

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

**UNIDAD AZCAPOTZALCO**

**DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**DEPARTAMENTO DE DERECHO**

**Presentación de proyecto de trabajo terminal**

***“La aplicación del home office en México en medio de una crisis”***

**CAMPO DE CONOCIMIENTO: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL**

**ASESOR: LIC. GILBERTO MENDOZA MARTINEZ**

**PROYECTO TERMINAL QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA O  
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTAN:**

**Beltrán Herrera Mariana**

**Matricula: 2172009944**

**Román Flores Laura Aidé**

**Matricula: 2162008720**

**Ciudad de México a 25 de octubre de 2022**

## DEDICATORIA

A Dios, por tomar mi mano e ir guiándome paso a paso, y acompañarme en todo momento.

A mi papá Romualdo, que con sacrificio, esfuerzo y mucho amor me brindo todo su apoyo y fuerza para seguir adelante, motivándome día a día para ser fuerte y enseñándome que la vida es dura, pero que siempre podremos mostrar una sonrisa y ser felices con cosas muy pequeñas.

A mi hermano Alberto, quien es un gran ejemplo y apoyo, siempre mostrándome que se puede aprender en todo momento y que la palabra “rendirse” en nuestro diccionario no existe, simplemente existe el “si no se puede hacer, dime que si se puede y lo hacemos aún mejor”.

A mi abuelita Isabel, que con todo su cariño me apoyó en los momentos más difíciles prestándome su hombro para tomar aliento.

A Mireya, que siempre me motivaste en mi creatividad y a hacer trabajos de excelencia.

Al Lic. Enrique Morales Colín, quien es mi mentor en esta hermosa carrera y quien me ha enseñado el lado más hermoso del Derecho.

A mi mejor amiga Jaquelin, que más que mi amiga eres mi hermana con quien siempre cuento en mis altas y bajas, pero siempre ahí para no dejarme caer.

A mis amigos, que siempre me ayudaron y me apoyaron cuando más lo necesite.

Al amor de mi vida César, quien me ha tenido paciencia y dedicado mucho amor para ayudarme a terminar esta etapa, motivándome y dándome ese empujón para sacar lo mejor de mí siempre.

Y a mí querido ángel en el cielo... Mi mamita hermosa Griselda, sé que estarías orgullosa y te agradezco que nunca me has dejado sola, tú siempre me dijiste que no me quedara en lo bueno, sino en lo magnífico y este es el primer escalón para lograrlo, te amo.

Gracias a todos por siempre estar ahí en mis momentos más difíciles y en los más hermosos, no tengo como expresar el cariño que siento por todos ustedes, pero sepan que es tan grande, que este será uno de muchos logros a su lado.

*“El que domina a los otros es fuerte; el que se domina a sí mismo es poderoso.”*

*Lao-Tsé*

Mariana Beltrán Herrera

## DEDICATORIA

La perseverancia, el esfuerzo diario es consecuencia de la culminación de este trabajo, pero quien te motiva día a día y cree en ti es realmente quien está detrás de este logro.

Este trabajo de investigación va principalmente dedicado a mis padres Roberto y Laura quienes sin dudarlo y a pesar de las dificultades de la vida han apoyado mi educación y ser los que siempre estuvieron conmigo.

Agradezco también a mis hermanas Ivonne y Yuli, que, sin esa motivación y recarga energética de locura y diversión, pero sobre todo comprensión, no lo hubiese logrado.

A mi novio Marcos que me motiva a ser una mejor persona y no conformarme, quien siempre ha creído en mí sin dudarlo ni un poco y brindarme su amor en todo momento.

Esto también se lo dedico a mis amistades quienes me dan los mejores consejos y donde siempre encontrare una sonrisa reconfortante.

No olvidando a mis queridos profesores principalmente al profesor Víctor Estanislao Bobadilla Vargas, ya que sin su ayuda en definitiva no hubiese llegado tan lejos, gracias por todo el conocimiento que me brindó.

Y a mi asesor el profesor Gilberto Mendoza Martínez quien con su paciencia y comprensión y sobre todo en un momento caótico de la vida ha sido un excelente guía en la carrera.

Les agradezco de corazón.

*“Mereces lo que sueñas”*

-Gustavo Cerati

Laura Aidé Román Flores

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>Capítulo I Home office</b>	3
1.1 Definición	3
1.2 Marco histórico	11
<b>Capítulo II Panorama del Home office</b>	14
2.1 Ventajas laborales	14
2.2 Desventajas laborales	19
<b>Capítulo III ¿Por qué se debió de tomar esta forma de trabajo?</b>	22
3.1 Reformas a la ley	26
3.2 Psicología del home office	33
<b>Capítulo IV Seguridad Social</b>	43
4.1 ¿Qué es la antigüedad?	43
4.2 Seguridad Social y Derecho laboral	44
4.2.1 Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2	47
4.3 La seguridad como un derecho humano	48
4.4 Jubilación	52
<b>Capítulo V Conclusiones</b>	58
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	60

## INTRODUCCIÓN

Si bien la educación a distancia ha sido una gran arma para ayudar a jóvenes estudiantes, profesores y demás trabajadores a realizar sus actividades laborales, este medio ha provocado un sin fin de problemas como afectación de la salud mental, enfermedades que se desarrollan por la falta de contacto con la sociedad, el desmedido estrés, ansiedad, otro tipo de enfermedades que comienzan a mostrarse en la salud física como problemas en la piel, estomacales, entre otros. En el campo de la salud mental del trabajador hay que hacer notar como tuvo afectación y como esto mismo tuvo deterioro en su desarrollo laboral.

Dado que nuestro país tuvo que enfrentarse a la difícil enfermedad de Covid-19, provocando una pandemia, México tuvo la necesidad de adaptarse, evolucionar y entrar de lleno a esta era digital, desarrollando plataformas y valiéndose de redes sociales para poder así intentar mantener una economía estable.

Esta evolución fue un factor determinante para delimitar la calidad de vida en los profesores, estudiantes y demás trabajadores, como consecuencia, transformando las condiciones de trabajo, prestaciones, la competitividad laboral así como el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas.

Es así como llegamos al teletrabajo o home office, el cual es una forma de trabajo en donde la forma de trabajo se desarrolla a distancia, usando como herramientas las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) para alcanzar sus objetivos.

En primera instancia, el home office se trató como una estrategia la cual usaban las organizaciones para motivar a los trabajadores y hacer más eficiente su desempeño. Una amenidad que presenta esta modalidad de trabajo es la reducción de tiempo en los traslados, pues al estar desde casa, el trabajador tiene una sensación de libertad, y por tanto se amortiza con una tranquilidad para el trabajador, haciendo que trabaje de una forma más feliz y menos estresante.

Tuvo un auge durante la pandemia por la enfermedad de Covid-19, envolviéndose en una problemática para los docentes y al mismo tiempo en una ventaja, desarrollando al margen de lo posible el trabajo con sus recursos, ingenio, aptitudes, poniendo a prueba su conocimiento, destrezas, salud y habilidades para poder desarrollar su trabajo.

El presente trabajo desarrolla un análisis en donde se demuestran dichas destrezas de los profesores, en donde las diferentes variables consideradas son eficiencia, productividad, ausentismo y salud mental.

Dadas las condiciones que propició esta modalidad de trabajo, se ven afectadas las variables costo-beneficio con respecto al trabajador, visto desde la parte patronal y del profesor con un sin número de problemáticas para lograr el objetivo de realizar el trabajo en tiempo y forma.

La principal cuestión aquí es como los profesores en la Ciudad de México durante el primer año de la pandemia, lograron lidiar con esta problemática y como se vio afectado su trabajo, que les impedía realizarlo, cuáles fueron los inconvenientes ante su salario, como se vio afectada su vida laboral en el aspecto psicológico y también en el ambiente familiar.

## Capítulo I Home office

### 1.1 Definición

En primer lugar tenemos que definir qué es el trabajo:

1. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º dice que:

*“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”<sup>1</sup>*

2. *Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.<sup>2</sup>*

3. *Según el SENA (2013), la organización del trabajo contempla tres elementos a saber: El trabajo: Son las funciones que se deben cumplir de acuerdo con los planes establecidos y son la base de la organización.<sup>3</sup>*

Entonces, el trabajo es una actividad humana, remunerada, en donde se establece una relación laboral para efectuar dicho trabajo, estableciendo condiciones justas para poder desarrollarlo.

¿Quién es el patrón?

La definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, nos dice que *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”<sup>4</sup>*.

---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo, 1992, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, novena edición, 446 págs. ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 23 DE ABRIL DE 2021.

<sup>2</sup> Definición Real Academia Española. Cfr. <http://rae.es/>

<sup>3</sup> SENA. Desarrollo económico y la organización del trabajo - Cartilla # 6. Bogotá: SENA, 2013.

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo, 1992, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, novena edición, 446 págs. ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 23 DE ABRIL DE 2021

Dicho en otras palabras, es quien designa el trabajo de uno a otro.

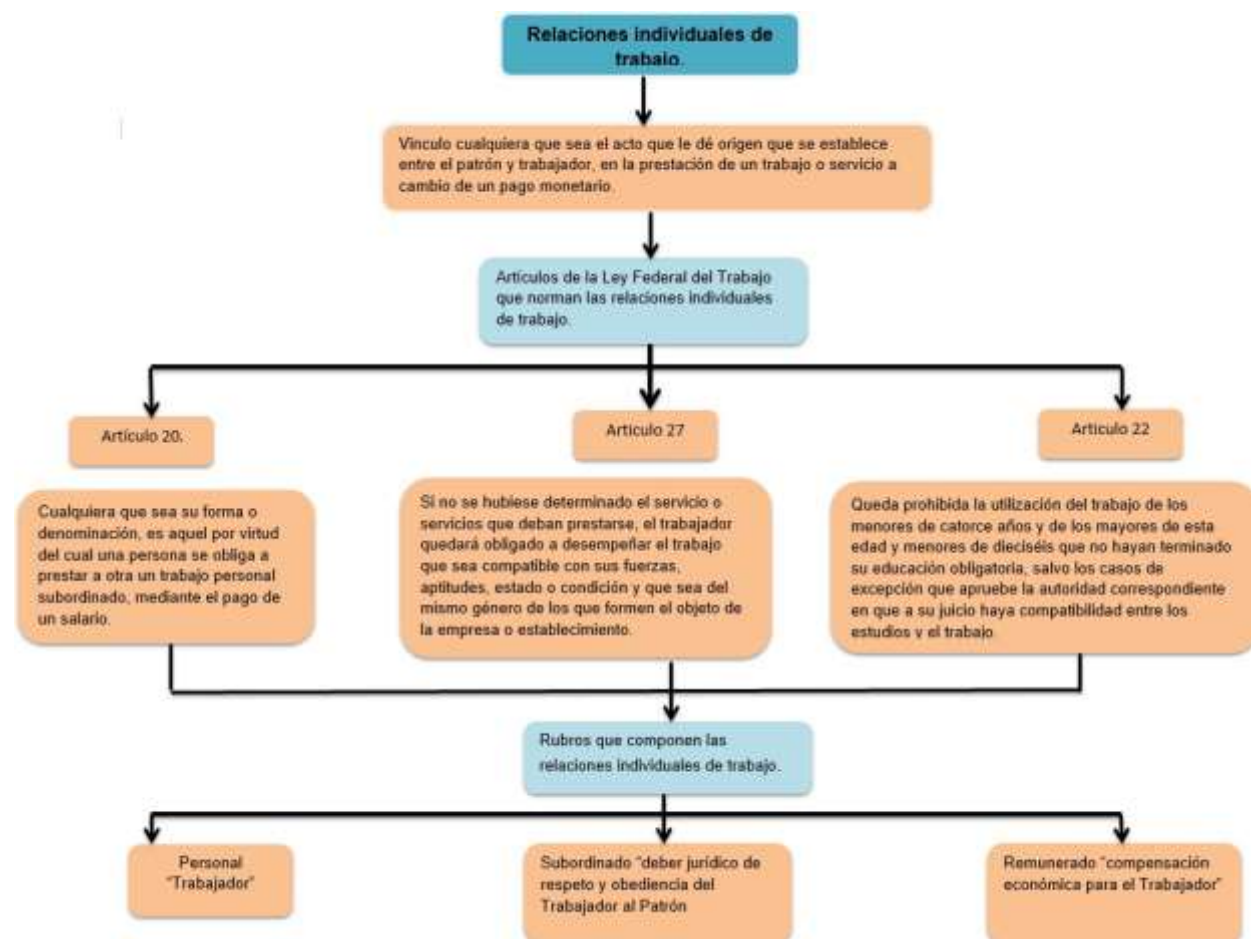
¿Quién es el trabajador?

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>5</sup>

¿Cómo definimos la relación de trabajo?

Dice la LFT (2004) en su artículo 20 que, “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.<sup>6</sup>

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.



<sup>5</sup> Ley Federal del Trabajo, 2004, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, novena edición, 446 págs. ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 23 DE ABRIL DE 2021

<sup>6</sup> IBÍDEM

Fuente: [https://www.academia.edu/35079215/RELACIONES\\_DE\\_TRABAJO\\_MAPA](https://www.academia.edu/35079215/RELACIONES_DE_TRABAJO_MAPA)

Bueno, ya que tenemos estos términos podemos definir que es el teletrabajo:

El teletrabajo ha sido definido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como: “la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación”.<sup>7</sup>

Para Jane Tate, la palabra Teletrabajo se refiere a “*aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías.*”<sup>8</sup>

Thibault Aranda (2001) manifiesta que el teletrabajo está definido es por el lugar donde se ejecuta la actividad de forma que es el espacio físico el que viene a determinar el teletrabajo, claro está sin contar el espacio de las empresas.<sup>9</sup>

Es entonces que el teletrabajo se entiende que será aquel trabajo hecho mediante el uso de diversas tecnologías fuera del lugar físico de trabajo.

