales, una mirada positiva sobre la reforma y un ánimo de triunfo. Sin embargo, me parece importante leer con más profundidad el problema de la desconexión, que en última instancia no únicamente alude a

los teletrabajadores sino a buena parte de los trabajadores del país. Y aquí quiero hacer énfasis en cómo la reforma y el reconocimiento del derecho a la desconexión se encuentra vinculado con los trabajadores que realizan trabajo remoto. En honor a la verdad, podríamos señalar que el resto de los trabajadores tendrían otras expresiones para este derecho, a través de categorías como *derecho al descanso*. Pero regresemos al origen y preguntemos: si el derecho al descanso no se encuentra como matriz del derecho a la desconexión, ¿es entonces necesario colocar un numeral en la ley para establecer que es obligación del patrón respetar el derecho a la desconexión, cuando la ley federal ya habla del derecho al descanso? ¿Estamos hablando de dos derechos distintos o de un mismo derecho que tiene formas diferentes de expresarse?

Vallecillo Gámez se preguntaba algo parecido respecto a la puesta en marcha del derecho a la desconexión en Francia y España,⁴⁸ concluyendo que se trata de una nueva categoría que hace referencia a las nuevas dinámicas laborales pero que, realmente, su centro raíz se refiere al derecho al descanso, señalando que es más necesario que la simple ley y las buenas intenciones para poder paliar el problema que implica la hiperconexión de los trabajadores. Si bien es atinada su reflexión y nos invita a pensar en la operatividad y el carácter casi ocioso de un “nuevo derecho” —en tanto que propone que, más bien, el camino debería ser constituir herramientas que permitan esclarecer y hacer efectivo el derecho al descanso—, me parece que tiene una lectura un poco superficial del problema. Por ello, en las siguientes líneas intentaré explicar el por qué, ya que me parece que una lectura más general e interdisciplinaria nos puede ayudar a diagnosticar de una mejor forma el problema a fin de llevarnos a respuestas o posibles soluciones desde nuestra disciplina.

V. Desregulación y regulación en el uso de las TIC'S: ¿hacia la constitución de una legislación sobre trabajo flexible?

En principio el uso de TIC no necesariamente debe ser leído como un problema para la vida laboral. Tal como he querido mostrar en las líneas precedentes,

⁴⁸ Vallecillo Gámez, María Rosa, “El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, España, núm. 408, 2017, pp. 167-178.

estoy a favor de que la legislación mexicana abra la posibilidad e impulse el teletrabajo como una forma de desarrollar muchas actividades que pueden realizarse desde cualquier lugar. También lo considero una vía que nos puede permitir acceso a una mayor equidad en nuestras relaciones, así como a ciertos sectores de la población que se encuentran en condiciones laborales vulnerables. Y cuando hablo de esto no sólo me refiero a mujeres y hombres que tienen que realizar actividades de cuidados de algún familiar menor de edad, enfermo o con discapacidad, sino también a trabajadores que por sus condiciones físicas no pueden tener la misma movilidad que el promedio, así como aquellos que tienen que invertir un tiempo excesivo de traslado en megaciudades como Ciudad de México, Guadalajara o Monterrey.

Sin embargo, a un lado de tales condiciones, en principio menos rígidas a las que conocemos del trabajo tradicional, también existen graves problemas vinculados con el manejo del tiempo de vida de los individuos, así como la calidad de este. En ese sentido, considero que esta marejada de legislaciones constituidas en varias naciones en el planeta no debe leerse como una moda, sino como el síntoma de un problema. Por ello, invito a entenderlas en el marco de la ansiedad por parte de los Estados, incluido el mexicano, por colocar límites a la cultura de la hiperconectividad que nos ha desbordado y sus consecuencias negativas. Vallecillo Gámez se refiere a esto como una parte de la cultura laboral, y no tanto de la cultura del ocio. A mí me parece que la respuesta más bien se anquilosa en un asunto de la cultura; así, a secas. No es que la sensación de estar permanentemente conectados sea un asunto que sólo concierna al ámbito laboral, sino que es algo que se encuentra entretejido en todos nuestros ámbitos de la vida.

