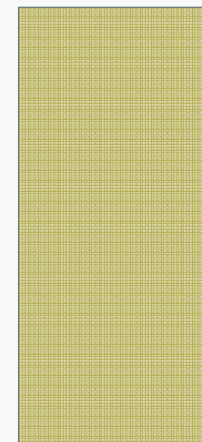


**ANÁLISIS COMPARATIVO DE
NORMATIVAS DE TELETRABAJO EN
AMÉRICA LATINA**



Por Ángel Ernesto Jiménez Bernardino.
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, Jalisco, enero 2013

- Los docentes que prestan sus servicios en sistemas de educación a distancia muchas veces tiene que improvisar los criterios normativos de su actividad, al menos en México hay cuestiones que no se detallan y permiten la improvisación en la solución de controversias y de otros aspectos triviales pero que no obedecen a criterios normativos adecuados, sobre esto se trata este trabajo, entre los aspectos controversiales se encuentran:

- Los mecanismos para medir las jornadas laborales,
- los riesgos de trabajo,
- el costo del mantenimiento del equipo y los gastos de conexión, además de la obligación de proporcionar los insumos,
- la disposición de tiempo en una jornada determinada de manera esporádica,
- la discriminación en el salario y posibilidades de ascenso y capacitación,
- la verificación de los lugares o locales donde se presta el servicio,
- las normativas aplicables al teletrabajo transfronterizo, así como las políticas públicas para su implementación en los sectores público y privado.

- Por un lado se analizan de manera muy general las normativas sobre teletrabajo que existen en Argentina a través de dos ordenamientos, se estudian tres cuerpos normativos de Costa Rica y uno de Colombia. Se establecen los puntos que consideran estas normativas y finalmente se hace alusión a la propuesta mexicana a través de la iniciativa de reforma laboral de 2012 propuesta por el Presidente de la República, donde ya se incorpora la figura del teletrabajo en la ley laboral.

- Se han elegido los cuerpos normativos de Argentina, Costa Rica y Colombia
- El caso de Costa Rica es el último proyecto específico sobre el tema, aún no ha sido aprobado, pero representa una norma muy completa que aparentemente incorpora los avances y logros de las normas que le preceden.

País	Argentina	Argentina	Costa Rica
Norma	RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA, en cumplimiento de la Ley Nacional 25800 que ratifica el Convenio No. 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)	Resolución 147/2012 Créase la Coordinación de Teletrabajo por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN, REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA Expediente N.º 18.549
Situación jurídica	Ley aprobada por el Congreso	Resolución del Ministerio de Trabajo	Proyecto de Ley
Fecha	2 julio 2007	10 febrero 2012	agosto de 2012
Número de Artículos	9	3	22

País	Costa Rica	Costa Rica	Colombia
Norma	DECRETO N° 34704-MP-MTSS PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE COSTA RICA	Decreto 35434-S-MTSS IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN MUJERES QUE SE ENCUENTREN EN ESTADO DE EMBARAZO QUE PRESTEN SERVICIOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PÚBLICAS DEL ESTADO Y TODAS LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO	LEY 1221 DE 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Situación jurídica	Decreto	Decreto	Ley aprobada por el Congreso
Fecha	31 julio 2008	20 agosto 2009	16 de julio de 2008
Número de Artículos	12	12	9

ARGENTINA. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA, EN CUMPLIMIENTO DE LA LEY NACIONAL 25800 QUE RATIFICA EL CONVENIO NO. 177 SOBRE TRABAJO A DOMICILIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

- Define al teletrabajo y teletrabajador,
- Se establece la igualdad de derechos y oportunidades de los teletrabajadores con respecto a los demás trabajadores, además señala la posibilidad de convenios colectivos especiales.
- Se garantiza el respeto a la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio,
- Se establece que los gastos de mantenimiento del equipo corren a cargo del patrón siempre y cuando el equipo lo haya aportado el propio trabajador, pero admite acuerdos adicionales entre las partes.
- En el artículo 5 se establece la obligación del teletrabajador de cuidar y responder por los equipos cuando estos sean provistos por el patrón.

En el artículo 6 se consagra la posibilidad de reversibilidad del teletrabajador que haya adoptado esta modalidad, siempre y cuando no haya manifestado su acuerdo por escrito, aunque puede hacer por acuerdo de las partes.