En la definición de teletrabajo no se suele incluir a los trabajadores de la economía de plataformas o de trabajo esporádico; esto último nombrado por la reforma que se hizo en el artículo 330 A de la Ley Federal del Trabajo.

Por ejemplo, un trabajador independiente que vende tacos, el cual usa la cochera de su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).<sup>10</sup>

El cual a la letra dice en su artículo primero:

A los efectos del presente Convenio:

---

<sup>7</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf) (Consultado el 13/01/2022)

<sup>8</sup> Le travail à domicile dans l' Union Europeenne”. Rapport du groupe de travail ad hoc. Rapporteur Jane Tate. Ed. Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).

<sup>9</sup> IBÍDEM

<sup>10</sup> C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). (1996, 20 junio). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recuperado 20 de diciembre de 2022, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

- (a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
  - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
  - (ii) a cambio de una remuneración;
  - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,
 a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- (c) la palabra **empleador** significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Figura 3: Estructura del teletrabajo.



Fuente: (Colombo, 2008)

Es así que los elementos del teletrabajo son:

- a) Debe tener la característica de ser permanente y no eventual.
- b) Debe ser prestado por personas físicas, no por empresas, ya que en este caso, no será considerada una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios.
- c) La subordinación cambia en este tipo de trabajo, pues el trabajador se ve libre de realizarlo en el tiempo y horario que el disponga.
- d) Los controles del trabajo cambian ya que la supervisión no será la misma que en un centro de trabajo, aquí los controles serán por los resultados de productividad, calidad y prontitud.<sup>11</sup>

Es así, que entonces llegamos a la definición que nos da Boiarov, en donde nos dice que el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones; ampliando un poco esta parte, es aquí en donde entran las videollamadas ya sea por Skype, Facebook, Telegram, Instagram, entre otras plataformas digitales.

Y bien, para darle desarrollo a dicho concepto es necesario hacer énfasis en que se considera teletrabajo a toda aquella forma de trabajo que no requiera la presencia del empleado en el centro productivo; es decir en la oficina o planta de la empresa.<sup>12</sup>

Por tanto, para dar una conclusión del concepto de teletrabajo tendríamos que decir que es una forma de trabajo la cual involucra necesariamente dos elementos fundamentales, los cuales son: la distancia y el uso de telecomunicaciones (plataformas digitales, medios electrónicos, uso de diversas tecnologías e internet).<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Garmendia Cedillo, X. (2010). *Praxis de la justicia fiscal y administrativa*. <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/absteletrabajo.html>. Recuperado 10 de enero de 2022, de <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/absteletrabajo.html>

<sup>12</sup> Boiarov, Naum Poliszuk, S. A. (2014, 10 octubre). *¿Qué es el teletrabajo?* Conocimientos - La divisa del nuevo milenio. <https://conocimientosweb.net/portal/article670.html>

<sup>13</sup> Carrasco Fernández, F. M. (2020a). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías* (segunda edición ed.). Editorial Porrúa. p.55

Y bueno, para que el teletrabajo sea una forma de trabajo debe de tener ciertos principios, los cuales son:<sup>14</sup>

a) Confianza.

En este principio no hablamos de que se tenga la confianza de que se hará el trabajo en algún momento del día y que en algún momento se entregara, no, la confianza a la que se refiere este principio quiere decir que el patrón debe aprender a confiar en los trabajadores y estos deben corresponder a dicha confianza y fomentarla cumpliendo con los tiempos de entrega y garantizando la calidad de su trabajo.

Para lograrlo, es necesario que exista comunicación muy firme entre ambas partes y que con ella, tanto trabajador como patrón se hablen con la verdad para lograr coordinarse y realizar un buen trabajo de equipo.

b) Soberanía del tiempo.

Si bien en esta parte nos toca platicar sobre la administración del tiempo, es necesario entender que los trabajadores deberán de ser capaces de administrar su tiempo, dando un equilibrio entre su vida personal y vida laboral.

Es entonces, en donde ellos tienen que saber administrar su tiempo y hacer una agenda de sus horarios; un horario laboral en donde la vida personal no puede intervenir en ello y viceversa; en donde la vida laboral no intervenga en su vida personal permitiéndole la desconexión fuera del horario laboral.

c) Respeto de la vida personal.

Como lo marcamos en el punto anterior, el derecho a la desconexión es necesario para que el trabajador siga teniendo un libre desarrollo y un fomento a su entorno favorable.

---

<sup>14</sup> Flores, P. (2021, 27 enero). *PRINCIPIOS DEL TELETRABAJO – SG&C Defensa e Ingeniería Fiscal*. Principios del Teletrabajo. <https://santiagogalvan.com/index.php/2021/01/27/principios-del-teletrabajo/>

Dicho lo anterior, el patrón debe y tiene que respetar los horarios fuera del trabajo así como el trabajador debe de tener la capacidad de disociar su vida familiar para no tener distractores durante su jornada laboral.

d) Reversibilidad.

A lo que se refiere este principio es que, una vez que se pueda volver a la “normalidad” el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo sin que sea despedido (dándole una garantía para su tranquilidad y así evitando la incertidumbre).

Dado que esta modalidad representa un cambio significativo en la organización y estructura del trabajo convencional, hay que considerar que para lograr su desarrollo e implementación laboral debe de tener ciertas características fundamentales, como son:

- I) Aspecto tecnológico: si bien no todos viven a la vanguardia tecnológica, este aspecto es fundamental, pues la aparición de las tecnologías de la información y las comunicaciones es una pieza clave para lograr la comunicación y búsqueda de información de una manera rápida y eficiente.
- II) El siguiente aspecto es el administrativo; en esta característica es donde más transformación va a tener pues son diferentes las formas para llevar a cabo las actividades, ejecutarlas, llevar la dirección de los proyectos, las diferentes retroalimentaciones para hacer crecer al campo laboral en su interior.
- III) Aspecto jurídico; si bien en la Ley Federal del Trabajo nos marca el lugar de trabajo, la evolución obligada que se tuvo para pasar al teletrabajo tuvo mucho que ver en su legislación, pues intervenía en el entorno personal del trabajador; como lo era el uso de su computadora personal (en caso de tenerla), internet propio, en donde las regulaciones y tipos de contratación tuvieron que cambiar y añadir el apoyo económico para ajustar en el marco jurídico justo para el trabajador, así como el derecho a la desconexión.

Y bueno, cabe destacar que todo ambiente laboral debe de tener claro lo que se espera de los trabajadores, es entonces que deben de realizarse ciertos acuerdos, como son: <sup>15</sup>

- a) Los horarios en que los trabajadores estarán disponibles; no es válido que una vez saliendo de su jornada laboral se sigan mandando cosas de trabajo a menos de que sea por algún asunto meramente informativo.
- b) Tipo de comunicación; hay que establecer desde el principio cuáles serán las vías de comunicación.
- c) La desconexión: cabe mencionar que si bien el trabajador tiene derecho a su hora de comida aunque este en su casa, este pueda desconectarse para equilibrar el trabajo y su vida privada, así como después de la jornada laboral.
- d) Reglas sobre archivo de documentos y resguardo de la información.
- e) Evaluación del desempeño.

Dado que se tiene en común un lugar de trabajo (en este caso es una plataforma digital), un horario y un mando único para ejercer las actividades con bastante comunicación, hay que buscar la forma para asegurar unos buenos resultados, de tal manera que se busca cumplir con la planeación, y es para esto que se ve necesario el implementar evaluaciones con cierta regularidad, , plantear cuales son las adversidades a las que se están enfrentando, cuales son los errores más comunes que se están teniendo y cuál es la manera para resolverlos.

Por otro lado, se tienen que cumplir ciertas características para ser un teletrabajador, cosa que para muchos profesores fue una gran muralla para continuar con su trabajo. Competencias laborales de manera individual, tales como:

- Autonomía en su forma laboral: los profesores tienen que desarrollar una forma de trabajo en la cual se vuelven autónomos, proactivos y deben de tener iniciativa propia.

---

<sup>15</sup> Secretaria de trabajo y prevención social. (2020, 24 abril). *GUÍA DE ACCIÓN PARA LOS CENTROS DE TRABAJO ANTE EL COVID-19*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>

- Toma de decisiones: los profesores desarrollan la capacidad para visualizar el problema, enfrentarlo y tomar la mejor decisión para resolverlo.
- Adaptabilidad: se comienzan a ver cambios en los trabajadores, pues se van adaptando a su nuevo entorno de trabajo.
- Orientación a resultados: visualizando errores generales y buscando la mejor estrategia para poder resolverlos.
- Se tiene un orden, o dicho en otras palabras una agenda.
- Comunicación a larga distancia: dada la pandemia, cada persona estuvo en diferentes lugares y se adaptaron a medios digitales para poderse comunicar.
- Planificación: dividir su tiempo para lo laboral y lo personal, así como para actividades necesarias para el trabajador.
- Disociación: desarrollar esa habilidad para separar su vida personal y laboral.

## 1.2 Marco histórico

### Antecedentes históricos

El uso de esta modalidad laboral se comienza a visualizar en los años 70"s, en donde países industrializados adoptan esta forma de trabajo como una herramienta, con la finalidad de mitigar el impacto que representaban para las organizaciones y para sus trabajadores las grandes crisis económicas y sociales que se vivieron para esa época, dicho en otras palabras, para abaratar costos.<sup>16</sup>

Y es así como da sus inicios el teletrabajo, naciendo en los Estados Unidos de Norteamérica, en la década de 1970.

En ese entonces, se presentó una crisis petrolera y la salida que tuvieron de las empresas estadounidenses fue reorganizar los procesos productivos, dando así, una disminución del consumo de productos derivados del petróleo y con ello ahorrarse gastos.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Carrasco-Mullins, Roberto (2021) *Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores*. Revista FAECO Sapiens, 4 (2). 01-14. ISSN 2644-3821

<sup>17</sup> Trejo Esquivel, A. (2021). *Teletrabajo*. Acervo de la biblioteca jurídica virtual <https://www.juridicas.unam.mx/> . <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>

Un factor que se agrega para que el teletrabajo aparezca es que en general las empresas de la época mostraron interés por las nuevas ideas que venían en la información de un recurso estratégico.

De lo anterior, el físico de la NASA, *Jack Nilles*, en 1973, fue la primera persona que introduce el término “*telecommuniting*” (Teledesplazamiento), con el cual planteó como alternativa para el ahorro de energía fomentar el trabajo a distancia valiéndose de las tecnologías de la comunicación.<sup>18</sup>

### Evolución del teletrabajo

Para 1980 Estados Unidos encabezó fue uno de los países que llevó a la liberación del sector de las telecomunicaciones y a la descentralización de las empresas multinacionales. Con esto se modificó el concepto de horario fijo a un concepto de horario flexible, el resultado de este concepto finalizó en que se amplió el horario de servicio en beneficio de los clientes; lo cual implicó redefinir las relaciones con los trabajadores y proveedores.<sup>19</sup>

Es aquí en donde se crean las condiciones para el desarrollo e inserción del teletrabajo, principalmente estaba dirigido a grupos cerrados de trabajadores de una empresa que ofrece servicio o lo requiere, contratando a personal profesional independiente o de un grupo de profesionales asociados.<sup>20</sup>

A mediados de los 90s, se dio una crisis económica la cual provocó que las personas vieran el teletrabajo como una forma de reducir gastos, pues las personas pueden trabajar en cualquier sitio, como por ejemplo desde su casa, solo bastaba tener internet y saber utilizar las herramientas indicadas.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Trejo Esquivel, A. (2021). *Teletrabajo*. Acervo de la biblioteca jurídica virtual <https://www.juridicas.unam.mx/> . <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>

<sup>19</sup> IBID, 762

<sup>20</sup> IBID, 763

<sup>21</sup> IBID, 764

Para los últimos meses de 1996 se tenía un 2% de teletrabajadores en Europa y para el final década del siglo XX una cifra de 10 millones de teletrabajadores.<sup>22</sup>

Actualmente, este tipo de tecnologías contribuyen en múltiples aspectos de la vida laboral, un ejemplo muy claro es la sistematización de la información, automatizar procesos, ayudar a agilizar las comunicaciones y a mejorar la calidad de los productos y servicios.

Gracias a esta evolución y a los hechos anteriores, la contribución de la tecnología, su desarrollo, implementación de las TICS fue posible implementar el teletrabajo como una nueva modalidad laboral en México.

No obstante, la pandemia por la que atraviesa el mundo derivada de la enfermedad conocida como Covid-19, ha obligado a población y gobierno a mantener un confinamiento generalizado, y con ello, la necesidad de intensificar los esquemas de teletrabajo cuya implementación, en el contexto actual, ha evidenciado nuevos desafíos y preocupaciones.

En México, apenas se hizo la regulación del trabajo a distancia (teletrabajo), dando sus características, obligaciones y derechos de quienes están bajo esta modalidad laboral.

El 11 de enero del 2021, fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma en materia de teletrabajo; la primera regulación de esta modalidad laboral.

A principios del 2020, inicio formalmente la pandemia, y el porcentaje de los trabajadores mexicanos con trabajo remoto permanente se disparó de 34% a 68%, según la *Encuesta regional 2020: ¿Cómo se transformó el ámbito laboral y familiar?*, liderada por *IAE Business School*.

La enfermedad de covid 19 provoco que detonara el teletrabajo y con ello, evidencio la falta de legislación: derechos y obligaciones de los patrones y de los empleados en su relación de teletrabajo.