Esto me lleva a plantear el problema desde otra óptica: ¿cómo lograr que el ambiente laboral sea un lugar no infectado por la hiperconectividad que nos conforma? El trasfondo de dicha discusión es entonces más complejo que sólo hablar de la forma en que se ha organizado el trabajo en nuestra contemporaneidad y sobre la presencia o no del concepto de desconexión en las diversas legislaciones. El reto es demasiado grande. Por ello, la respuesta debe ser mucho más articulada, y no sólo debe venir desde el derecho. En este sentido, reconozco que nuestra disciplina, y cómo derivan de esta las legislaciones, no poseen la capacidad de modelar de forma certera las conductas y las prácticas de los individuos. Sin embargo, tampoco su existencia cae en un espacio vacío y poseen algún grado de resonancia.

Lo último señalado implica observar al derecho como resultado del tejido social. Entonces, a diferencia de lo que señala Vallecillo Gámez, no creo que el valor de lo simbólico deba ser dejado de lado y considerarlo de mínima categoría —seguro los antropólogos, historiadores y etnógrafos compartirían mi punto de vista—. Como consecuencia de eso, el derecho también forma parte del entramado sociocultural, y, por ello, no podemos ver lo sociocultural, por un lado, y el derecho, por otro. Pensar de la forma señalada es un terrible error, pues supone una mirada sumamente binaria sobre la realidad. Bajo esta nueva lectura, cuando Vallecillo Gámez refiere que para resolver el problema de la hiperconectividad laboral es indispensable una transformación cultural, se equivoca al sugerir que el derecho no forma parte de ese cambio. En tal sentido, ofrezco una perspectiva donde el derecho en general, pero más específicamente el derecho social, se presenta no únicamente como una regla establecida y/o convenida, sino también como aquello que se mueve hacia un punto determinado, que intenta construir algo, devolviéndole a este, como reflexión y praxis, su capacidad transformadora.

Ninguna legislación nace perfecta, y por ello es obvio que siempre tendrá oportunidad de ser reformada, derogada o puesta a debate. Generalmente la praxis y los cambios sociales son los detonadores de dichos procesos. Esto nos hace volver a las fuentes del derecho clásicas, lo que nos permite ver las legislaciones respecto al teletrabajo y a la desconexión digital como signos de los cambios sociales que hemos venido experimentando desde hace medio siglo. Regresando a la pregunta sobre si consideramos necesaria una legislación alrededor de la desconexión digital, mi respuesta sería que sí. Sí la requeriéramos por lo menos en espacios laborales como el mexicano, donde el espíritu del capitalismo industrial y su organización de trabajo aún se encuentran profundamente arraigados en los marcos legislativos que tienen, a su vez, directa injerencia en las propias organizaciones laborales. Pero también la requeriéramos en aquellos países donde las reformas han sido tales que han reducido casi al mínimo el poder colectivo de los trabajadores. De forma que hago una invitación a que veamos a los trabajadores como seres humanos, y no únicamente como fuerza de trabajo.

Por lo menos, insisto, eso aplicaría para el caso mexicano, cuya reforma al teletrabajo se encuentra muy enmarcada dentro del modelo taylorista-fordista. Y aunque la ley parece otorgar ciertos derechos a los trabajadores —vinculados a la obligación del patrón de cubrir los gastos de ejecución del trabajo, como

equipo de cómputo o internet, adaptándose con ello a las nuevas dinámicas del capitalismo cognitivo—, realmente pienso que está aún muy lejana de otras legislaciones que ofrecen posibilidades de mayor bienestar a los trabajadores. Explicaré brevemente lo anterior.