En el artículo 7 se hace una adecuación importante, pues determina que la autoridad administrativa deberá promover la adecuación de normas relativas a seguridad e higiene de la ley 24557 argentina sobre riesgos de trabajo para incorporar en el listado las enfermedades propias de este tipo de trabajo.

ARGENTINA. RESOLUCIÓN 147/2012 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA CREAR LA COORDINACIÓN DE TELETRABAJO.

- Esta resulta importante porque se crea exprofeso una coordinación para la promoción, difusión, asesoramiento, certificación de competencias de teletrabajadores, entre otras, lo cual resulta valioso para atender una modalidad laboral creciente en Argentina.
- Este documento resulta importante porque impulsa un número importante de políticas de Estado para el desarrollo del Teletrabajo, estas políticas documentadas representan una base importante para generar acciones que atiendan a esta modalidad desde la generación de normas, estándares de calidad, políticas de promoción, disminución de brecha digital, incorporación al teletrabajo por grupos vulnerables, además de oficialmente reconocer como tarea importante la coordinación del grupo de trabajo de la eLAC.

- Esta resolución crea la denominada Coordinación de teletrabajo, cuyas funciones principales son:
- Promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de Trabajo Decente para los teletrabajadores y promover el e-trabajo así como Impulsar el teletrabajo en las zonas más aisladas.
- Asesorar permanentemente en materia de formación profesional respecto de las demandas de los sectores que requieran mejorar las competencias en TICs de los ocupados y desocupados, a fin de su incorporación a nuevas modalidades de empleo, entre ellas el teletrabajo, promover la ocupación de grupos vulnerables, entre ellos personas con capacidad disminuida, presidiarios y ex presidiarios, jóvenes de 18 a 24 años en situación de desempleo y mayores de 45 años.
- Llevar adelante la ejecución del Programa de Certificación de Competencia en Teletrabajo, posibilitando la acreditación de los saberes y la experiencia adquirida informalmente por el reconocimiento de las calificaciones dentro de estándares de calidad.

- Constituir un centro temático de referencia para el seguimiento, análisis y difusión de las transformaciones del escenario laboral vinculadas a la aplicación de las TICs para el teletrabajo.
- Articular como espacio de encuentro y de diálogo entre el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y los diferentes sectores de la sociedad civil, sector público, ámbito académico, gremios y empresas, para abordar las problemáticas de las TICs en las modalidades de teletrabajo y e-trabajo, elaborando datos y estadísticas, documentos y publicaciones.
- Generar acciones destinadas a fomentar el teletrabajo dentro de la Comunidad del MERCOSUR, como así también coordinar el Grupo de Trabajo en Teletrabajo eLAC 2011 de la CEPAL.
- Impulsar la elaboración de normas que promuevan y regulen el Teletrabajo en relación de dependencia, proponer modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo.

**COSTA RICA. PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN,
REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO.
EXPEDIENTE N° 18549.**

- Este proyecto representa el último esfuerzo de un legislador en cuanto a la regulación específica del teletrabajo en América Latina, esta ley ha sido compartida con quienes colaboramos en un grupo de la eLAC de la CEPAL denominado GDT (grupo de teletrabajo), no es un documento público aún, pero ello no significa que no pueda utilizarse para tomar algunas consideraciones de lo que bien puede ser la siguiente ley promulgada sobre el tema.

- Incorpora dentro de sus definiciones: modalidades, centros de teletrabajo, políticas públicas, regulación de una agencia para promoción del teletrabajo en Costa Rica, incentivos gubernamentales para las empresas que fomentan el teletrabajo, la población con discapacidad, y desde luego las garantías y derechos de las empresas y los teletrabajadores.

- En el artículo 3 se refiere al objetivo de la ley, este es importante porque incorpora las diversas finalidades de otras legislaciones latinoamericanas: el cuidado del medio ambiente, modernizar la gestión institucional, apoyo para la incorporación laboral a grupos vulnerables, impulso del teletrabajo y facilitar el cierre de la brecha digital en Costa Rica, esto implica un avance importante, pues en un solo cuerpo legislativo se incorporan propuestas de ley que fueron concebidas por separado tanto en Costa Rica como en otros países como Colombia.
- En el artículo 4 se define al teletrabajo, que desde mi punto de vista es la definición más acertada pues incorpora a los teletrabajos como teledocente. También adopta la definición del teletrabajador tanto el que depende de un patrón que el de un trabajador autónomo. Define también TICs, pero incorpora dos definiciones más: telecentros y modernización de la gestión laboral a través del teletrabajo.