---

<sup>22</sup> Trejo Esquivel, A. (2021). *Teletrabajo*. Acervo de la biblioteca jurídica virtual <https://www.juridicas.unam.mx/> . <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>, pp 768

## Capítulo II Panorama del Home office

El teletrabajo significa una verdadera universalización del sistema laboral, dado que se puede contratar a un trabajador especializado a distancia y dará sus servicios como si se encontrara laborando de manera presencial o dentro de la misma ciudad, provocando un trabajo eficiente sin la necesidad de tener un espacio físico, ahorrando así para la empresa este costo (renta, luz, agua, comedor, etc.).

La manera en que el teletrabajo ha ido evolucionando se ha visto acelerada por la pandemia provocada por la enfermedad de COVID 19, obligando a empresas y a trabajadores a desarrollar nuevas habilidades y destrezas, aprendiendo el uso de nuevas tecnologías, entre ellas el uso de medios digitales.

### 2.1 Ventajas laborales

La presencia de este modelo ha denotado en varias ventajas, como lo son:

-Aumentos de la productividad.

Como señalan los referidos DI MARTINO y WIRTH: "Estos aumentos se atribuyen a la inexistencia de interrupciones y a una mejor concentración; a un incremento de la motivación y la satisfacción en el trabajo; a una entrega y disposición de ánimo superiores; y a un suplemento de energía en el trabajo gracias a la ausencia de tiempo perdido y de la tensión provocada por los desplazamientos cotidianos".<sup>23</sup>

Y si bien es cierto que, como dicen los autores, en la comodidad o confort que se tiene desde el espacio que lo desea el teletrabajador, habrá menos distractores y habrá una mayor satisfacción al trabajar, no contaban con las desventajas a las que los trabajadores mexicanos tendrían que sobreponerse.

---

<sup>23</sup> DI MARTINO, V. y WIRTH, L.: "Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida". En Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1990, nº 4

-Flexibilidad y economía de costes en la empresa

Como lo mencionábamos anteriormente, bajan los costos de mantenimiento de la empresa, ya sean: luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, comedor, etc.

Y esto se vio tan reflejado, que a finales del primer semestre del 2021 la desocupación de oficinas llegó al 17.3% en la CDMX<sup>24</sup>, permitiendo así una mayor productividad para las empresas.

¿Qué más puedo pedir YO como patrón? Mis trabajadores están a gusto desde su casa, yo me ahorro una gran parte por evitar la renta de oficinas, y YO como trabajador felizmente desde mi casa, pero no todo es miel sobre hojuelas, como lo veremos mas adelante.

-Reducción del tiempo de desplazamiento

Permite el ahorro en el transporte; tanto en dinero como en tiempo, siendo así que mantiene una armonía entre el trabajo y la vida hogareña.

- Reducción de acoso laboral

Es importante señalar al principio a qué nos referimos con el acoso. La RAE lo define como: *Acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad.*<sup>25</sup>

Esto engloba tanto a hombres como mujeres y la problemática que en el caso de las universidades se ha dado en múltiples ocasiones, muchas veces el acoso puede provenir desde el rango más alto hacia un empleado o empleada, de empleado a empleado o llegar a los empleados de confianza con los empleados o viceversa, puede variar, esto es algo más común de lo que podemos imaginar.

De acuerdo con la ENVIPE 2021 (la ENVIPE indaga sobre la percepción de inseguridad en lugares específicos), 10.8% del total de delitos cometidos contra las mujeres es de tipo sexual, mientras que en el caso de los hombres estos delitos

---

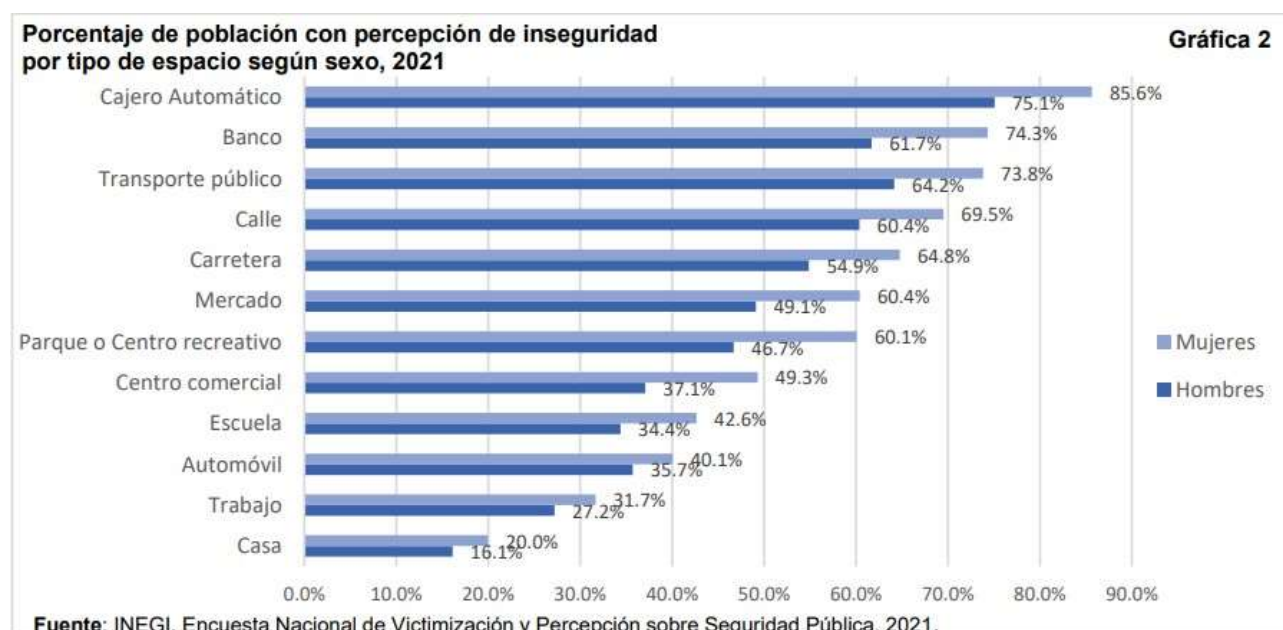
<sup>24</sup> <https://www.forbes.com.mx/oficinas-covid-desocupacion-cdmx/> Consultado 14/01/2022

<sup>25</sup> <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral> Consultado 14/01/2022

representan 0.8 por ciento. Para las mujeres, los delitos sexuales ocupan el cuarto lugar mientras que para los hombres se ubican en la novena posición.<sup>26</sup>

Para 2021, la tendencia es similar en hombres y mujeres.

Cabe resaltar que en el caso del teletrabajo, se tiene la vista de un lugar seguro, en donde no se sienten vulnerables y se desenvuelven mejor en su trabajo.



Con esto se da a conocer que en el trabajo al 31.7% de las mujeres sufren de acoso en sus trabajos mientras tanto los hombres con un 27.2% que no es algo menor debemos estar pendientes que el hecho de estar en casa disminuye el acoso laboral y sobre todo el acoso sexual que en definitiva es algo que muchas veces esta oculto pues en su mayoría hombres que están en puestos superiores abusan de ese podery se da el acoso y por miedo muchas mujeres callan. <sup>27</sup>

<sup>26</sup> INEGI, *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (25 DE NOVIEMBRE)* – Radio UPES. COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 689/21 23 DE NOVIEMBRE DE 2021 PÁGINA 1/6. <https://upes.edu.mx/radio/?p=5249>

<sup>27</sup> *Ibíd*em

Es triste saber que muchas que vuelven al trabajo serán nuevamente víctimas del acoso, pero esperando que se tome en serio esta herramienta y se castiguen todo tipo de acoso puede servir para evitarlo.

-Facilita la contratación y conservación del personal.<sup>28</sup>

-Empleo para los discapacitados por movilidad física.

Una gran ventaja del teletrabajo es que es inclusivo, dicho en otras palabras, permite a personas discapacitadas el laborar y con ello evita la discriminación, pues lo verdaderamente importante en esta modalidad de trabajo son los resultados.

Retomando el punto anterior, con relación a la productividad, se reduce la falta de asistencia, ya que el trabajador puede seguir ejecutando sus funciones en casa.

- Desarrollo rural

De este modo permite incorporar a personal que se encuentra en zonas lejanas sin que estas tengan que cambiar su lugar de residencia y así se sigue obteniendo a personal altamente calificado.

-Flexibilidad de la jornada laboral de los teletrabajadores.

El hecho de trabajar desde el hogar, le permite al trabajador tener ciertas comodidades, con las cuales, no se encuentran en el trabajo como tal, pues estar en casa muchas veces es más relajante que el estrés en el lugar de trabajo.

Es así, que en este aspecto, permite tener a un trabajador más feliz y por tanto trabaja con una mejor energía y mayor concentración.

-Reducción del tamaño de las oficinas

Para las empresas es conveniente esta situación pues los costos por metro cuadrado para oficinas pueden ser realmente elevados y estos costes son los cuales se ahorraría en la Ciudad de México se puede encontrar oficinas desde un mínimo de

---

<sup>28</sup> DI MARTINO, V. y WIRTH, L.: *“Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”*. En Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1990, nº 4 <https://www.aacademica.org/amalia.miano/39.pdf> 26 de noviembre de 2021

\$285.18 pesos mexicanos, en el corredor Norte y alcanza un máximo de \$855.54 pesos mexicanos en Reforma y el promedio es de \$497.84 pesos mexicanos, considerando información a junio del año en curso.<sup>29</sup>

Así que la reducción de estas rentas o adquisición de inmuebles se vuelve innecesarias por lo tanto reduce costos.

-Menos gastos por parte del teletrabajador.

Además de los gastos ya mencionados que se reducen al trabajar en casa, se ahorra en costos como lo son la comida y vestimenta que afectaron directamente un porcentaje del sueldo.<sup>30</sup>

Finalmente, el teletrabajo es capaz de generar tanto empleos altamente especializados como aquellos que demandan menos especialización alcanzando por tanto una gran cantidad de trabajadores inclusive que hoy se encuentran excluidos del mercado de trabajo, subiendo la productividad y ahorrando costos de una manera muy significativa.

-Ahorro de tiempo

Cifras de la plataforma de Big Data 'Sin Tráfico' indican que cada ciudadano adulto de las 32 principales ciudades del país puede perder hasta 6 días al año atrapado en congestionamientos viales.<sup>31</sup>

De acuerdo con la plataforma de *Big Data* 'Sin Tráfico' y cifras del *Instituto Mexicano para la Competitividad* se logró medir el costo del congestionamiento vial para los

---

<sup>29</sup> Vázquez, R. (2017). *Rangos de precios de oficinas en renta en la CDMX*. Real Estate Market & Lifestyle. Recuperado 14 de enero de 2022, de <https://realestatemarket.com.mx/noticias/mercado-inmobiliario/oficinas/21923-rangos-de-precios-de-oficinas-en-renta-en-la-cdmx>

<sup>30</sup> IBÍDEM

<sup>31</sup> (2019, 11 septiembre). *¿Cuántas horas pierdes en el tráfico al año? Descúbrelo en este ranking por ciudad*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/sabes-cuantas-horas-pierdes-en-el-trafico-al-ano-mira-este-ranking-por-ciudad/> Recuperado 14 de enero de 2022

ciudadanos así como las horas, en promedio, que los ciudadanos adultos de dichas ciudades han perdido en su vida atrapados en el tráfico.<sup>32</sup>

De acuerdo con la plataforma, la zona donde las personas pierden más tiempo en embotellamientos es el Valle de México, con un promedio de 146 horas al año. Es decir, el equivalente a 6 días de vacaciones.

El costo total de la congestión vial para los ciudadanos de la región, incluidos los conductores y usuarios del transporte público, ascendió a 4.700.043 millones de pesos.

La plataforma mapeó los viajes diarios en estas ciudades y el tiempo promedio entre cada ruta, y luego cuantificó el tiempo de viaje adicional debido a la congestión, gracias a una red de cientos de miles de vehículos conectados vía GPS, lo que les permite seguir cada minuto, más de 500 millones de viajes a lo largo del año, obtén los datos divulgados anteriormente.<sup>33</sup>

## 2.2 Desventajas laborales

Pero no todas son buenas noticias, ya que se presentan diversos inconvenientes, traduciéndose estos como desventajas.

-El ser humano está acostumbrado a tener un sentimiento de pertenencia a un grupo, y el teletrabajo puede omitir esta convivencia social que termina siendo un aislamiento social.

-Dado que el trabajador controla su tiempo para laborar y está en un ambiente confortable puede perderse el control del trabajador como de manera tradicional se hace.

---

<sup>32</sup> (2019, 11 septiembre). *¿Cuántas horas pierdes en el tráfico al año? Descúbrelo en este ranking por ciudad.* El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/sabes-cuantas-horas-pierdes-en-el-trafico-al-ano-mira-este-ranking-por-ciudad/> Recuperado 16 de enero de 2022

<sup>33</sup> IBÍDEM

Esto deriva en que el trabajador puede comenzar a mezclar el trabajo con la vida familiar, y al no tener horarios bien establecidos de trabajo o un lugar bien definido para laborar, es fácil que haya distractores.

-Incremento en costos de equipamiento y comunicaciones

Las organizaciones deben proporcionar a los empleados el equipo necesario para que puedan trabajar.

-Dificultades para su implementación

La dificultad para implementar el empleo flexible es a menudo la actitud y la flexibilidad del empleador.

Las comunicaciones sobre arreglos de trabajo flexibles a veces se ejecutan de manera deficiente. Para que esto sea efectivo, los empleados deben tener claros sus roles, responsabilidades y los programas que ofrecen.