Los modelos de producción que emergieron desde la década de los setenta en el mundo se articularon bajo la premisa de la flexibilización del proceso productivo. Esto ha llevado al incremento de la intervención de los trabajadores en la constitución y ejecución de las tareas, todo con vistas a servirse de su conocimiento, experiencia, así como capacidad para hacer frente a las diferentes tareas y problemas que involucran las propias tareas que ellos mismos ejecutan. Lo anterior implicó la fractura de las rutinas secuenciales que caracterizaron al capitalismo industrial: destronaron la especialización, impulsaron la polivalencia laboral, así como estimularon jerarquizaciones aparentemente más horizontales.⁴⁹

Paralelo a esto, sin embargo, esta flexibilidad también ha significado una mayor elasticidad en las condiciones de contratación de la mano de obra —o lo que se conoce como *flexibilización externa*—, la cual ha sustituido los contratos por tiempo indeterminado, o de larga duración, por los contratos a término; la evolución de los salarios basada en la productividad, o en los llamados “estímulos”, así como la eliminación de diferentes componentes de protección jurídica y de seguridad social de los trabajadores, por señalar los elementos más notorios.⁵⁰ Por tal razón, esta mayor flexibilidad casi nunca ha venido aparejada —por lo menos para el caso mexicano— de mejoras en las condiciones laborales para los trabajadores. Más bien ha construido el marco para que las empresas puedan adaptarse fácilmente a las condiciones fluctuantes del mercado y a un oligopsonico mundo laboral.

Desde finales del siglo XX somos testigos de la pérdida del poder de las organizaciones colectivas, constituidas con mucha dificultad y ampliamente asistidas por la protección estatal, pero que habían servido como una herramienta muy keynesiana de regulación entre empresarios, Estado y trabajadores. Asimismo, el éxito de estos nuevos modelos de diseño productivo y laborales, enmarcados en el capitalismo cognitivo, se integra a partir de la desregulación y flexibilidad intrínseca a la modernización tecnológica contemporánea, cuyo

⁴⁹ Antunes, Ricardo *et al.*, *Trabajo y capitalismo: Relaciones y colisiones sociales*, Buenos Aires, CLACSO/ALAS/Teseo, 2019, p. 15.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 16.

brazo más importante ha sido la desintegración de las demandas colectivas y la promoción de la diversidad de condiciones laborales, las cuales parecen estar debilitando las luchas colectivas y fracturando las identidades laborales.

Desde luego que, en esta desregulación, el derecho ha sido columna vertebral. No únicamente vinculado al derecho laboral, sino en la construcción de una serie de marcos legislativos que promueven la liberación económica y han golpeado seriamente los derechos sociales. He descrito y recuperado la reflexión de Ricardo Antunes poniendo presión, ya que es una situación que ha afectado con mayor fuerza a los países periféricos.⁵¹ Efectivamente, la fuerza laboral en América Latina y los marcos legislativos que la organizan se mantienen con un espíritu fordista. Si bien es verdad que se han realizado ciertas “modernizaciones”, buena parte de estas se encuentra irrestrictamente relacionadas con la flexibilidad externa más que con la polivalente, lacerando los de por sí ya débiles lazos laborales y los derechos ganados durante varias décadas. Así, estas relativamente nuevas relaciones laborales, enmarcadas en una nueva División Internacional del Trabajo, poseen una alta informalidad que perjudican de forma especial a los trabajadores.

De aquí deriva mi preocupación por que algunos factores o condiciones de trabajo se mantengan subsumidas o sin regular, ya que, en sentido estricto, el modo de entender el trabajo en México sigue reinando por los imaginarios del capitalismo industrial, como lo es pensar que el trabajo incluye el traslado hacia un espacio específico o considerar que enviar un correo fuera del horario del trabajo no resulta un atentado al tiempo de descanso del trabajador. Esto no significa que las formas de organización del trabajo sean negativas, sin embargo, algunas de estas pueden avanzar para brindar un mayor bienestar laboral. Lamentablemente, la forma en que se ha ido desarrollando esta maleabilidad ha implicado una mayor carga para los trabajadores mexicanos.

