



Organización  
Internacional  
del Trabajo

ACT/EMP

Nota de investigación

# Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

## MEXICO

(2022)



## ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

## PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida<sup>1</sup>, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

---

<sup>1</sup> El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países<sup>2</sup> de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022<sup>3</sup>, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este Informe, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros y nutrir de información para el desarrollo de este estudio. En particular agradecemos a **María de las Nieves García-Manzano** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

---

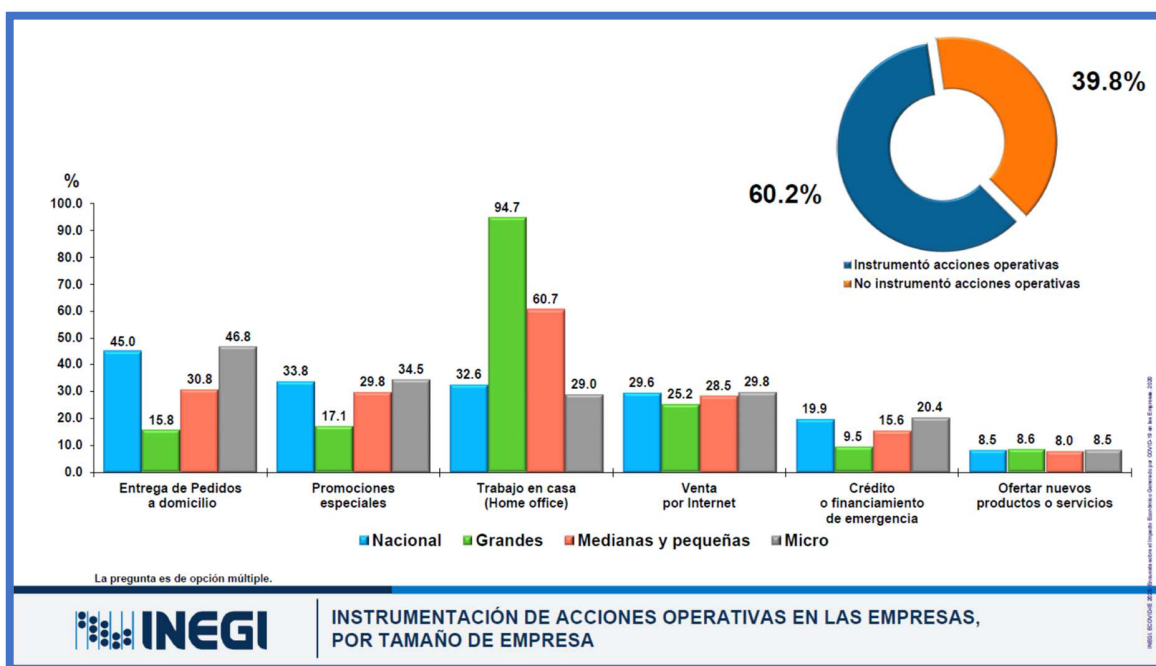
<sup>2</sup> Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

<sup>3</sup> *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

## I. Contexto / Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha llevado a cabo una Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE) con el objetivo de obtener información sobre las afectaciones de la contingencia originada por el virus COVID-19 en las empresas de México. Esta encuesta fue levantada en 3 rondas, la primera entre mayo y junio de 2020, la segunda entre septiembre y octubre del mismo año, y la tercera en marzo de 2021 midiendo temas como la implementación de medidas sanitarias, los créditos y apoyos gubernamentales solicitados, las afectaciones económicas derivadas de la pandemia, y las acciones operativas implementadas por las empresas, entre otros indicadores.

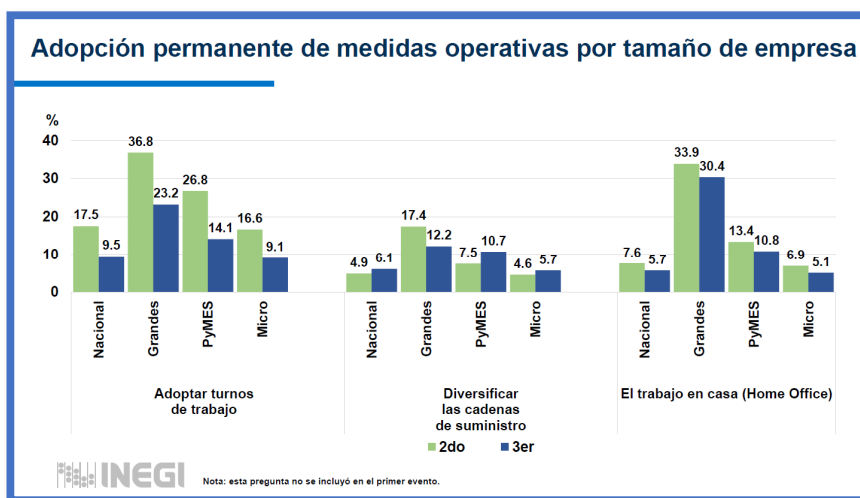
En lo que tiene que ver con la implementación del teletrabajo, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico, entre mayo y junio de 2020, el promedio nacional de empresas que se encontraban implementando un esquema de trabajo en casa (*home office*) fue del 32.6%; encabezadas por el 94.7% de las grandes empresas, seguidas por el 60.7% de las empresas pequeñas y medianas, y finalmente las microempresas donde únicamente se habría implementado en el 29% de los casos.