De igual forma necesitan entender que esta modalidad es una flexibilidad en colaboración entre el trabajador y el empleador, y deben tener la seguridad de que los cargos con más altos rangos sean solidarios (*Sladek, C. & Hollander, E.2009*).<sup>34</sup>

En otras palabras, esta situación adversa surge cuando los trabajadores no pueden resolver inquietudes con sus supervisores sobre el desempeño de las tareas asignadas.

En el caso de los profesores, es la falta de comunicación con los coordinadores, ya sea por la falta de conocimiento de las TICS, de medios digitales, por errores humanos al escribir, entre otras tantas cosas.

Finalmente, el teletrabajo ofrece una gran gama de ventajas y desventajas tanto para el trabajador como para el patrón, y ambos tienen que ir evolucionando y adaptándose a dicha evolución, y dentro de esta, innovando su relación laboral para este nuevo sistema de trabajo.

---

<sup>34</sup> Secretaría de trabajo y prevención social. (2020, 24 abril). *GUÍA DE ACCIÓN PARA LOS CENTROS DE TRABAJO ANTE EL COVID-19*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>

VENTAJAS		DESVENTAJAS	
Colaboradores	Empleadores y organización	Colaboradores	Empleadores y organización
Ascenso virtual	Aumento de productividad de trabajadores	Espacios de trabajo no adecuados	Comunicación limitada con teletrabajadores con la organización.
Balance entre vida privada y vida laboral	Reducción de costos de instalaciones (luz, agua, teléfono, internet)	Falta de comunicación Invisibilidad en la organización	Procedimientos claros
Horarios flexibles	Mejorías en el reclutamiento de candidatos	Horas de trabajo extendidas	Compensación y beneficios
Disminución de costos de desplazamiento	Retención de personal capacitado	Gastos previamente asumidos por empleador	Coordinación del trabajo
Disminución de costos de vestimenta para laborar	Procesos descentralizados	Conflictos entre vida laboral y vida privada	Falta de compromiso de los teletrabajadores
Aumento de productividad	Mejoras a la cultura organizacional	Desarrollo de carrera	Cambios de cultura organizacional
Ahorro de tiempo	Compromiso con la organización	Limitación de promociones	Medición de desempeño laboral
Autonomía	Reducción de ausentismo y rotación	Aislamiento Expectativas poco realistas de desempeño	Manejo y liderazgo efectivo de teletrabajadores
Satisfacción laboral		Impactos psicológicos	Seguridad de información de la organización
Ahorro y mejora de alimentación			Soporte técnico

Nota Velázquez Camacho, C. M (2017). Teletrabajo: una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas.

### Capítulo III ¿Por qué se debió de tomar esta forma de trabajo?

Debido a la actual pandemia por la enfermedad Covid-19, esta forma de trabajo tuvo un gran auge, quizás hasta de manera descontrolada y esto conllevó a que hubiera diversas problemáticas e incluso inconformidades tanto para el patrón como para el trabajador, y un grupo muy vulnerado en este aspecto han sido los profesores, trabajadores que han sido agredidos en sus derechos, reprochados por sus trabajos, los han denigrado por el no saber cómo usar plataformas digitales, y es aquí en donde nos centraremos, en cómo es que ha afectado a este tipo de trabajadores en la Ciudad de México desde que inició la pandemia en 2020 hasta el transcurso que va del 2022.

Siendo así la tecnología fue algo totalmente benéfico para los problemas a los que nos enfrentamos como sociedad, con respecto a la pandemia y demás soluciones que la tecnología nos pueda brindar.

Las últimas décadas han visto cambios posiblemente trascendentes en la economía y la tecnología que han tenido un importante impacto en las realidades del trabajo, influyendo en las posibilidades de trabajo y las formas específicas en que las que se desarrolla y organiza el trabajo, por lo que la mecanización resulta como una nueva forma de organización del trabajo. Se imponen a medida que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación las reemplazan.

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación ha llevado a la creación de nuevos puestos de trabajo y negocios después de la revolución industrial. Además, este mismo desarrollo condujo a una mayor globalización y la eliminación de las regulaciones comerciales nacionales.<sup>35</sup>

La necesidad de una acción drástica para prevenir la muerte se hizo evidente cuando los científicos proporcionaron información a los gobiernos. El desafío para los formuladores de políticas es encontrar una manera de mantener vivas y saludables a las personas y, al mismo tiempo, proteger la economía.

---

<sup>35</sup> Carrasco Fernández, F. M. (2020a). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías* (segunda edición ed.). Editorial Porrúa. p.20 Recuperado el 04 de abril de 2022

El cierre de escuelas, vuelos y lugares de trabajo es solo el comienzo de la batalla contra el virus. Actúan como precursores de la lucha mayor para contrarrestar sus efectos.

Una segunda ola de infecciones podría ser incluso peor que la primera. Esto llevaría a la atención médica más allá de sus límites y pondría en riesgo al personal de atención médica. Las restricciones no deben poner en peligro la vida de las personas ni aumentar el riesgo de nuevas infecciones.

El trabajo desde casa o en ubicaciones alternativas no es parte del trabajo de todos los empleados. Los informes muestran que algunos países, como Estados Unidos, Japón y Argentina, tienen partes de su fuerza laboral que trabajan en casa o en otros lugares.

Otros países, como Polonia, Italia, Grecia, los Países Bajos y Dinamarca, tienen un mayor porcentaje de empleados que trabajan desde casa o de forma móvil. Sin embargo, esto solo es cierto para una pequeña parte de la fuerza laboral de cada país (Eurofound y OIT, 2019).

Los países alentaron a los empleadores a cerrar sus operaciones y eliminar cualquier trabajo de medio tiempo para sus empleados a medida que las infecciones por COVID-19 se propagan por todo el mundo. También pidieron a los empleadores que implementen el teletrabajo a tiempo completo para sus empleados lo antes posible.

Lo que se planeó como una solución temporal a corto plazo se ha estado trabajando durante varios meses. Varios factores determinan si un trabajo se puede realizar de forma remota. La cantidad de trabajo que se puede realizar de forma remota determina qué parte de la fuerza laboral puede trabajar desde casa durante la pandemia para reducir la propagación del virus en la comunidad.<sup>36</sup>

Esto nos quiere decir que mundialmente se vivía en una total despreocupación y tal vez un poco de ignorancia ya que no era necesario pensar en otra forma de trabajo

---

<sup>36</sup> *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica.* (2020). Organización internacional del trabajo. Recuperado 4 de abril de 2022 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

más efectiva que la que ya se conocía, allí es donde el humano erra al dar todo por hecho y en el momento menos esperado falle y con ello un colapso mundial económico que afectó desde al niño más pequeño como a los más grandes en cuestiones de actividades como la escuela o mera distracción sin olvidar lo principal que es el tema laboral, pues a todos de cierto modo les alteró el estilo de vida.

Fue uno de los momentos más desoladores para millones pues el lidiar con un virus nuevo sin saber contra qué efectos se está luchando, deja a todos perplejos en la ignorancia y por supuesto iniciando un gran caos, primeramente económico, muchas empresas entraron en pánico y despidieron gente, otros continuaron trabajando pero la situación era tan grave que se prohibió pues los contagios de covid estaban a la orden del día, de un día para otro millones quedaron a la espera de algún tipo de seguridad con sus salarios y conforme pasó el tiempo a las empresas ya no podían pagar.

Así comenzó una crisis profunda donde las personas se dedicaban al comercio informal y además de estar en crisis emocionales pues su subsistencia y la de su familia ya colgaban de un hilo, en lugares las personas comenzaron a vender sus bienes, como carros, terrenos o hasta sus servicios profesionales a precios en extremo bajos, las personas ya vivían al día o en su defecto si alguien se contagiaba de Covid-19 sus esperanzas de vida eran bajas, en esos momentos el tratamiento particular era demasiado costoso.

## Gastos por Covid-19



Según una encuesta de El Financiero, una familia puede gastar hasta 20 millones de pesos para tratar un solo caso de Covid-19. Esto obliga a los mexicanos a endeudarse y vender activos como casas o autos. Las tarifas oscilan entre \$ 80,000 y \$ 100,000 por día. Más de \$4,000,300 por 14 días de observación remota, 18 días de cuidados intensivos y 17 días en piso.<sup>37</sup>

Por ejemplo, un paquete de cubrebocas de 10 piezas que antes de la crisis costaba en promedio \$23.99, hoy cuesta \$50.00 el gel antibacterial de 60 ml que tenía un precio de \$13.83, ahora lo venden en \$24 o más.<sup>38</sup>

Además del tanque de oxígeno que de acuerdo al reporte de Profeco, en el año 2020 se registró un aumento de precio del oxígeno medicinal de 4.5%, y en los primeros

<sup>37</sup> Procuraduría Federal del Consumidor, s. f. <https://www.gob.mx/profeco/es/articulos/transparencia-en-precios-de-hospitales?idiom=es#:~:text=Gastos%20por%20Covid%2D19&text=El%20costo%20por%20d%C3%A1a%20ronda,en%20piso%20super%C3%B3%20los%20%244%2C000%2C300>.

<sup>38</sup> IBÍDEM

días de 2021, ante el repunte de contagios de COVID-19 en México hubo una segunda alza, también de 4.5%.

Profeco informa que recargar un tanque de 10.000 litros con oxígeno medicinal cuesta 855 pesos, y alquilar un tanque más grande de la misma capacidad es de 595 pesos, aunque hay que dejar un depósito reembolsable de hasta 10.000 pesos por el alquiler.<sup>39</sup>

Esto implicaba una afectación a los profesores impresionante, no solo era cubrir los gastos de sobrevivencia, si se enfermaban terminaban muy endeudados por el colapso que tuvieron los hospitales y que la mayoría de las familias tuvo que hacerse cargo de los propios gastos.

### 3.1 Reformas a la ley

El día 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un 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.<sup>40</sup>

Dicho lo anterior, esta reforma implica diversas características, como son:

- a) La definición de “teletrabajo”, que bien es “el que se realiza fuera de la sede física o establecimiento patronal, por medio primordialmente de las tecnologías de la información. Se considerará teletrabajo siempre y cuando al menos el 40% del total de tiempo trabajo se lleve a cabo bajo esa modalidad.”<sup>41</sup>

Y justamente es aquí en donde entra el ingenio patronal, en donde se están dando casos de profesores que tienen un modo híbrido para evitar dicha modalidad de trabajo, es decir, una parte del tiempo van de manera presencial y otro tanto de manera virtual sin llegar a cubrir el 40% del total de tiempo de su trabajo, es aquí en donde los jefes buscan eludir de alguna manera esta

---

<sup>39</sup> Gaceta del Senado

MARTES 09 DE FEBRERO DE 2021 / GACETA: LXIV/3SPO-87/115179

<sup>40</sup> DOF: 11/01/2021 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.

<sup>41</sup> DOF: 11/01/2021 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

modalidad para no pagar lo que conlleva el teletrabajo, es decir, la segunda característica de la reforma entra aquí:

- b) Los patrones tienen el compromiso de proporcionar a los trabajadores que se desempeñen por medio del teletrabajo los instrumentos necesarios para la realización del mismo, tales como computadoras, sillas ergonómicas, impresoras, celulares, acceso a plataformas con membresía pagada, etcétera.

Es aquí en donde hay una gran irregularidad por parte de los patrones, ¿Quién en la actualidad realmente lleva a la práctica esta reforma? En realidad, muchos de los profesores están con sus propios medios sin que se les haya dado el apoyo patronal para dichos insumos.

Tan es así, que un claro ejemplo es en la Escuela Superior de Economía del IPN, en donde a los profesores se les condicionó la entrega de computadoras (laptops), no fueron para todos, sino que fueron “sorteadas” las computadoras, cuando este tipo de necesidad debe de cubrirse para todos los profesores.

- c) Los patrones tienen la obligación de respetar el “derecho a la desconexión” hacia los trabajadores, una vez que se termina la jornada laboral.

Si bien un profesor en forma presencial daba asesorías en su cubículo, era en su horario de trabajo, eventualmente ya fuese por correo o por el uso de medios digitales en donde se llegaban a resolver dudas de clase, pero en la actualidad se dio que no se respetaban los horarios laborales, se programaban juntas fuera de horario para discutir temas relacionados al trabajo, lo cual interfiere con la vida personal del trabajador, esto conlleva a problemas también laborales, pues la vida personal y laboral comenzaron a juntarse.

- d) Los patrones tienen que asumir los costos adicionales generados para el trabajador por la forma en que se desarrolla el teletrabajo; un ejemplo de esto

es el costo del servicio de internet y la electricidad utilizada en su jornada laboral.

Pero es aquí en donde hay una gran controversia, si bien el profesor cumple con su horario de trabajo, y como mencionamos anteriormente, se le obliga a tener actividades fuera de su horario laboral para programar actividades de su mismo trabajo, estas horas extras también deberían de ser cubiertas junto con los gastos extras generados, cosa que en la realidad está muy distante a lo vivido.

- e) En este punto, los trabajadores tienen la obligación de mantener el equipo proporcionado por su patrón en las mejores condiciones (lo mejor posible), dando el mejor cuidado para su conservación.
- f) Otra obligación que tiene el trabajador es visualizar la política de la empresa para el resguardo y protección de los datos con los que estén trabajando.
- g) Los trabajadores tienen que utilizar los dispositivos y medios digitales necesarios para que los patrones puedan supervisar el desempeño de su trabajo.

Es aquí donde hay que hacer una pausa enorme, los profesores al principio de la pandemia, tuvieron que valerse por sus propios medios, pensando que la pandemia solo duraría algunas semanas, pero al percatarse que no tuvieron que hacer uso de plataformas digitales para hacer reuniones virtuales:<sup>42</sup>

WhatsApp: en esta aplicación, aparte de poderse usar por un celular, también puede usarse por medio de una computadora, la cual nos permite mandar mensajes en tiempo real, enviar y recibir fotos, videos, y realizar llamadas, video llamadas y chats en grupo.