Como parte de dicha flexibilidad, se encuentra la premisa de la disponibilidad permanente, irrestrictamente vinculada a la conectividad a través de las tecnologías, y la poca importancia que se le otorga a las consecuencias que puede traer en la salud y en la vida de los trabajadores. No únicamente por parte de los patrones sino también de los propios empleados. En este sentido, valdría la pena preguntar si esta permanente conexión es exclusivamente responsabilidad de los patrones. Desgraciadamente, la respuesta es que no. Y entonces el

⁵¹ *Ibidem*, p. 20.

cuestionamiento nos devuelve a la pregunta ya planteada: ¿qué podemos hacer para lograr que los trabajadores se desconecten? El Estado debe jugar aquí un papel fundamental en construir un marco legislativo que impulse políticas públicas para informar a uno y a otro sobre los costes humanos y económicos de una permanente conectividad. También debería instituir impulsos fiscales para las empresas que promueven el derecho de sus trabajadores a no estar disponibles para la empresa, salvo en el tiempo que ellos mismos hayan fijado; y para aquellas empresas que logren construir herramientas que faciliten dicha desconexión, como reorganización administrativa, empleo de *software* de bloqueo a los sistemas de gestión y administración de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo debe también mutar para construir otras formas de flexibilidad que permitan al trabajador gestionar de una mejor forma su tiempo de vida. En México, algunas vacantes de empleos establecen como requisito o condición laboral “flexibilidad”, lo cual significa la posibilidad de rolar turnos. De hecho, tal práctica es ampliamente utilizadas en muchas empresas, tanto en la modalidad donde las personas alternan horarios de manera semanal, quincenal o mensual, por periodos prolongados; como en aquella donde trabajan dos o tres días en cada turno, intercalando algún descanso. Esta situación es vista como normal para solventar las actividades industriales durante las 24 horas del día, con base en razones económicas y de producción, pero con serias repercusiones para la salud física y mental de los trabajadores.⁵² Dicha flexibilidad, que se ha intensificado mucho más en las últimas décadas, no debe ser justamente la deseada porque dispone de manera perjudicial sobre el tiempo de los trabajadores, en tanto que los limita a los requerimientos de la empresa, dificultando construir una vida personal paralela a su vida laboral.

De hecho, con mayor precisión, realmente este es el mismo trasfondo que se movió detrás del malestar de muchos trabajadores que realizaron *home office* durante la pandemia por COVID-19. Es decir, la imposibilidad de tener algún control sobre su tiempo de vida. Incluso en una mirada aún más problemática, el trasfondo puede; y, de hecho, lo es para muchos mexicanos. Con ello quiero

⁵² Medina Figueroa, Edith, “Impacto a la salud por la rotación de turnos de trabajo”, *Revista Universitaria*, México, vol. 1, núm. 7, 2018, pp. 28 y 29; Cano Martínez, José Antonio y López Ortiz, María Monserrat, “Rotación de turnos laborales y sus consecuencias para la salud”, *Entretextos*, México, vol. 11, núm. 32, 2019, pp. 1-10. <https://doi.org/10.59057/iberoleon.20075316.201932129>

decir que la tensión no se refiere propiamente al descanso en sí, sino a lo que hemos señalado al principio de esta reflexión, el control sobre el tiempo.

Para colocar una situación que problematiza aún más esto, en los últimos dos años hemos observado una reducción del desempleo. Sin embargo, muchos de los nuevos empleos nacen precarizados o se van precarizando progresivamente, lo que está empujando a que cada vez sean más los mexicanos que requieran de un segundo empleo para poder cubrir los gastos más básicos. La plataforma de reclutamiento Randstand señala que tres de cada diez trabajadores mexicanos requieren de dos empleos para poder sobrevivir. También revela que de cada diez mexicanos que llevan a cabo esta práctica seis son mujeres, madres solteras y jefas de familia que tratan de equilibrar su vida profesional con la personal. Muchas tienen que obtener dos trabajos para poder mantener a su familia; y este segundo empleo generalmente se refiere al propio autoempleo.⁵³ Sin embargo, también es verdad que algunos de estos trabajadores, que deciden utilizar su tiempo de descanso en otra actividad laboral, lo hace para construir un respaldo financiero, adquirir experiencia, tener certidumbre para el futuro o simplemente tienen deseos de iniciar un negocio.⁵⁴