- El artículo 5 resulta novedoso en las legislaciones pues explícitamente describe las políticas de teletrabajo a seguir –los llama principios rectores-:

-
- a) Accesibilidad sin exclusión.
- b) Solidaridad hacia los grupos vulnerables.
- c) Cumplimiento de la normativa del trabajo y la salud ocupacional.
- d) Cumplimiento de los derechos y obligaciones de los patronos y teletrabajadores.
- e) Mejoramiento de la productividad organizacional.
- f) Optimización en el uso de los recursos.
- g) Sostenibilidad ambiental.
-
- En el capítulo II también se establecen otras novedades si se compara esta ley con otros ordenamientos como Argentina, Colombia, Chile o Perú, pues trata de los deberes del Estado para promover el teletrabajo y crea una agencia para promoción del teletrabajo, misma que será administrada por el Comité Ejecutivo que lo conforma un representante de cada uno de los siguientes entes: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Planificación, Ministerio de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Educación Pública, Servicio Civil, sector privado y de los trabajadores, esto en los articulados 6 y 7.

- En el artículo 8 se consignan las políticas públicas a seguir:
- a) La infraestructura del estado existente, que sea útil para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.
- b) Las tecnologías aplicadas al teletrabajo.
- c) Política de inclusión social por medio del teletrabajo.
- d) Responsabilidad ambiental en materia de teletrabajo.
- e) Acciones formativas para desarrollar el teletrabajo.
- f) Incentivos para la promoción del teletrabajo.
- g) La creación de una red nacional para el fomento del teletrabajo.
- h) La creación de alianzas entre el sector público y el empresarial para el fomento del teletrabajo.

- Continuado con la revisión del articulado, En el artículo 9 Se establecen los incentivos gubernamentales, los cuales se especificarán en el reglamento respectivo. En el artículo 10 Se refiere a la no discriminación para la incorporación de sujetos al teletrabajo.
- Artículo 11 Establece la obligatoriedad de incorporar a la plantilla de trabajadores en situación de discapacidad.
- Artículos 12, 13 y 14. Se establece el fomento del teletrabajo en zonas geográficas aisladas de las zonas metropolitanas y en aquellos sectores poblacionales en condiciones socioeconómicas adversas así como jóvenes, además se consigna el respeto a la equidad de género.

- A partir del capítulo IV se mencionan las garantías de los teletrabajadores:
- Se establece la igualdad en derechos que los demás trabajadores
- La obligatoriedad de los patrones de proporcionar los insumos para el teletrabajo, incluyendo la información necesaria, así como los costos de conexión, mantenimiento y equipos para el desempeño del teletrabajo, salvo acuerdo entre ambas partes, esto también es una novedad, pues era una situación ignorada en la mayoría de los proyectos sobre el tema en disposiciones latinoamericanas.
- A su vez en el artículo 17 se establece la obligación de cuidar de todos estos elementos por parte del trabajador y las condiciones en que esa obligación debe ser respondida. Además indica que el trabajador debe tener disposición de tiempo hacia su patrón en cualquier momento de su jornada, cuidar la confidencialidad de la información que le es suministrada por el primero.

- Otra novedad valiosa consiste en el hecho de que la ley menciona que el trabajador debe hacer caso a las recomendaciones de los profesionales de la salud ocupacional, pues incorpora elementos ignorados en otras legislaciones sobre la seguridad de las instalaciones, el diseño ergonómico. El trabajador está obligado a las demás obligaciones de un trabajador pero existen algunos aspectos que pueden acordados entre él y el patrón como la disponibilidad y el uso exclusivos de los medios para teletrabajar.
- En el artículo 18 se establece la posibilidad de reversibilidad del teletrabajador a su modelo de trabajo previo, pues debe existir la voluntad del teletrabajador para fungir como tal; pero esto no aplica cuando el teletrabajador haya accedido a esa exclusivamente a esa plaza de teletrabajo desde su contratación.