---

<sup>42</sup> Fanatico, A. (2020, 13 octubre). *Top 10 Apps de Mensajería y Video Llamadas (Moviles)*. Vivantic Plus. <https://vivanticplus.com/apps-mensajeria-videollamadas/>

Google Duo: esta aplicación nos posibilita realizar llamadas de audio o video de manera y descarga gratuita.

Telegram: Esta aplicación se dedica a envío de mensajes y archivos en masa, pero también permite realizar llamadas telefónicas, teniendo la ventaja que encripta la información, lo cual proporciona mayor seguridad.

WeChat: permite realizar llamadas y videochats.

Sistemas de videoconferencia:

Hablemos sobre lo que son las videoconferencias; esta herramienta de trabajo se hizo fundamental en el teletrabajo, ya que permite no solo a dos usuarios, si no a más de dos, realizar una video llamada en donde los trabajadores y patrones puedan interactuar y al mismo tiempo tienen un chat en donde pueden desplegar preguntas, quejas, sugerencias, comentarios, etc.

Toda esta conversación se lleva de manera virtual y es en tiempo real, ya sea en manera de vídeo, por sonido y/o texto a través de Internet.

Estos sistemas están diseñados para llevar dichas tareas en apoyo a las situaciones que sean extraordinarias y que requieran llevar a cabo sesiones ya sean de capacitación, reuniones de trabajo, atención a clientes, etc.

Algunos de estos son:

Zoom: en esta aplicación (la cual es gratuita) nos permite llevar a cabo reuniones de forma digital siendo simultánea, hasta por 40 minutos.

Google Hangouts: al igual que zoom, esta aplicación es gratuita que permite realizar videollamadas, compartir pantalla desde donde se esté realizando la llamada en tiempo real, el detalle con esta aplicación es que solo se puede hacer hasta entre 10 personas.

Spike: es una aplicación la cual permite conversaciones por mensajería, así como hacer intercambios de información por correo electrónico, y realizar llamadas y videoconferencias entre dos personas.

Para ello tuvieron que capacitarse para poder entender el uso de estas plataformas, dicha capacitación, en la mayoría de los casos no fue pagada ni fomentada por las instituciones, muchos profesores tuvieron que valerse de sus propios medios, pidiendo ayuda de personas cercanas o yendo a cafés internet para que les enseñaran a usar las nuevas herramientas para trabajar.

a) En casos excepcionales, los empresarios podrán utilizar grabaciones de audio y vídeo para el seguimiento a distancia del desempeño del trabajo, respetando siempre la intimidad personal y familiar del trabajador.

b) Los empleadores deben respetar la perspectiva de género y considerar las responsabilidades familiares y del hogar desde una perspectiva de género.

La transición del trabajo presencial al remoto debe ser voluntaria y reversible; es decir, a los trabajadores que realizan su trabajo de forma remota se les puede solicitar que visiten personalmente la sede de la empresa o las instalaciones del empleador.

h) Los costos adicionales que deben pagarle al trabajador se pactan de común acuerdo entre patrones y trabajadores.

Es necesario una correcta aplicación de las leyes a los trabajadores en cuanto a sus derechos, siendo así que estos derechos derivan ciertamente de la constitución.

Los derechos fundamentales para los actores privados se enmarcan necesariamente en el ámbito del derecho laboral, lo que, a juicio de Valdés, “reitera que el efecto multidimensional de los derechos fundamentales encuentra una forma de expresión muy evidente en las relaciones laborales”.

Por lo que la constitucionalización del derecho laboral , que implica la reestructuración del ordenamiento jurídico, como dice Valverde, “penetra todos los ámbitos de la preocupación del derecho laboral, conlleva otros cauces para el desarrollo de otras relaciones empleador-empleado, lo que, a su juicio, implica nuevas interpretaciones de las normas jurídicas y su aplicación a situaciones diferentes”, entonces la

constitucionalización del sistema laboral implica una reestructuración del ordenamiento jurídico.

Las relaciones laborales y los derechos fundamentales están interrelacionados; esta correlación implica limitar la actuación de los empresarios, quienes en su actuación deben respetar este conjunto de libertades y garantías fundamentales de los trabajadores.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Carrasco Fernández, F. M. (2020). Derecho del trabajo y nuevas tecnologías (segunda edición ed.). Editorial Porrúa.



Las reglas establecidas en esta ley se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en más del cuarenta por ciento en la Secretaría de Gobernación y en algunas ocasiones no se tendrá en cuenta el teletrabajo, además, las condiciones del puesto de trabajo deberán constar por escrito mediante del contrato, ambas partes deberán conservar una copia y en dicho contrato deberá constar el monto del salario, la fecha y forma de pago, describir el lugar y los equipos y materiales de trabajo necesarios.

De igual forma, el teletrabajo tendría que ser parte del contrato colectivo de trabajo si existiera un sindicato, o de lo contrario tendría que ser incorporado a las normas de trabajo, además de que existen diversas obligaciones que los empleadores deben tener para empleados que trabajan desde casa u oficina, así como planificar la instalación y el mantenimiento de los equipos necesarios, como computadoras.

### 3.2 Psicología del home office

“El trabajo remoto promete grandes cosas en una variedad de formas. Por ejemplo, podría ofrecer más flexibilidad a las personas, un ejemplo son las mujeres, que tienen obligaciones familiares y personales (por ejemplo, cuidado de hijos o de adultos mayores) que les impiden trabajar fuera del hogar en horario completo o definido.

También permite mayor accesibilidad, ayudando a derribar las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo”, afirma Laura Ripani, especialista principal en la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).<sup>44</sup>

Y si bien esto ayuda a los trabajadores, también es perjudicial en gran medida, ya que la combinación de vidas personales y profesionales alcanzó su punto máximo durante la pandemia de COVID-19.

---

<sup>44</sup> . Hernández, G. & Juárez, B. (2020). Home office y el experimento en tiempos de coronavirus, ¿llegó para quedarse?. Factor Capital Humano, [En línea], disponible <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/home-office-y-el-experimento-en-tiempos-de-coronavirus-llego-para-quedarse/2020/04/>

Varias adaptaciones al teletrabajo en contextos educativos pueden contribuir al malestar emocional, tanto por experiencias de aislamiento y distanciamiento social, como por la sobrecarga de trabajo derivada de la necesidad de continuar trabajando de forma remota.

Como tal, estas condiciones pueden poner en riesgo a los maestros, lo que podría afectar su salud mental durante este brote y sobrecargarlos con la necesidad de desarrollar conocimientos y habilidades para poder lidiar con sus problemas de salud mental durante este período.<sup>45</sup>

Y bien, una de las primeras cosas que tuvo que hacer el trabajador fue el adaptarse a esta nueva forma de trabajo, pero con esto pudo tener como consecuencia el sufrimiento emocional; no solo es la falta de aprendizaje, sino la frustración por no aprenderlo rápido o no entender como es el uso de las plataformas digitales o medios de comunicación digitales para lograr sus objetivos.

Dados los nuevos desafíos, no solo nos basta hablar de teletrabajo, sino del contexto que este conlleva durante su realización.

Uno de los grandes problemas a los que se han enfrentado los profesores en esta forma de trabajo es la ausencia de los alumnos; ante esto, el INEGI señala que 33.6 millones de personas entre los 3 y 29 años estuvieron inscritas en el ciclo escolar 20192020 (62.0% del total). De ellas, 740 mil (2.2%) no concluyeron el ciclo escolar: 58.9% por alguna razón asociada a la COVID-19 y 8.9% por falta de dinero o recursos.

46

---

<sup>45</sup> Costa, R., Lino, MM, Souza, AIJD, Lorenzini, E., Fernandes, GCM, Brehmer, LCDF, Gonçalves, N. (2020). Ensino de Enfermagem em Tempos de COVID-19: ¿Cómo se reinventa en este contexto?. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 29.

<sup>46</sup> INEGI, COMUNICADO DE PRENSA NÚM 185/21 23 DE MARZO DE 2021 PÁGINA 1/2

**Población y porcentaje de población de 3 a 29 años de edad inscrita en el ciclo escolar 2019–2020, por sexo y para grupos de edad**



Derivado de lo anterior, los profesores tuvieron que enfrentarse a problemáticas como:

a) Desinterés por parte de los estudiantes

El INEGI nos menciona que sobre los motivos asociados a la COVID-19 para no inscribirse en el ciclo escolar vigente (2020-2021) 26.6%, uno principal fue que se considera que las clases a distancia son poco funcionales para el aprendizaje.<sup>47</sup> Es decir, los estudiantes presentan apatía, poca concentración, bastantes distractores, falta de compromiso, lo cual provoca un sentimiento de frustración ante estos trabajadores.

b) Problemas económicos estudiantiles

Si bien la pandemia por COVID 19 dio un giro de 180° para algunos profesores, estos tuvieron que tener una adaptabilidad impresionante, y con ello tuvieron que llevar a cabo en su máximo esplendor la empatía.

Dado que muchos estudiantes se quedaron sin recursos económicos para poder continuar con sus estudios, era “común” que los estudiantes platicaran con los profesores para poder explicarles la situación, los profesores se pusieron a prueba y en su mayoría, decidieron apoyar a la población estudiantil, permitiendo que se conectaran a las clases cuando les fuera posible y adaptándose a la posibilidad de que se les entregarán trabajos atrasados sin penalizaciones.

<sup>47</sup> INEGI COMUNICADO DE PRENSA NÚM 185/21 23 DE MARZO DE 2021 PÁGINA 1/2

c) Problemas económicos a nivel familiar

La pandemia atrajo un porcentaje muy alto de desempleados y esto afectó al núcleo familiar, creando un ambiente de estrés, descontento, inestabilidad en todo sentido, y con ello atrayendo enfermedades derivadas de todo lo anterior.

d) Identificar actividades

Se reconoce que a muchos empleados les resulta difícil motivarse y organizarse automáticamente cuando trabajan desde casa. También habrá actividades que por su propia naturaleza no se pueden llevar a casa. Para que el teletrabajo sea efectivo, los trabajadores y los empleadores deben definir exactamente qué actividades se realizarán, así como también cómo dar retroalimentación.

e) Contacto

Debe indicar cuándo y dónde se realizarán estos contactos, por correo electrónico, WhatsApp, etc. Sin una buena comunicación, lograr resultados a través del trabajo remoto puede ser complicado e ineficiente.

f) Establecer un espacio y rutina de trabajo

Identificar el espacio adecuado para trabajar desde casa, incluyendo:

Un espacio o habitación fácil de enfocar, preferiblemente lejos de áreas públicas y lejos de la televisión.

El mismo nivel de seguridad que se requiere en la oficina.

Una conexión a Internet estable.

Control temperatura, luz, sonido.

g) Definir metas y dar resultados

A la mayoría de profesores se les pidió definir sus metas ya sea por semana o de manera diaria con la finalidad de ayudar al trabajador, esta es una manera

de organización que ayuda a flexibilizar sus horarios, a ser más creativos y dinámicos y a obtener una satisfacción personal al cumplir su meta.

h) Administración del tiempo

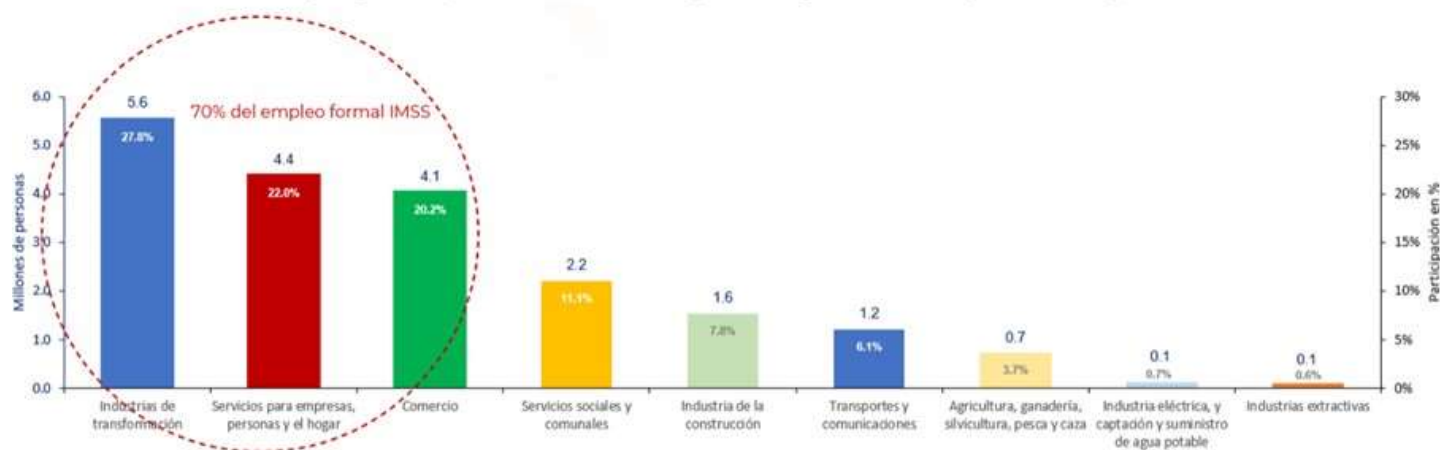
El tener que establecer nuevamente la jornada laboral y hacer valer su derecho a la desconexión, también definiendo su tiempo para comida y junto con el punto anterior de definición de metas, entregar en tiempo y forma su trabajo.

El impacto negativo en el mercado laboral es significativo.

Según el INEGI, de marzo a abril de 2020 se perdieron 12.5 millones de empleos. Sin embargo, los trabajadores informales son los que más sufren.