Insisto: no es el descanso *per se* lo que está puesto a debate. Lo que parece que se pretende defender es la posibilidad de que los trabajadores puedan disponer de su tiempo como mejor lo consideren; por lo que estas situaciones nos llevan a matizar la tensión que hay detrás del concepto de *descanso* que puede imperar alrededor de la ley, y también colocar mayores retos en materia de legislación laboral. Esto ya lo había planteado cuando reflexionaba sobre la necesidad de que los trabajadores, cuyas actividades se desarrollan a través del teletrabajo, puedan tener la posibilidad de solicitar a su patrón realizarlo. No todo el tiempo que se posee fuera de la jornada laboral se refiere al descanso; sin embargo, debemos luchar por que nuestras referencias jurídicas brinden la posibilidad de que los trabajadores administren su tiempo como lo consideren pertinente.

No obstante, también debemos matizar esta aparente “libertad”, ya que nos lleva a otras reflexiones y a otros problemas respecto a la necesidad de los in-

⁵³ “Mexicanos necesitan dos trabajos para vivir”, *El Pulso Laboral*, México, 2017. <https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/12251/mexicanos-necesitan-dos-trabajos-para-vivir>

⁵⁴ “Entre precariedad y emprendimiento: 3 millones de mexicanos tienen dos trabajos”, *Expansión*, México, 2022. <https://expansion.mx/economia/2022/09/07/cuantos-mexicanos-tienen-dos-trabajos-inegi#:~:text=A1%20menos%203.1%20millones%20de,poblaci%C3%B3n%20ocupada%20en%20el%20pa%C3%ADs>

dividuos de la sociedad contemporánea de mantenerse productivos de forma permanente. Algo que si bien hay quienes las achacan a la pandemia y su forma de organización laboral,⁵⁵ me parece que ésta, propiamente, obedece a otras dinámicas que se remontan a procesos que sucedieron mucho antes de la contingencia sanitaria, y que se encuentran muy vinculados con la organización del capitalismo cognitivo y su uso de tecnologías. Lo que el filósofo surcoreano Byung-Chul Han llama la “sociedad del rendimiento”;⁵⁶ me lleva a plantear la amenaza de que el teletrabajo, tal como lo hemos planteado aquí, es decir, como salida a problemas en las condiciones de vida y de trabajo de cierta parte de los mexicanos y mexicanas, pueda redundar en el fomento de la hiperproductividad. Esto existe como riesgo, y por esa razón debemos regular de forma mucho más integral, de tal manera que una reforma a la ley en materia de teletrabajo conlleve además una estrategia estatal, no únicamente patronal, que informe sobre los riesgos asociados a una permanente conectividad. Por otro lado, también debemos continuar luchando desde el derecho social por constituir marcos regulatorios que permitan la redistribución de los recursos de formas más eficaces, a fin de cerrar el camino a cualquier posibilidad de que el llamado *tiempo de descanso* sea utilizado como supletorio o complementario a la insuficiente de recursos para la subsistencia.

Todo esto se enmarca en una lucha mucho más profunda, relacionada con la libertad, que nos lleva a preguntarnos sobre la tradición doctrinal que ha dado forma al derecho del trabajo, y que lo ha descrito como una fuerza compensatoria frente a la desigualdad del poder de negociación inherente a la relación laboral. En este sentido, buena parte de los derechos laborales fundamentales consagrados en el marco de la ley federal, así como los instrumentos internacionales de derechos humanos, han tenido hasta ahora como meta esencial proteger a las y los trabajadores contra esos riesgos. A menudo este objetivo, aunque bueno, nos ha dado escaso espacio para que podamos discutir sobre posibles formas que nos permitan un mayor bienestar y acceso a la justicia. En este sentido, debemos apostar por legislaciones que no sólo promuevan la protección sino también la libertad de los trabajadores. El teletrabajo podría abrir el camino

⁵⁵ “La cultura de la productividad nos hace olvidar que somos seres humanos”, *Contacto de Unión Empresarial*, México, 2021. <https://revistacontacto.com.mx/la-cultura-de-la-productividad-nos-hace-olvidar-que-somos-seres-humanos/>

⁵⁶ Han, Byung-Chul, *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2012, p. 118.

para que una cierta parte de los trabajadores puedan lograr esto, al tiempo que nos serviría de laboratorio para discutir otras formas de organización laboral, en donde el derecho debe ser una pieza clave de la reflexión.