Fuente: ECOVID-IE 2020. Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/presentacion\\_ECOVIDIE.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/presentacion_ECOVIDIE.pdf) Consultado por última vez el 15 de mayo de 2022

Este ejercicio fue realizado nuevamente en los meses de septiembre y octubre de 2020, y en marzo de 2021, incluyendo entre sus nuevos indicadores las medidas que las empresas adoptarían de manera permanente. Con el objetivo de establecer un comparativo, en el siguiente gráfico se puede apreciar cómo en el levantamiento realizado en el segundo semestre de 2020 el promedio nacional de las empresas que consideraban que implementarían el teletrabajo de manera permanente fue del 7.6% contra el 5.7% en marzo de 2021. Esta disminución se ve reflejada en las empresas de todos los tamaños, pasando del 33.9% al 30.4% en el caso de las grandes empresas; del 13.4% al 10.8% en las pequeñas y medianas; y del 6.9% al 5.1% en el caso de las microempresas.



Fuente: ECOVID-IE 2021. Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía <sup>5</sup>

Aun cuando cómo se puede ver en la encuesta realizada por el INEGI, el número de empresas que consideran la modalidad de teletrabajo como un esquema a implementar de manera permanente ha descendido a lo largo del tiempo, de acuerdo con las entrevistas realizadas con el sector empleador en México representado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), los esquemas de trabajo híbrido en los que únicamente se realizan actividades presenciales durante algunos días de la semana, serán los mayormente implementados por las empresas de manera definitiva.

<sup>5</sup> Disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/PRECOVIDIER3.pdf>  
Consultado por última vez el 15 de mayo de 2022

## II. Dimensión Regulatoria

El 11 de enero de 2021 se reforma la Ley Federal del Trabajo para adicionar el Capítulo XII BIS Teletrabajo, definiéndolo en su Artículo 330-A como *“una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón”*.<sup>6</sup>

Se define a la persona trabajadora que se desempeña bajo la modalidad de teletrabajo como aquella que presta un servicio remunerado y subordinado en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Se considera que existe una relación laboral bajo la modalidad de teletrabajo cuando se realiza el trabajo más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona teletrabajadora o en el domicilio que haya elegido para tal efecto, por lo que no se considera como tal cuando se realiza únicamente de manera ocasional o esporádica.

### *Relación Contractual y Voluntariedad*

La modalidad de teletrabajo debe de formar parte del contrato colectivo de trabajo, entregando copia a todas las personas que se desempeñen bajo esta modalidad. En el caso de empresas que no cuentan con contrato colectivo, deberá de incluirse esta modalidad en el reglamento interior de trabajo, estableciendo mecanismos que garanticen la vinculación y el contacto entre las personas teletrabajadoras que se desempeñen bajo este esquema.

El contrato de teletrabajo, además de los requerimientos de ley para todos los contratos laborales, debe de incluir:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;*
- II. Naturaleza y características del trabajo;*
- III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;*
- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;*
- V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;*

---

<sup>6</sup> En este sentido, vale la pena diferenciarlo del Trabajo a domicilio definido en los Artículos 311 y 312 de la Ley Federal del Trabajo como aquel que *“se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”*, mediando un convenio *“por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio”*.

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes<sup>7</sup>.

El cambio de la modalidad presencial al teletrabajo será voluntaria, salvo aquellos casos de fuerza mayor debidamente acreditada. La Ley no es suficientemente clara respecto a si en los casos de fuerza mayor también opera el derecho de reversibilidad, ya que se trata precisamente de una hipótesis excepcional que originó que el personal tuviera que trabajar desde un sitio distinto al centro de trabajo.

Las personas que realicen teletrabajo deberán de ser inscritas por el patrón en el régimen obligatorio de la seguridad social.

### **Herramientas e insumos de trabajo.**

Es obligación del patrón *“proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros”*<sup>8</sup>, así como *“asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad”*<sup>9</sup>. Sin que se prevea que pudiera pactarse en otro sentido para casos en los que el teletrabajador desee utilizar sus propios recursos y esto sea igualmente conveniente para el empleador.

El empleador deberá de llevar registro de los insumos entregados a las personas en modalidad de teletrabajo, cumpliendo las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo tendrán la obligación de *“Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón”*<sup>10</sup>; *“Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo”*<sup>11</sup>; así como *“Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón”*<sup>12</sup>.

### **Condiciones de salud y seguridad**

---

<sup>7</sup> Artículo 330-B. Ley Federal del Trabajo

<sup>8</sup> Artículo 330-E, Fracción I. Ley Federal del Trabajo

<sup>9</sup> Artículo 330-E, Fracción III. Ley Federal del Trabajo

<sup>10</sup> Artículo 330-F, Fracción I. Ley Federal del Trabajo

<sup>11</sup> Artículo 330-F, Fracción II. Ley Federal del Trabajo

<sup>12</sup> Artículo 330-F, Fracción III. Ley Federal del Trabajo



La Ley prevé que las condiciones especiales de salud y seguridad para los trabajos realizados bajo la modalidad de teletrabajo se establecerán mediante una Norma Oficial Mexicana que habrá de considerar *“los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo”*<sup>13</sup>. Dicha Norma se encuentra en proceso de creación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en consulta con el sector empleador y trabajador.