De los que perdieron sus empleos inicialmente, 10,4 millones estaban en el sector informal y 2,1 millones en el sector formal.

**Trabajadores IMSS por sector económico**  
(mayo 2021, millones de trabajadores y estructura porcentual)



Fuente: APUNTES SOBRE EL SAR No. 5, S. (2021, 14 julio). *IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO Y EN EL SAR. IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO Y EN EL SAR.*

<https://www.gob.mx/uploads/attachment/file>

De acuerdo a la gráfica anterior, trata de los trabajadores afiliados al IMSS. Todos los sectores mostraron una contracción en su planta laboral durante abril y mayo de 2020, al declararse la “emergencia sanitaria” y confinamiento generalizado.

Y es aquí en donde recae en sus hombros, la responsabilidad de sus familias de muchos de los trabajadores, pues había casos que eran profesores contratados por horas, otros tantos por contratos eventuales (trimestre/cuatrimestre/ semestre/ año) y los profesores por contrato indeterminado (los que son de base).

Llegaron al punto las familias de los trabajadores de depender al 100% de ellos y esto generó más estrés y con ello el siguiente punto:

- i) Enfermedades asociadas a la pandemia: lamentablemente, el número de profesores que se enfermaron por alguna variante de la enfermedad de Covid 19 fue parte de las enfermedades que sobresalieron en esta pandemia.

La Dra. Martha Alicia López Jaime, directora adjunta del Hospital Psiquiátrico de la Unidad 10 de Medicina Familiar (UMF), señala que en las emergencias de salud el trastorno mental más común es la ansiedad, en especial la ansiedad, sobre todo del tipo sistémico (los pacientes se preocupan por todo). duración), trastorno de pánico y fobia social; Han aumentado los trastornos afectivos y relacionados con el estrés, especialmente el estrés agudo y postraumático.

- j) Actividades realizadas durante la docencia en teletrabajo: mapeo y actualizaciones en tiempo real, webinars, en vivo, y producción de cursos en video destacado, entre otros materiales de educación a distancia.

Durante las primeras semanas de cuarentena se consideran oportunas y agresivas las medidas de adaptación para mantener los procesos educativos.

Sin embargo, con la extensión del período de detención y la falta de supervisión por parte de estos profesionales de la educación, en cuanto a las condiciones de salud y de trabajo, surge la posibilidad de sufrir, en relación con ambas condiciones, la prestación de estos servicios es más que la Intensidad con la que se solicitan.

- k) Horario: se pueden suscitar cambios en los horarios de trabajo, dado que algunos docentes necesitan grabar clases virtuales al amanecer, por ejemplo, al anochecer para evitar que vendedores que pasan por su casa griten o interrumpen la clase, o muy temprano, para permitir que los demás miembros de la familia puedan usar el servicio de internet y computadora.

Los docentes también pueden tener que despejar las dudas de los estudiantes en momentos en que tradicionalmente no prestan servicios e incluso han utilizado previamente medios de comunicación para grupos sociales distintos a los relacionados con el trabajo, que no siempre será remunerado, es decir, los docentes pierden el derecho a administrar su propio tiempo de trabajo, dejándolos trabajar en un régimen precario, más reforzado en el contexto de la pandemia.

- l) Satisfacción laboral: Pagès Dasunción (2020) señala sugerencias como la reorganización de la asignación de tareas, la mejora de las condiciones de trabajo, la posibilidad de registro de proyectos, la mejora de la estructura organizativa, la igualdad salarial y una mayor conciencia sobre la distribución familiar. responsabilidad, son factores esenciales para la satisfacción laboral.

Hubo quienes se acoplaron tan bien a esta modalidad de trabajo que hizo su vida más amena, más tranquila, favoreció tanto su vida que han decidido el no volver a manera presencial y mejor continuar por este método, dado que tienen una mejor administración de su tiempo y una mejor dedicación a su trabajo.

- m) Estrés:

Fue Hans Selye quien introdujo por primera vez el término en el léxico médico para describir la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier petición y que se refleja esencialmente en el ritmo de desgaste inducido por la vida, considerado un síndrome adaptativo general (SGA ) o una respuesta defensiva física o psicológica al trauma o al estrés prolongado (Selye, 1956).

El concepto más completo de estrés proviene de McEwen, quien lo vio como: un estado mental que surge ante una amenaza real o percibida a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y conduce a una respuesta fisiológica (McEwen, 2000)..

En la mayoría de los casos, el estrés en el teletrabajo está más asociado al tipo de trabajo y a la organización del trabajo que al espacio físico (Huuhtanen, 2007). Se ha encontrado que el estrés, en general, está relacionado con varios síntomas psicológicos, que incluyen insatisfacción laboral, ansiedad, depresión y consecuencias para la salud como fatiga psicológica alta, presión arterial diastólica, nivel de colesterol sérico, trastornos gastrointestinales y enfermedad cardiovascular que podría tener efectos devastadores en el desempeño de un empleado (Tavares, 2017).

### Múltiples factores de estrés

El aumento se debe principalmente al estrés sin precedentes causado por el aislamiento social como resultado de la pandemia. Las limitaciones en la capacidad de las personas para trabajar, buscar el apoyo de sus seres queridos y participar en sus comunidades, estaban vinculadas a esto.

Como factores estresantes que llevan a la ansiedad y la depresión, se han citado la soledad, el miedo a la infección, el sufrimiento, la muerte de los seres queridos y de uno mismo, el dolor después del duelo y las preocupaciones financieras. Ha sido un desencadenante importante de pensamientos suicidas en los trabajadores de la salud, el agotamiento.<sup>48</sup>

Nos mencionan que hay mucha población afectada después de un aislamiento tan extenso como lo fue en esta pandemia pues de ella derivan ahora las nuevas enfermedades graves que antes no eran tomadas en cuenta pero que se deberían de tomar pues además de la salud física la salud mental es fundamental.

---

<sup>48</sup> OMS. (2022, 4 marzo). *La prevalencia mundial de ansiedad y depresión aumentó un 25 por ciento en el primer año de la pandemia de COVID-19 - JANO.es - ELSEVIER. PSIQUIATRIA.*  
<https://www.jano.es/noticia-la-prevalencia-mundial-ansiedad-depresion-32817>

Consideremos que hay cosas importantes por las cuales es relevante esto, el teletrabajo, que llegó para quedarse y así considerar que el hecho de que sea un trabajo alejado no quita que, debido al encierro, estrés y a veces nulo respeto por la jornadas laborales deba regularse en todos los sentidos y uno de los más importantes el derecho a la seguridad social donde se abarcaría el seguro el cual cubre diversas necesidades para que los trabajadores estén en óptimas condiciones conforme a los derechos humanos.

Según un nuevo estudio (*La pandemia de COVID-19 desencadena un aumento del 25 % en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo, 2022.*)

Según un informe científico publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la prevalencia global de ansiedad y depresión aumentó en un 25% durante el primer año de la pandemia de COVID-19. Durante la pandemia, se ha visto quién ha sido más afectado y cómo ha cambiado la disponibilidad de servicios de salud mental, lo cual es resumido en el informe. También se destaca el efecto de la pandemia en esta área.

Ya habían llevado al 90% de los países encuestados a incluir la salud mental y el apoyo psicosocial en sus planes de respuesta al COVID-19 las preocupaciones sobre posibles aumentos en las condiciones de salud mental, pero aún existen importantes brechas y preocupaciones.<sup>49</sup>

#### n) Brechas en el cuidado

Este aumento en las tasas de problemas de salud mental ha coincidido con graves interrupciones en los servicios de salud mental, dejando grandes brechas en la atención para quienes más lo necesitan.

Durante gran parte de la pandemia, los servicios de trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias fueron los que más se vieron

---

<sup>49</sup> OMS. (2022, 4 marzo). *La prevalencia mundial de ansiedad y depresión aumentó un 25 por ciento en el primer año de la pandemia de COVID-19* - JANO.es - ELSEVIER. PSIQUIATRIA. <https://www.jano.es/noticia-la-prevalencia-mundial-ansiedad-depresion-32817>

interrumpidos de todos los servicios de salud esenciales según lo informado por el País Miembro de la OMS. Muchos países también han informado de graves interrupciones de los servicios de salud mental, incluida la prevención del suicidio.

A finales de 2021, la situación ha mejorado un poco, pero hoy en día demasiadas personas todavía no pueden recibir la atención y el apoyo que necesitan para las condiciones de salud mental preexistente y nuevas infectadas.

Al no poder acceder a la atención en persona, muchas personas buscaron ayuda en línea, lo que subraya la necesidad urgente de herramientas digitales fácilmente disponibles, confiables, efectivas y de fácil acceso. Sin embargo, el desarrollo y la implementación de intervenciones digitales sigue siendo un desafío importante en países y contextos de escasos recursos.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup>La pandemia de COVID-19 desencadena un aumento del 25 % en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo. (2022, 2 marzo). *World Health Organization*. Recuperado 2 de abril de 2022, de <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>

## Capítulo IV Seguridad Social

En el teletrabajo, los profesores dependen en gran medida de los dispositivos de comunicación móvil, los cuales contribuyen a aumentar los niveles de estrés e insomnio, lo que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores.

Otras causas son el aislamiento por pérdida de contacto directo con estudiantes y compañeros, creatividad reducida, largas jornadas laborales, alta intensidad de trabajo, mayor riesgo de enfermedades profesionales por condiciones de trabajo precario, lo que lleva a un aumento de los costos de la seguridad social.

Y bien, ¿Qué pasó con aquellos profesores que se enfermaron por Covid 19?

Hubo muchos pretextos para los patrones, en donde se justificaban con “están desde su casa, si pueden trabajar” o “que les dejen un trabajo a los alumnos en lo que se les pasa” para con esto justificar que el trabajador estaba en la comodidad de su hogar y con ello poder reducirle el salario, pero de fue hasta que se hicieron las reformas laborales para adecuarse a la pandemia y defender los derechos laborales que se violentaron.

### 4.1 ¿Qué es la antigüedad?

De acuerdo con el Dr. Guillermo Cabanellas, la antigüedad se ha definido como el “conjunto de beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono por una cierta actividad o en empleo o trabajo con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado”.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> *Compendio de Derecho Laboral*. Editorial Omeba, Buenos Aires, 1968, tomo I, pág. 147 y 818

En realidad la antigüedad no es un conjunto de derechos y beneficios, sino que son los servicios prestados a una empresa por un determinado tiempo, lo cual le genera derecho a condiciones previamente establecidas.

Cabe destacar que durante la pandemia, se tuvo un gran conflicto pues, las condiciones de trabajo estaban establecidas en su contrato colectivo de trabajo, y entró en duda si cambiaron dichas condiciones de trabajo.

¿Se seguiría contando igual su antigüedad? ¿Si su lugar de trabajo es desde casa se mantienen sus mismos derechos?

La antigüedad de un trabajador en una determinada empresa es lo que llamamos antigüedad profesional, que podemos definir como el tiempo que un trabajador permanece en la empresa, desde que firmó el primer contrato con la empresa, independientemente del tipo de contrato. , porque todos los contratos cuentan para la antigüedad.

Es importante no confundir la antigüedad laboral con los años que se llevan trabajando, puesto que el concepto que ocupa esta entrada se limita a los años de trabajo dentro de una misma empresa únicamente. Mientras que el segundo sería lo que recoge el informe de vida laboral de la Seguridad Social.

Y fue justo aquí donde muchos profesores tuvieron inconvenientes puesto que, a muchos de ellos les terminaron antes su contrato colectivo de trabajo o bien, los patronos esperaron a terminar su contrato para no renovarlo y cortar su antigüedad con la empresa o institución en donde estaban.

#### 4.2 Seguridad Social y Derecho laboral

En México es un gran problema pues la mayoría de los trabajadores carecen de contrato por escrito o hay maneras de ilusión que genera problemas para el trabajador ya que lo dejan de reconocer como tal.

La ausencia de una regulación legal del trabajo a distancia conlleva la posibilidad de que empresas privadas realicen estas actividades sin ningún tipo de protección, o puede haber diferencias de derechos entre trabajadores tradicionales y trabajadores a distancia.

Más que rama del derecho laboral, la seguridad social es la encargada de otorgar los derechos correspondientes a los trabajadores que deben beneficiarse para realizar su trabajo de una manera más segura con las garantías que en este caso ofrecen las leyes.

Los patronos deben otorgar obligatoriamente el seguro social al iniciar una relación laboral el patrón deberá inscribir a sus trabajadores en el seguro. Aunque en México es un gran problema, pues la mayoría de los trabajadores carecen de contrato por escrito o hay maneras de elusión que genera problemas para el trabajador ya que dejan de reconocer la obligación como tal.

Aunado a lo anterior, se comenzó a presentar la problemática más marcada e inclusive absurda; la incapacidad por enfermedad de Covid 19.

Retomando lo anterior dicho, ya sea por la búsqueda de trabajo, por contagio al salir a comprar víveres o contagio por alguna otra causa, el punto es que los profesores que se contagiaron tuvieron que enfrentarse a la problemática de pedir incapacidad por dicha enfermedad.

Para algunos profesores fue complicado avisar pues su situación de salud fue tan grave que hasta tiempo después fue que se dio aviso de la situación que se vivió, una vez pasado el peligro y cuando ya estaban estables.