No se trata de la desconexión en sí ni de una apuesta ciega por el teletrabajo, sino de las opresiones y dominaciones que acompañan las formas de organización laboral contemporánea. El derecho social siempre ha jugado un papel como regulador; sin embargo, sus logros han sido casi siempre mínimos frente a la vorágine de explotación del mercado. De tal suerte que, hoy por hoy, las personas trabajadoras se ven más amenazadas por la existencia de otros mecanismos de control del tiempo, derivadas de las nuevas políticas económicas y del uso de las tecnologías de información. Esta historia de desarticulación de los derechos sociales y la pérdida de poder del derecho laboral es larga, pero ha recaído directamente en los salarios y calidad de vida de trabajadores mexicanos; y se avecina aún más problematizadas por el uso de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial.

Aunque no localizamos datos concretos respecto a cuántas personas utilizan algún tipo de TIC's en su trabajo en el país, lo cierto es que parece que uno de los primeros resultados de esta gran revolución laboral en la que nos encontramos sumergidos es que las personas trabajan cada vez más con información, en lugar de objetos físicos, lo que plantea grandes retos para el derecho laboral. Como nos han mostrado algunas de las legislaciones alrededor del mundo, las TIC's están directamente asociadas a las nuevas formas de organizar el trabajo, basadas en el concepto de flexibilidad y adaptabilidad que fractura la antigua noción de trabajo a tiempo completo con horarios de trabajo fijos. De tal manera que en algunos de estos países han ido de la mano con la reorganización del tiempo de trabajo: horarios flexibles, la introducción de la elección de los horarios de trabajo y el teletrabajo, en tanto que permiten redistribuir y aligerar las tareas, así como eliminar la monotonía. El teletrabajo es una forma que puede acercar el trabajo a los trabajadores, ofreciendo importantes ventajas: al trasladar el lugar de trabajo al hogar, se ayuda a los trabajadores a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, les da mayor independencia y responsabilidad, y también puede significar costos más bajos para los empleadores.

Sin embargo, también debemos reconocer los riesgos asociados a su implementación. El teletrabajo cambia el patrón de las relaciones sociales, aislando a estos trabajadores, de colegas y superiores, al reducir sus contactos directos con sus empresas. De suerte que este cambio pone en riesgo una cultura de re-

laciones con la colectividad; e igualmente puede desdibujar los límites entre la vida laboral y la privada, desafiando las reglas que tradicionalmente han regido el mundo del trabajo. Esto nos llevará —o ya no está llevando— al replanteamiento de los contratos colectivos, que tradicionalmente se encuentran basados en la premisa de un tiempo y lugar específico para la jornada laboral.

Por ello, insistiría, el Estado mexicano debe velar por que el uso de la TIC no signifique un declive sistemático de los estándares de protección laboral: en un mundo del trabajo que parece cambiar a un ritmo vertiginoso, corresponde a los legisladores nacionales y a la disciplina del derecho responder a los problemas fundamentales inherentes al uso de las nuevas tecnologías y regular los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados. En este sentido, el Estado mexicano debe establecer un marco regulatorio claro y estable donde se aborde de forma más integral el uso de las TIC, y no un simple apartado donde se pretenda normar el teletrabajo. Igualmente, el derecho social aún tiene un papel esencial que desempeñar para reflexionar sobre las leyes y los reglamentos, empujando la premisa de que los trabajadores no son únicamente fuerza de trabajo, sino que se impulse su libertad dentro, frente y ante el trabajo.