- El artículo 19 establece un avance más, pues en otras legislaciones se omitía muchas veces consignar un contrato que contenía las cláusulas a que se sujetaban el teletrabajador y el patrón, lo que conllevaba a improvisar en muchos casos, por ello este artículo representa un avance significativo pues ahora de manera específica y diferenciada se establece un contrato que bien puede apoyarse en el contrato colectivo donde este exista, pero de manera independiente atiende aspectos que solo a los teletrabajadores le son aplicables.
- El artículo 20 ofrece una novedad más, pues considera la aplicación de las normas laborales de este proyecto de ley y demás normas existentes en el país a trabajadores transfronterizos cuyo domicilio se ubica en territorio costarricense, esto representa un avance porque también existían omisiones en cuanto a la reglamentación aplicable a un teletrabajador, las cuestiones fiscales, la protección de derechos, entre otras, pues muchas veces quedaba desprotegido el teletrabajador por serias lagunas en la ley.

COSTA RICA. DECRETO N° 34704-MP-MTSS, PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.

- Se establece el objeto del Decreto: promover y regular el Teletrabajo en las instituciones del Estado, como instrumento para incrementar la productividad del funcionario, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Se refiere a la Implementación de Programas de Teletrabajo dentro de las instituciones del Estado, donde señala los requisitos mínimos que deben establecerse en el programa.

- En el artículo 4 se establecen las condiciones Laborales: salvo que se determine otra modalidad posteriormente, todos los programas que se implementen con base en este Decreto tendrán carácter temporal. Salvo excepciones específicas los teletrabajadores no estarán sujetos a jornadas ni horarios de trabajo, cuando desempeñen las labores en su domicilio personal o lugar habilitado a los efectos y para aquellos Teletrabajadores, que no estén sujetos a jornadas ni horarios de trabajo, la eficiencia y cumplimiento en las labores encomendadas a las personas teletrabajadoras se medirá de acuerdo con la producción-meta. Los Teletrabajadores mantendrán y se beneficiarán de los mismos derechos y obligaciones que tienen los demás trabajadores de la institución.

COSTA RICA. DECRETO 35434-S-MTSS, IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN MUJERES QUE SE ENCUENTREN EN ESTADO DE EMBARAZO QUE PRESTEN SERVICIOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PÚBLICAS DEL ESTADO Y TODAS LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO.

- En el artículo 1° se establece esta ley se establece que la mujer que preste servicios en instituciones públicas y empresas públicas del Estado y en cualquier empresa del sector privado, que se encuentre en estado de embarazo, podrá prestar sus servicios desde su domicilio, o lugar habilitado para esos efectos, sujeto a la naturaleza de sus funciones, de forma tal que el trabajo que desarrolla pueda realizarse en los términos del Decreto ya revisado anteriormente.
- Establece el artículo 2 los requisitos que la mujer trabajadora debe cumplir para sujetarse a este ordenamiento.
- El artículo 3 señala la potestad que goza el patrono o representante patronal para supervisar el trabajo desempeñado bajo esta modalidad, pero respetando los derechos de la teletrabajadora.

- Se establece en el artículo 4 que la implementación de la modalidad de teletrabajo, se ha derivado de la proliferación de la influenza AH1N1, en consecuencia su aplicación será temporal. En los artículos 5, 6 y 7 se establece la exclusión de la presente modalidad aquellas trabajadoras en estado de embarazo, cuyas funciones, por su naturaleza, requieran necesariamente su presencia en la sede de trabajo. Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intervenir en cualquier momento o situación durante la implementación de esta modalidad de trabajo.
- En el artículo 8 se especifica que los contratos de trabajo gozarán de las mismas condiciones para las que inicialmente fue contratada la servidora, se mantendrán los mismos derechos y obligaciones estipulados en su contrato de trabajo inicial, así como otros derechos laborales adquiridos y el hecho de acogerse a esta modalidad, no interrumpe la continuidad de sus servicios ni de otro tipo de derechos.