Para otros tantos fue más sencillo avisar, pero en ambos casos se les pedía el comprobante para saber que eran positivos al virus SARS-CoV-2, en algunas instituciones se aceptaba la prueba de covid de un laboratorio privado, pero llegó la siguiente problemática:

Pruebas falsas para comprobar la enfermedad de Covid-19:

El senador Miguel Ángel Mancera Espinosa advirtió que en plataformas de Internet y redes sociales se venden pruebas apócrifas para detectar COVID-19, por lo que pidió a la población no dejarse engañar y acudir a las instituciones de salud o laboratorios bien establecidos, en caso que de que requieran un test sobre el nuevo coronavirus.<sup>52</sup>

Aproximadamente el precio de dichos certificados oscilaban entre los \$500 a \$600, al darse a conocer esta noticia, las mismas instituciones patronales tuvieron descontento y pidieron a muchos profesores que sí tenían molestias se hicieran la prueba test para esta enfermedad en una institución pública como lo es el IMSS, inclusive, para poder regresar a sus labores lo pedían, lo cual derivó en filas enormes para poder hacerse la prueba y que la negligencia de instituciones como el IMSS de dar solo cierto número de fichas, recayó en el descontento laboral y la desesperación ante la negligencia patronal, pues si el profesor no estaba enfermo y solo se le pedía la prueba para poder regresar a clases, se veía expuesto al tener que salir y rodearse de gente que puede estar enferma.

Es aquí en donde también se debería de entender como un riesgo de trabajo, pues se expone al trabajador por un requisito laboral, que entra en lo absurdo, pues el patrón en realidad debería de prestarle las condiciones laborales óptimas, y en este caso, proporcionar los test en las instituciones con cita para evitar poner en riesgo al trabajador.

---

<sup>52</sup> En redes sociales venden pruebas falsas para detectar COVID-19, denuncian. (2020, 1 diciembre). *Senado de la Republica*. <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/49845-en-redes-sociales-venden-pruebas-falsas-para-detectar-covid-19-denuncian.html>

4.2.1 El acuerdo establece actuaciones extraordinarias ante la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2.

Este acuerdo establece la suspensión de actividades no esenciales para evitar la propagación del virus. Se identifican las actividades esenciales que pueden continuar operando.

Entre ellos, los que sean necesarios para atender la emergencia sanitaria, los relacionados con la seguridad pública y protección de los ciudadanos, los que pertenezcan a los sectores básicos de la economía, los relacionados con el funcionamiento de los programas sociales gubernamentales, que sean necesarios para preservar, mantener y reparar la infraestructura para la producción y prestación de servicios esenciales.

En los lugares donde se desarrollen actividades esenciales, se han identificado una serie de medidas obligatorias, como evitar reuniones de más de 50 personas, lavarse las manos, estornudar o toser de acuerdo con la etiqueta respiratoria y saludos de lejos, etc.

Entonces, los profesores tuvieron que adaptarse a esta nueva situación de laborar desde casa, a partir de aquí, muchas escuelas no lograron sobrellevar bien la pandemia, recortando salarios, evitando pagos de salarios, afectando en gran medida a los profesores; gran parte de estos trabajadores tuvieron que aguantar este tipo de condiciones laborales por la necesidad que tenían, inclusive, el buscar otro trabajo para poder sostener a su familia, pues el desempleo se disparó con la pandemia.

Existe también la Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID19, en la cual la STPS detalla el marco normativo aplicable para hacer frente al virus como son el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas: NOM-019-STPS-2004 y NOM-030-STPS-2009 2004.

El documento contiene estrategias generales de control que deben difundirse o implementarse por parte de los empleadores en cada centro de trabajo: la promoción de la salud, definida como la orientación, capacitación y organización de los trabajadores para prevenir y controlar la propagación del virus en el centro de trabajo; la sana distancia que son hábitos que disminuyan frecuencia de encuentros así como

la distancia en los mismos; el control de ingreso-egreso en el trabajo mediante la toma de temperatura; el resguardo domiciliario corresponsable.

Lo que no se contempló o lo que se dejó al vacío fue esta última parte; el resguardo domiciliario no fue posible para la mayoría de profesores justo por ser el sustento de sus familias, como anteriormente se mencionó, a muchos de ellos se les dejó de pagar como fue a los profesores de la UNAM por meses, esto implicó la búsqueda de trabajos eventuales y con ello que los profesores estuvieran saliendo y posiblemente contagiarse por la enfermedad de Covid-19.

#### 4.3 La seguridad como un derecho humano

Los gobiernos de diferentes ideologías reconocen los derechos humanos y asumen la responsabilidad de respetarlos y protegerlos; es decir, se abstienen de derivar o limitar su disfrute y previenen el abuso por parte de individuos o grupos.

Los Estados deben tomar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos, ya que el futuro individual de cada uno de nosotros y nuestra comunidad de especies están en nuestras manos y no depende de nadie más y no está sujeto a recompensas ni castigos metafísicos. Una gran responsabilidad que no pudimos o no quisimos asumir por muchas razones; que en gran parte ha arruinado nuestro mundo hasta el punto en que ahora es un desastre.<sup>53</sup>

#### Seguridad

La seguridad jurídica es esencialmente una garantía que otorga el Estado al ciudadano de que su persona, bienes y derechos no serán vulnerados o, en este último caso, que la sociedad les otorgará la protección y corrección de estos derechos.

En la búsqueda de medios para el desarrollo de la existencia, la sociedad no debe limitarse a curar la enfermedad sino a prevenir los accidentes; En lugar de menospreciar a los ignorantes, fomentar la educación basada en resultados. El

---

<sup>53</sup> José Sarukhán, "Darwin en San Ildelfonso", El Universal, primera sección, 27 de junio de 2014, p.p. 15

desempleo sólo puede reducirse mediante acuerdos, planes y programas de desarrollo económico. La amplitud del término seguridad incluye tanto las actividades como el conocimiento que una persona acumula.<sup>54</sup>

Con ello se debe ser consciente de que la seguridad social es un derecho para todo trabajador, donde se encuentre laborando y no necesariamente debe estar en el lugar del trabajo sino con el hecho de estar laborando en las empresas, por lo tanto las leyes como los empleadores deben actualizarse y tomar en cuenta que las formas del trabajo siempre están cambiando y así debe ser la ley para la protección de los trabajadores

## Seguro

Tiene por objeto proteger al individuo desde su nacimiento con un mínimo de elementos adecuados para hacer frente a las contingencias derivadas del mantenimiento de la salud, los ingresos, la educación y la recreación como medio para mantener y mejorar su nivel de vida.

El valor del seguro es limitado. La seguridad social no protege a todas las personas, solo a ciertos grupos sociales. La protección varía según las actividades realizadas, pero no cubre todas las eventualidades; como hemos visto, son tan diversos que sería imposible entenderlos. Por supuesto, en esta disciplina hay que cuidar el bienestar individual y el estado de la sociedad.<sup>55</sup>

Para que un seguro sea económicamente factible se necesitan 5 condiciones básicas

1.- Ha de existir un peligro real

Con un peligro real nos referimos al riesgo que exista al estar laborando.

2 El asegurado debe estar interesado en el bien que asegura.

---

<sup>54</sup> Alberto Briseño Ruiz, derecho de la seguridad social 2ª ed, Editorial Oxford, CDMX 2015 p. 7.

<sup>55</sup> IBID, p. 8

El asegurado además de estar cubierto también puede asegurar a su familia y en todo caso dependiendo del seguro que obtenga puede asegurar hasta bienes

3. El valor del bien tiene que ser suficiente para justificar la creación y el mantenimiento del contrato del seguro.

Se refiere a el tipo de valor que tenga el objeto o bien y si se puede cubrir.

4. Debe ser posible calcular la frecuencia de pérdidas y su gravedad de acuerdo con normas predeterminadas.

Esto debe estar regulado por las leyes.

5. Ha de existir cierto número de personas interesadas en suscribir y mantener la póliza para que se produzca una distribución adecuada.

Poniéndonos en el contexto de lo que es el seguro en perspectiva jurídica debe abarcar estos requisitos, así como ciertos pasos para obtener el seguro, trámites y demás papeleo para obtenerlo.

<b>Seguridad Social</b>	<b>Seguro Social</b>
Protección al ser humano	Protección a grupos humanos
Cubre todas las contingencias	Cubre determinadas contingencias
Se relaciona con todas las actividades	Se refiere sólo a las que son materia de aseguramiento
El estado es el sujeto obligado	Se atiende por organismos administradores
Su costo está cubierto por la nación	Su costo se cubre con cuotas

Solo es socialmente exigible	Genera derechos que pueden reclamarse ante los tribunales
El gobierno estructura programas de protección	Los organismos administradores instrumentan los programas

Fuente:(Alberto Briceño Ruiz, Derecho de la seguridad social, 2ª ed, editorial oxford, CDMX 2015 p.10).

Con base en esta comparativa acerca del seguro y la seguridad social es claro el punto de vista que se objeta en cada aspecto, y sin duda lo real es apegarnos a ambos pues es un derecho que se debe hacer válido a todos los trabajadores sin duda, el problema es el cambio que sería muy lento para con las empresas y demás trabajos informales, pero enfocándonos en el teletrabajo, sin duda hay problemas que se presentan en esta actualidad, donde además de que nos rebasó una pandemia es importante estar preparados y el poder brindar ese seguro a los trabajadores, el innovar y estar preparados para futuras enfermedades y no desestabilicen tanto a la economía como la pérdida de la vida, por ello es necesario el reinventarse y darse cuenta de que la tecnología es aliada pero también tiene ese costo a la salud que debemos adecuar.

La ley del seguro social afirma las siguientes cosas:

*Artículo 2. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.* <sup>56</sup>

Donde claramente se recalca que además del empleador como sujeto de obligación para cumplir con un derecho el estado está muy ligado a cumplir con los beneficios e instancias habilitadas para llevar a cabo el derecho de un asegurado cabalmente.

<sup>56</sup> México: PAC. Ley Del Instituto Mexicano del Seguro Social. (1991). México: IMSS.

Artículo 77. *El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto.*<sup>57</sup>

Lo marca la Ley del seguro Social es evidente que el empleado tiene esa obligación a llevar a cabo ese tipo de papeleo y administración para brindar el seguro adecuado.

#### 4.4 Jubilación

Pensión y jubilación no son lo mismo.

La jubilación es un término general y la jubilación es un término específico.

La primera incluye la segunda. El Diccionario de la Real Academia Española define y distingue claramente una palabra de otra. Una renta vitalicia es "un monto periódico, temporal o vitalicio pagado por el Seguro Social en relación con la jubilación, viudez, orfanato o invalidez", un jubilado "tiene o está recibiendo una renta vitalicia", mientras que la jubilación es "una medida que no tiene nada que ver con ver con la jubilación", o jubilarse o pensión recibida por un pensionado, "Pensionado es una persona que, al completar su ciclo de trabajo prescrito, deja de trabajar por razones de edad y recibe una pensión".

En tanto la jubilación es un término específico que se refiere sólo a la pensión que recibe una persona por su edad o por los años trabajados.<sup>58</sup>

El artículo 123 constitucional menciona el fundamento de las pensiones:

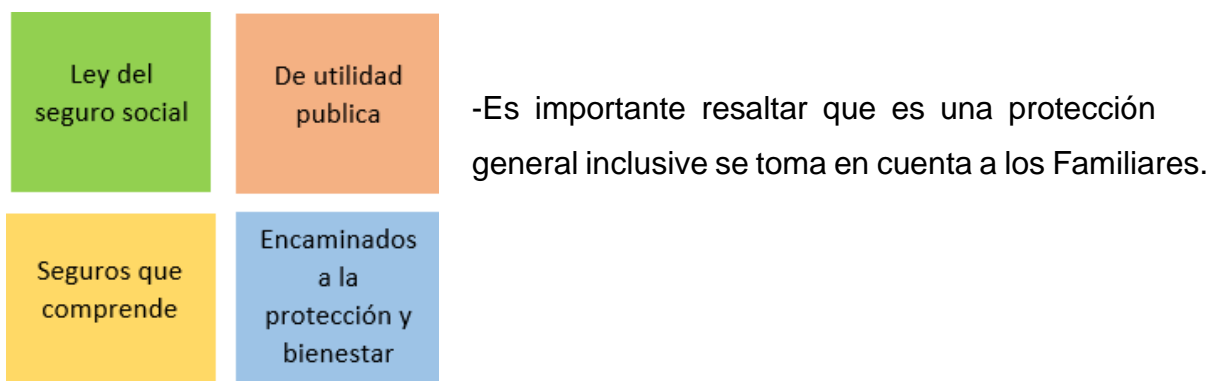
*f-XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*

---

<sup>57</sup> México: PAC. Ley Del Instituto Mexicano del Seguro Social. (1991). México: IMSS

<sup>58</sup> Oca, B. S. M. de. (2019, 15 febrero). *Derechos del pensionado y del jubilado*. <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/9048>

Fracción reformada DOF 06-09-1929, 31-12-1974



-Pensiones: prestación económica, se paga en forma de renta mensual al asegurado o a sus beneficiarios.

Cuando acontecen riesgos que se encuentran protegidos por la ley del Seguro Social y se reúnen los requisitos que la misma establece.

¿Cuáles son estos seguros?

Seguros de riesgo de trabajo: comprende el caso de las enfermedades y el caso de los accidentes de trabajo.<sup>59</sup>

-Riesgos de trabajo: se consideran las enfermedades y los accidentes profesionales.

Cuando ocurre un riesgo de trabajo puede recibir una pensión, pero también están las pensiones por invalidez.

Las pensiones de invalidez: están relacionados con un riesgo no profesional que pueden estar ligados a una enfermedad o accidente (riesgos de invalidez) en dado caso sea profesional o no.

Se ha explicado la forma del tipo de seguros y pensiones correspondientes a diferentes situaciones pero aquí en este caso sería el seguro de riesgo de trabajo como ya se vio uno de los riesgos en el home office son la mayoría psicológicos y

<sup>59</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (1995, 21 diciembre). *Ley del Seguro Social*. LEY DEL SEGURO SOCIAL Última Reforma DOF 31.-07-2021. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-del-seguro-social/>

físicos debido a largas horas sentados y sin apoyo de sillas ergonómicas para mantener una postura correcta derivado de esto pueden existir problemas de la columna, problemas de la vista y problemas psicológicos así como trastornos neurológicos.