VI. Reflexiones finales

Si bien la posibilidad de tener derecho al teletrabajo se aprecia como viable para todos los trabajadores, lo cierto es que por la naturaleza de las actividades esta condición no es factible —y quizás tampoco deseable— en la totalidad de la administración del trabajo. A pesar de esto, considero que la legislación puede acotar que, si las actividades así lo permiten, los trabajadores deberían tener derecho a solicitar a su empleador realizar teletrabajo, y, ahora sí, a través de un convenio entre ambos, que implique una evaluación en igualdad de condiciones legales, implementar o no esta modalidad. Sostengo que el teletrabajo no es un trabajo especial, es una condición del trabajo. Lo que existe es un trabajo material que puede realizarse a distancia, por las condiciones especiales de la persona trabajadora, los requerimientos de la fuente de empleo para hacer más productivas y humanas las relaciones de trabajo.

En este sentido, propongo que, para el otorgamiento de esta modalidad, se privilegie siempre a trabajadores en condiciones especiales, como aquellos que tengan a su cuidado algún familiar enfermo, discapacitado o con minoría de

edad; trabajadores que estén pasando por condiciones de violencia; mujeres diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria incapacitante; trabajadores con alguna discapacidad motriz; y trabajadores con tiempos de traslado excesivos. Desde luego, la condicionante se encontraría vinculado a si su actividad laboral y el giro de su lugar de trabajo así se lo permite. Entonces apostaríamos a convenios laborales pero que, a diferencia de lo establecido por la actual legislación, otorgaría la misma capacidad de negociación a empleados y empleadores. Igualmente, lo anterior no significa que el teletrabajo se convirtiera en la única forma de trabajo. Es posible que las modalidades sean híbridas o incluso temporales; siempre bajo la premisa de que el teletrabajo signifique una mejora o una ayuda respecto a las condiciones laborales que se viven en el momento de la petición, y que no se vuelven una carga más para estos.

En cuanto a esto último, también hay que discutir sobre la forma en que debemos luchar y construir legislaciones laborales, para convertir al tiempo de descanso en un tiempo libre, que realmente favorezca el descanso y no la hiperproductividad o formas más refinadas de trabajo remoto. Lo anterior implica dos discusiones muy importantes en materia de derechos laborales y sociales referente al uso de la TIC en el mundo laboral y las formas en que debemos convertirlas en medios para liberar a los trabajadores y no en instrumentos para favorecer el control sobre sus tiempos de vida, como ha estado ocurriendo hasta ahora.

Para poder llegar a este lugar debemos regular y mejorar muchos espacios de la vida laboral que se encuentran a la deriva o, más bien, han tendido a dejar en la opacidad elementos como la vigilancia de los trabajadores a través del uso de equipo de cómputo en el espacio laboral, que se encuentran vinculados al uso de la TIC y el tiempo de los trabajadores. Finalmente, mi propuesta está sujeta a discusión, pero quiero abrir con ella líneas de trabajo y problematización en el campo del derecho social y laboral, a fin de hacer frente a las nuevas condiciones de la organización laboral en el marco del capitalismo cognitivo.

VII. Bibliografía

Antunes, Ricardo *et al.*, *Trabajo y capitalismo: Relaciones y colisiones sociales*, Buenos Aires, CLACSO/ALAS/Teseo, 2019.

- Arbetsmarknadsdepartementet ARM, *Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)*1995:584), 2022. <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584-sfs-1995-584/>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, *Ley para regular el teletrabajo núm. 9738*, 2019. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753#up
- Banco Mundial, *La participación laboral de las mujeres en México*, Washington, 2020. <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/10/03/2022206360/moniteur>
- Bauman, Zygmunt, *De la ética del trabajo a la estética del consumo. Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa, 2005.
- Bueno, Nicolas, “Libertad en el trabajo, a través del trabajo y frente al trabajo. Un replanteamiento de los derechos laborales”, *Revista Internacional del Trabajo*, Suiza, vol. 140, núm. 2, 2021, pp. 335-356.
- Cámara de Representantes, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖, 2023. <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N000000005600.pdf>
- Câmara dos Deputados, *Lei núm. 14.442, de 2 de Setembro de 2022*, 2022. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>
- Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica, “Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, núm. 135, 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>
- Cano Martínez, José Antonio y López Ortiz, María Monserrat, “Rotación de turnos laborales y sus consecuencias para la salud”, *Entretextos*, México, vol. 11, núm. 32, 2019, pp. 1-10. <https://doi.org/10.59057/ibero-leon.20075316.201932129>
- Chambre des représentants, *Loi portant des dispositions diverses relatives au travail (I)*, 2022. <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/10/03/2022206360/moniteur>.

