

# EL TELETRABAJO EN MÉXICO

## ¿ES NECESARIO O VIABLE A LA FECHA?

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o trabajo a distancia, ha experimentado un aumento significativo en todo el mundo, incluyendo México. La viabilidad y eficacia del teletrabajo en México dependen de varios factores, tanto a nivel empresarial como a nivel individual.

Algunas aristas que debemos considerar, en cuanto a la normatividad vigente en el país para esta figura que encontró su razón de ser, principalmente, con la pandemia por Covid 19, son las siguientes:

JORGE TAMAYO RODRÍGUEZ

1. **Tecnología y Conectividad:** La disponibilidad de tecnología y una conexión a Internet confiable son esenciales para el éxito del teletrabajo. En México, la infraestructura de telecomunicaciones ha mejorado, pero aún existen desafíos en algunas áreas rurales.
2. **Cultura Empresarial:** La cultura empresarial juega un papel crucial en la adopción del teletrabajo. Algunas empresas mexicanas han implementado políticas flexibles que permiten el trabajo remoto, mientras que otras pueden tener una tradición más arraigada en el trabajo presencial. suelen tener más flexibilidad.
3. **Sector y Tipo de Trabajo:** La naturaleza del trabajo también es un factor importante. Algunos trabajos requieren una presencia física constante, mientras que otros son más fácilmente adaptables al teletrabajo. Profesiones relacionadas con la tecnología, servicios financieros, marketing digital y otros sectores basados en conocimientos
4. **Regulaciones y Normativas:** Las regulaciones laborales y las normativas gubernamentales pueden influir en la capacidad de las empresas para implementar el teletrabajo. Es importante estar al tanto de las leyes laborales y de las directrices gubernamentales.
5. **Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal:** El teletrabajo puede proporcionar flexibilidad, pero también puede desafiar el equilibrio entre trabajo y vida personal. Es crucial establecer límites y mantener rutinas saludables para evitar el agotamiento.
6. **Comunicación y Colaboración:** La efectividad del teletrabajo a menudo depende de la capacidad de las empresas y los empleados para mantener una comunicación efectiva y colaborar a distancia. El uso de herramientas de comunicación y colaboración en línea es esencial.

A medida que la tecnología avanza y las actitudes hacia el trabajo evolucionan, el teletrabajo en México está experimentando un crecimiento, especialmente después de los cambios en la dinámica laboral provocados por la pandemia de COVID-19. Sin embargo, la adopción del teletrabajo puede variar según la industria, la región y la cultura organizacional. Muchas empresas han adoptado modelos híbridos que combinan el trabajo remoto con la presencia en la oficina para encontrar un equilibrio que beneficie tanto a los empleados como a la organización.

Ahora bien, basado en mi experiencia profesional, comparto la siguiente reflexión que busca sensibilizar al sector patronal mexicano, específicamente, con el tema de las reglas normativas del teletrabajo que han surgido a la vida empresarial en México a través de la NOM 037 STPS 2023, no obstante, su regulación expuso en la LFT desde enero de 2021.

Es claro que esta modalidad de prestar el servicio subordinado obedece para que sea aplicable en aquellos centros de trabajo donde se preste más del 40 % fuera de estos, ya sea en el domicilio de los trabajadores o donde se designe entre las partes.

Pues bien, desde mi óptica, lejos de que sea reversible y tenga una regulación más específica a través de la citada NOM 037, considero que es una modalidad un tanto innecesaria, inviable al momento actual y cara (financiera y logísticamente) porque es muy compleja en su implementación y control, además de que no es para todas las empresas, por el contrario, solo sería aplicable en casos muy excepcionales a estas alturas del ambiente sanitario en el país.

Considero que esta forma de trabajo tiene en realidad mucha problemática para su operación y vigilancia, requiere de muchos aspectos legales y tecnológicos que nos son rentables ahora porque su pertinencia ya pasó. Llego tarde a México, bajo un efecto post pandemia que ya no es operable, desde mi opinión.

Tengo la certeza de que la legislación laboral vigente, regula con claridad muchos tópicos para adecuar las relaciones laborales a distancia. En el Derecho comparado, por ejemplo, esta modalidad es anacrónica. Hoy según la OIT se habla de "trabajo remoto", "oficina móvil", "portabilidad" y otras figuras distintas al caduco "teletrabajo". Por tanto, para colmar toda esta situación, el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo ya lo tiene contemplado y no era necesario tanto marco normativo que solo causara juicios laborales, infracciones a la legislación laboral y sanciones innecesarias.

Desde mi análisis, sugiero, que es mejor adecuar las actuales relaciones laborales sin inmiscuirse con esta nueva norma (NOM 037) que viene a com-

plicar más que a optimizar y eficientar las relaciones laborales. Habría que evaluar cada caso, pero en general, opino que no hay ventajas para ninguna de las empresas.

Finalmente, conviene plantearse como patrones o colaboradores, si la reciente regulación de la figura del teletrabajo es realmente una opción viable, puesto que, existen otras posibilidades más simples, como adaptar los contratos y sus formas de trabajo, que resultan menos complejas y problemáticas al momento de implementarse, considerando las pocas medidas de control con las que cuenta la parte patronal para vigilar las funciones y actividades de sus trabajadores. Además de que se ha declarado internacionalmente el fin del Covid19, como emergencia sanitaria.