Pero para evitar riesgos por ello es recomendable que las empresas o instituciones que lleven a cabo de una forma útil y responsable el home office es necesario tener a las personas aseguradas y que aun en casa se sientan cómodas pues las 8 horas que dediquen a sus trabajos sean puestas del modo consciente y sin excederse del tiempo que les corresponda.

Tipos de pensión que le corresponde al asegurado<sup>60</sup>

1. Por incapacidad permanente parcial
2. Por incapacidad permanente total
3. Por invalidez
4. Retiro
5. Vejez
6. Cesantía de edad avanzada
7. Pensión para beneficiarios:
  - a) Viudez
  - b) Orfandad
  - c) Ascendientes (padre y madre)

## SUBSIDIOS

---

<sup>60</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (1995, 21 diciembre). *Ley del Seguro Social*. LEY DEL SEGURO SOCIAL Última Reforma DOF 31.-07-2021.

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-del-seguro-social/>

Es una prestación económica que se otorga al resguardado inhabilitado para comportarse a consecuencia de una nulidad derivada de un caso de quehacer ya enfermedades ya accidentes en la vida profesionales.<sup>61</sup>

Subsidios a los que se les otorgan una asegurada durante el período pre y post natal de las que por prescripción médica debe descansar.

Derivado de esto se entrega una incapacidad temporal para el trabajo.

## INCAPACIDAD

Documento médico legal emitido a un asegurado por un médico del IMSS en formatos oficiales para documentar una incapacidad temporal.<sup>62</sup>

En este caso desglosando más acerca del tipo de pensiones que les corresponde a los empleadores debe implementar ya sea por incapacidad permanente o parcial por incapacidad permanente total dependiendo el problema tomar en cuenta que el home office también tiene sus riesgos y se debe respetar al beneficiario no olvidando que la pensión es algo permanente y el subsidio temporal que pueda que se dé más en el caso de un subsidio por la naturaleza del tema que se está presentando.

La problemática que tuvieron aquí los profesores fue el ¿Qué pasa si me contagio en home office?

Porque a manera presencial se puede llevar constancia de la incapacidad, pero estando en home office es un tanto difícil este proceso, ya que se tiene que mandar en digital y guardarlo para después entregarlo en físico, por otro lado, los profesores que se contagiaron tuvieron que hacer todo un proceso bastante tedioso para lograr su incapacidad, la cual también se vio afectada con el paso de los días.

En el caso del IMSS el proceso para obtener la incapacidad es el siguiente:

---

<sup>61</sup> Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Políticas públicas y gestión gubernamental de la administración vigente", en *Seguridad Social* [Actualización: 17 de febrero de 2006], en [www.diputados.gob.mx/cesop/](http://www.diputados.gob.mx/cesop/)

<sup>62</sup> IBÍDEM

1. Acudir a la clínica familiar del IMSS correspondiente para ser atendido.
2. El médico deberá proporcionar los formatos ST-7 (Aviso de atención médica y calificación de probable accidente de trabajo) o el ST-9 (Aviso de atención médica y calificación de probable enfermedad de trabajo).
3. Se deberá entregar a la empresa el formato expedido anteriormente, el cual detalla la forma en que ocurrió el accidente e indica las actividades que realizas durante tu jornada. El aviso de riesgo de trabajo debe realizarse en un plazo no mayor a las 24 horas siguientes del accidente.
4. Para finalizar el trámite, el médico deberá emitir el formato ST-2, el cual consiste en un dictamen que certifica que el colaborador se ha rehabilitado y por tanto puede reincorporarse a sus labores.<sup>63</sup>

Pero en primer lugar, para lograr hacerse la prueba, se tenían que formar desde las 2am para alcanzar una ficha, después esperar a que les hicieran la prueba, una vez hecha la prueba tenían que pasar a consulta, cabe destacar aquí que los hospitales colapsaron por gran demanda que se tuvo, pero aproximadamente “Pase más de 6 horas formada para que me atendieran en la consulta y todo para que me pudieran dar mi incapacidad, hubiera preferido pagar a estar aquí tanto tiempo, salí positiva a covid y puedo contagiar a otras personas que están aquí, son muy inconscientes” dijo la profesora Mireya Jiménez Puga, profesora de preescolar en Atizapán, Estado de México.

A la profesora Mireya Jiménez Puga le dieron 10 días de incapacidad, cuando se enfermo fue a finales del 2021, pero a otros profesores desde inicios del 2022 solo les dieron 3 días de incapacidad, en ambos casos tenían que ir los trabajadores a manera

---

<sup>63</sup> Randstad Mexico. (s. f.). *Randstad Mexico*. <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/solicitar-una-incapacidad-laboral/>

presencial a tramitar su incapacidad, no podía ir un familiar, esto afecta de manera directa al trabajador pues pone en riesgo su salud.

Después se reformó para que pudieran ir familiares a hacer dicho trámite, pero estando en home office ¿no hubiera sido más fácil hacer el trámite por internet y así permitir la eficiencia de trámites? así como evitar el contagio y poner en riesgo a trabajadores y familiares.

## Capítulo V Conclusiones

El teletrabajo es una forma importante de reducir el impacto del coronavirus en la actividad social y empresarial, ha transformado el trabajo remoto de un privilegio a un trabajo.

Como resultado, muchas empresas implementan diferentes enfoques; otras emplean pasos rápidos, procesamiento rápido, poca comunicación para que sus empleados puedan hacer la transición de la vida cotidiana a la comunicación digital en el trabajo.

Es imposible eludir algo que ha dejado huella para siempre, más vale tomar las medidas pertinentes que tenga un beneficio tanto para el empleador como el trabajador. Es adecuado darnos cuenta de lo mucho que se logró en un periodo tan corto y las reformas que deben adecuarse para la mejora de dichos trabajos que no se realizan en el centro de trabajo.

Es bueno visibilizar los aciertos y fallas que aún tiene esta forma de llevar a cabo un trabajo pero lo importante es tratar de perfeccionarla y hacerla útil para todos.

A lo largo de esta investigación se tocan puntos muy importantes como lo son desde el origen de home office y su evolución a transformarse en una pieza clave del funcionamiento del mundo donde todos pensaba que sin el personal muchos se irían a la quiebra llegó esta forma de trabajo poco utilizada y debido al desconocimiento de muchos hasta cierto punto se hizo esclavizante por no respetar los horarios acordados en dado punto por las empresas y violando también muchos contratos por ello la importancia de una correcta regulación y un correcto ejercicio de las figuras que salen, no para entorpecer el crecimiento y beneficio de muchos. Esto debe marcar un antes y un después.

Trabajar desde casa no debe verse como un respiro, por el contrario, trabajar de forma remota requiere disciplina y la capacidad de separar la vida familiar del trabajo en casa. Los trabajadores deben ser conscientes de esto y buscar el apoyo familiar para que no los interrumpan y les dejen hacer su trabajo con tranquilidad.

El trabajo a distancia tiene ventajas que se manifiestan en el ahorro de costes, costes de alimentación, conciliación de la vida social, familiar y profesional, etc.

Sin embargo, no debemos olvidar los riesgos o inconvenientes de trabajar de forma remota que pueden afectar la productividad y los resultados deseados.

Es por esto que es sumamente importante establecer parámetros claros para cumplir exitosamente con este tipo de trabajo, recordando que el derecho a desconectarse digitalmente asegura el respeto al tiempo de vacaciones, permisos, vacaciones así como a su vida privada y familiar, fuera del horario habitual de trabajo.

Los deberes de los que se quedan en la oficina y los que trabajan desde casa deben estar equilibrados. Asimismo, se debe alentar a los trabajadores a tomar descansos ocasionales y caminar, ya que pasar horas en la misma posición con movimientos repetitivos puede causar daño musculoesquelético.

El teletrabajo pese a existir desde hace algún tiempo tuvo su auge por la pandemia por Covid 19 y que se está viendo que es la evolución que tiene el trabajo; trabajador, patrón, empresa, la migración al mundo digital.

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, no obstante, requiere un trato especial en cuanto al control y privacidad, la marginación y el desequilibrio en la relación jurídica-laboral, entre el patrón y el teletrabajador requieren de una activa gestión mediante la negociación colectiva, procurando la protección de los derechos de éste.

Finalmente, el panorama actual de la educación a distancia puede actuar como detonante e influencia sobre la salud mental, por lo que la literatura sobre salud mental del trabajador requiere un seguimiento directo y crítico.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### a) Bibliohemerográficas

- Alberto Briceño Ruiz, Derecho de la seguridad social, 2ª ed, editorial oxford, CDMX 2015 p. 7-8-10
- Araujo, L. et al., Segovia, O. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores. Obtenido de: [https://www.researchgate.net/profile/Blanca\\_Lopez-Araujo/publication/275255874\\_TECNOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INFORMACION\\_Y\\_SALUD\\_LABORAL/links/5a02ca0baca2720df3cef21a/TECNOLOGIA-DE-LA-INFORMACION-Y-SALUD-LABORAL.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Blanca_Lopez-Araujo/publication/275255874_TECNOLOGIA_DE_LA_INFORMACION_Y_SALUD_LABORAL/links/5a02ca0baca2720df3cef21a/TECNOLOGIA-DE-LA-INFORMACION-Y-SALUD-LABORAL.pdf). Fecha: 02 de Abril de 2022.
- Carrasco Fernández, F. M. (2020a). *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías* (segunda edición ed.). Editorial Porrúa. p.55
- *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires, 1968, tomo I, pág. 818
- Gajedran, R et al., Harrison, D. (2014). ¿Son los teletrabajadores buenos ciudadanos? Efectos del teletrabajo en los recursos humanos. Obtenido de: <http://publish.illinois.edu/ravigajedran/files/2014/08/PPsych-.pdf>. Fecha: 02 de Abril de 2022
- José Sarukhán, “Darwin en San Ildelfonso”, El Universal, primera sección, 27 de junio de 2014
- Le travail à domicile dans l` Union Europeenne”. Rapport du groupe de travail ad hoc. Rapporteur Jane Tate. Ed. Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).
- Saco Barrios, R. (2007). El Teletrabajo. Revista Derecho PUCP- Pontificia Universidad Católica del Perú No. 60.

b) Medios electrónicos

- Definición Real Academia Española. Cfr. <http://rae.es/>
- Dixon Mark, (2015), Cómo liderar un modelo de trabajo a distancia, recuperado de <http://www.regus.com.mx/blog/latest-news/tag/trabajo-a-distancia/>
- El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. (2020). Organización internacional del trabajo. Recuperado 4 de abril de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- En redes sociales venden pruebas falsas para detectar COVID-19, denuncian. (2020, 1 diciembre). Senado de la Republica. <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/49845-en-redes-sociales-venden-pruebas-falsas-para-detectar-covid-19-denuncian.html>
- Hernández, G. & Juárez, B. (2020). Home office y el experimento en tiempos de coronavirus, ¿llegó para quedarse?. Factor Capital Humano, [En línea], disponible <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/home-office-y-el-experimento-en-tiempos-de-coronavirus-llego-para-quequedarse/2020/04/>
- <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>
- [https://www.academia.edu/35079215/RELACIONES\\_DE\\_TRABAJO\\_MAPA](https://www.academia.edu/35079215/RELACIONES_DE_TRABAJO_MAPA)
- <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/sabes-cuantas-horas-pierdes-en-el-trafico-al-ano-mira-este-ranking-por-ciudad/>
- <https://www.forbes.com.mx/oficinas-covid-desocupacion-cdmx/> Consultado 14/01/2021
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf) (Consultado el 13/01/2022)
- [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_Elimviolmujer21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Elimviolmujer21.pdf)
- INEGI (2019). Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2019. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [En línea], disponible:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ENDUTIH\\_2019.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ENDUTIH_2019.pdf)

- INEGI (2020). Encuesta Nacional de ocupación y empleo, 2020. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [En línea], disponible: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe\\_ie/enoe\\_ie2020\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_05.pdf)
- La pandemia de COVID-19 desencadena un aumento del 25 % en la prevalencia de la ansiedad y depresión en todo el mundo. (2022, 2 marzo). world health organization. Recuperado 2 de abril de 2022, de <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
- Los problemas de salud mental a consecuencia de la pandemia son atendidos por el IMSS. (2021, 15 julio). IMSS UNIDAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL, 301. Recuperado 22 de marzo de 2022, de <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202107/301>
- Mellado Verónica, (2015), El teletrabajo, una tendencia para un futuro no tan lejano, recuperado de <https://www.e-volucion.es/2015/09/teletrabajo-una-tendencia-un-futuro-no-tan-lejano>
- Mesén Roxana, (1996), Calidad de Vida Laboral, recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Trejo, A. (s. f.). TELETRABAJO [Libro electrónico]. UNAM.

c) Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [México], 5 Febrero 1917, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/57f795a52b.html> [Accesado el 3 Abril 2022]
- Ley Federal del Trabajo, 1992, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, novena edición, 446 págs. ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN: 23 DE ABRIL DE 2021.  
DOF: 11/01/2021 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.
- Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020, DOF, 21 de abril de 2020, disponible en:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548829/01\\_ACUERDO\\_por\\_el\\_que\\_se\\_modifica\\_el\\_similar\\_por\\_el\\_que\\_se\\_establecen\\_acciones\\_extraordinari.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548829/01_ACUERDO_por_el_que_se_modifica_el_similar_por_el_que_se_establecen_acciones_extraordinari.pdf)