- Congreso de la Nación Paraguaya, *Ley núm. 6738 que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia*, 2021. <https://bacn.gov.py/archivos/9582/LEY+6738.pdf>.
- Congreso de la República de Argentina, *Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*, *Boletín Oficial de la República de Argentina*, 2020, disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1221 de 2008 (julio 16), *Diario Oficial núm. 47.052*, 2008. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, “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”, *Diario Oficial de la Federación*, 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0.
- Congreso Nacional de Chile, *Ley 220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia*, 2020. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Conseil Constitutionnel, *LOI núm. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* (1). <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>
- Domínguez, Darinka, “Los diputados de México bloquean la propuesta para reducir la jornada laboral con dos días de descanso obligatorio”, *El País*, México, 26 de abril de 2023. <https://elpais.com/mexico/2023-04-26/los-diputados-de-mexico-bloquean-la-propuesta-para-otorgar-dos-dias-de-descanso-obligatorio-y-jornada-laboral-menor-a-los-empleados.html>
- Expansión, “Los mexicanos invierten más de dos años de su vida en trasladarse al trabajo”, *Expansión*, México, 3 de mayo de 2016. <https://expansion.mx/carrera/2016/05/02/los-mexicanos-invierten-mas-de-2-anos-de-su-vida-en-trasladarse-al-trabajo>
- Foucault, Michel, *La verdad y las formas jurídicas*, Barcelona, Editorial Gedisa, 2017.
- Han, Byung-Chul, *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2012.
- Holley, David *et al.*, “Understanding Business Travel Time and Its Place in the Working Day”, *Time and Society*, Reino Unido, vol. 17, núm. 1, 2008, pp. 27-46. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0961463X07086308>

- INEGI, *Tiempos de traslado. Censo General de Población y Vivienda 2020*. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico?fbclid=IwAR22YrO3qSZc5Rr7iuDUG6ofhTTR0Nk04Vb6QOtsRW188Z70SkjVcOTYyb8#calidad-vida-conectividad>
- Instituto Mexicano para la Competitividad, *Las mujeres en pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo*, 2021. <https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>
- La Información Económica, “Vivir lejos de la oficina daña la salud, dispara el estrés y aumenta el sobrepeso”, *La Información Económica*, España, 9 de agosto de 2016. https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/Vivir-oficina-dispara-aumenta-sobrepeso_0_942806744.html/
- Martínez, Majo, “Para los millennials y la generación Z, el trabajo ya no es como antes”, *Chilango*, México, 11 de septiembre de 2022. <https://www.chilango.com/agenda/otros/razones-por-las-que-la-generacion-z-y-millennial-ya-no-quieren-trabajar/>
- Medina Figueroa, Edith, “Impacto a la salud por la rotación de turnos de trabajo”, *Revista Universitaria*, México, vol. 1, núm. 7, 2018, pp. 28-29. <https://revistauniversitaria.uaemex.mx/article/view/11170>
- Ministry of Labour and Employment, *Notification of 31st December 2020*, 2020. https://labour.gov.in/sites/default/files/224080_compressed.pdf
- Parlamento de la República de Polonia, Rozdział IIc Praca zdalna, *Dziennik Ustaw. Dz.U.2023.1465 t.j.* <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/dz-2-roz-2-c>
- Parlamento Federal de Australia, *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*, 2022. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022A00079/Download>
- Parliamentary Counsel of New Zealand, *Employment Relations Act 2000*, 2023. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/whole.html#DLM1398200>
- República de Angola, “Decreto Presidencial núm. 52-22 de 17 de fevereiro Regime de Teletrabalho”, *Diário da República: Órgão Oficial da República de Angola*, Serie I, núm. 32, 2022. <https://www.bfa.ao/media/3785/decreto-presidencial-n%C2%BA-52-22-de-17-de-fevereiro-regime-de-teletrabalho.pdf>