- Las instituciones públicas y empresas públicas del Estado que deban adoptar esta modalidad de trabajo, deberán conformar una comisión encargada en los términos del artículo 7 del Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS, mismo que se aplica de manera supletoria en lo no previsto en el presente decreto.
- Un análisis general de la ley permite señalar que se establece por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

COLOMBIA. LEY 1221 DE 2008 POR LA CUAL SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVER Y REGULAR EL TELETRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

- En el artículo 3° se establece formalmente la política pública de fomento al teletrabajo, involucrando a diversas instancias gubernamentales que tendrá en cuenta los siguientes componentes:
- Infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos, divulgación y mercadeo, capacitación, incentivos y Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera. Se establece también que deberá formularse una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

- En el artículo 4 se consigna la creación de la Red nacional de fomento al teletrabajo, integrada por diversos sectores públicos y particulares, cuyas funciones serán definidas en la Política Pública de Fomento al Trabajo.
- En el artículo 5 se establece que el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.
- A los teletrabajadores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, pero deberá vigilarse el que no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
- Garantiza la igualdad de trato y salario con respecto a un trabajador en general si desempeña el mismo trabajo, pero considerando también las posibilidades y particularidades del trabajo.

- El empleador que contrate solamente teletrabajadores, deberá considerar la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
- También incorpora un criterio valioso al señalar que no se considera teletrabajador al asalariado que realice ocasionalmente su trabajo en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
- También establece que la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

- Literalmente la igualdad de trato garantiza el derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades, a la remuneración, acceso a la formación, edad para emplearse, a protección de la discriminación en el empleo, respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, la protección en materia de seguridad social, a modo de política pública establece la protección a la maternidad protección de la maternidad, pues las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

- Otra adición importante representa la obligación de los empleadores de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, costos de energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar las funciones del teletrabajador, pero también señala que los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
- Otra norma que previene posibles disputas es la consigna de que recibir el salario íntegro si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido, igual ocurre cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y el teletrabajador no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo Eléctrico, sin embargo esta cuestión no aplica al trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil.

- Otra consideración importante es la posibilidad de contabilizar el pago de horas extras, dominicales y festivos como a cualquier otro trabajador en general cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal.
- Se establece también en artículo el llevar un Registro de Teletrabajadores, donde el empleador debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y a falta de este al Alcalde Municipal. Finalmente se establece que la presente ley deberá ser reglamentada.

MÉXICO. ANTEPROYECTO DE INICIATIVA QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE AGOSTO DE 2012.

- En el proyecto se establece: *“es indispensable dar un impulso decidido a la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Las propuestas que hoy se presentan a consideración de esa Soberanía, recogen los temas y preocupaciones más recurrentes que han manifestado trabajadores y patrones”*, lo cual significa que el teletrabajo y su normativa no es un tema de preocupación recurrente en México, pues la propuesta es pobre en este sentido y choca contra la tendencia Latina de normar el teletrabajo.
- Dentro de las propuestas señaladas se menciona como el punto 21:
- *“Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social”*.

- Sin embargo en la Propuesta de Ley solo se menciona en el artículo 311 una modificación referida al teletrabajo, pero incluso sin utilizar el término para quedar así:
- Artículo 311. ...
- Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

CONCLUSIONES

- Queda claro que la propuesta analizada en la reforma laboral de México resulta pobre, pues no se consagra ni siquiera una definición precisa, ni modalidades, instancias, políticas públicas, en pocas palabras, adolece de todo significado y pertinencia respecto a la urgente necesidad de normar el teletrabajo en nuestro país.
- Es evidente lo inapropiado de la reforma en el sentido de atender las nuevas modalidades laborales, es una cuestión que contraviene directamente la tradición jurídica nacional, pues la ley laboral ha sido ejemplo histórico de avance jurídico y una disposición que ha servido para imponer criterios nivel mundial, sin embargo no se actualiza y al parecer este rezago seguirá impidiendo el desarrollo de modalidades laborales crecientes en otros países.

- La norma otorga seguridad jurídica y a falta de esta se crea un Estado donde la improvisación y la aplicación de criterios diversos evita que las instituciones y empresas determinen incorporar el teletrabajo en sus prácticas laborales, con la desventaja que esto conlleva. Esto es una desventaja también para los teletrabajadores mexicanos por cuenta propia, pues quedan expuestos a las leyes de aplicación internacional debido a la laguna jurídica existente en muchos aspectos.