Los Inspectores del Trabajo en la modalidad de teletrabajo deben de comprobar que los patrones lleven el registro de los insumos entregados a los teletrabajadores en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; vigilar que los salarios por teletrabajo no sean inferiores a los que se pagan por el mismo trabajo en modalidad presencial, y constatar el cumplimiento de todas las disposiciones en materia de teletrabajo. No se contempla llevar a cabo inspecciones laborales a los domicilios elegidos para la prestación de los servicios de los teletrabajadores.

### ***Jornada laboral y Supervisión del teletrabajo***

Se establece que el patrón deberá de respetar el derecho a la desconexión de las personas en modalidad de teletrabajo al finalizar la jornada laboral. Los mecanismos o sistemas que se utilicen para supervisar el teletrabajo *“deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales”*<sup>14</sup>. Las personas trabajadoras bajo esta modalidad tienen dentro de sus obligaciones el utilizar los mecanismos y sistemas que hubieran sido definidos para la supervisión de sus actividades.

El uso de cámaras de video o micrófonos para la supervisión únicamente podrán utilizarse de manera extraordinaria o cuando la naturaleza de las funciones del teletrabajo lo requieran.

En lo que tiene que ver con la seguridad de la información fruto de la relación de teletrabajo, es obligación del empleador implementar las políticas, sistemas o mecanismos para preservarla que habrán de ser cumplidos cabalmente por el teletrabajador, incluyendo aquellas restricciones establecidas para su uso y almacenamiento.

### ***Igualdad y No Discriminación***

El patrón tiene la obligación de diseñar mecanismos de capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías por parte de las personas en modalidad de teletrabajo; particularmente cuando esta condición deriva de un cambio de la modalidad presencial a teletrabajo.

---

<sup>13</sup> Artículo 330-J. Ley Federal del Trabajo

<sup>14</sup> Artículo 330-I. Ley Federal del Trabajo

Debe de promoverse por parte del patrón la igualdad de condiciones, derechos y obligaciones de las personas en modalidad de teletrabajo con las de sus pares que realizan trabajo de manera presencial:

*El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa<sup>15</sup>.*

En lo que tiene que ver con perspectiva de género, el artículo 330-H señala que el patrón debe de *“observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral”*.

Actualmente se encuentra en proceso de aprobación la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2022 la cual tiene por objetivo regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En la discusión de esta NOM está participando el sector empleador representado a través de COPARMEX y CONCAMIN, entre otros organismos empresariales, sin embargo, su contenido no es público por lo que no se cuenta con información a detalle sobre sus alcances.

### **III. Dimensión Operativa**

La modalidad de teletrabajo empezó a implementarse en México desde 2008 cuando algunas empresas tomaron como referencia la regulación del trabajo a domicilio y establecieron lineamientos internos como un incentivo para que sus trabajadores pudieran llevar actividades desde sus casas, por ejemplo, los viernes por la tarde u otros días de la semana en un esquema laboral híbrido. Fue a partir de 2016 cuando el teletrabajo fue adoptado por empresas de tecnología y *call centers* particularmente en el Bajío y Occidente como una oportunidad para contratar talento ubicado en otras zonas del país e incluso en el extranjero sin la necesidad de cambiar la residencia de sus trabajadores; mejorando sus plataformas digitales y disminuyendo costos de traslados y visas por parte de los empleadores, y por parte de los teletrabajadores evitando la problemática derivada del cambio de residencia para ellos y sus familias

Sin embargo, esta modalidad era todavía marginal en todos los sectores de la economía, por lo que a raíz de los confinamientos a partir de marzo de 2020 la mayor parte de las empresas entraron en un “modo de supervivencia” pues no había lineamientos para llevar a cabo el teletrabajo y las condiciones se pactaron mediante políticas empresariales y convenios privados de *home office* derivados de una causa de fuerza mayor. Las grandes empresas del sector tecnológico realizaron estudios comparativos en diferentes ciudades

---

<sup>15</sup> Artículo 330-H. Ley Federal del Trabajo

sobre el costo de servicios del internet, electricidad, y demás herramientas e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, pactando una suerte de apoyos económicos para sus trabajadores. La mayor complejidad se presentó para las empresas pequeñas y medianas que no cuentan con grandes recursos para cambiar de un día para otro su forma de trabajo y que representan alrededor del 75% de las empresas mexicanas. Sin embargo, frente a esta imperiosa necesidad de llevar a cabo las actividades desde casa, en todos los casos se desarrollaron esquemas creativos para hacer frente a lo que empezaba a convertirse ya en un mercado formal de teletrabajo.

La reforma de la Ley Federal del Trabajo para regular la figura del teletrabajo realizada en enero de 2021 se realizó sin la participación de los empleadores y de manera emergente para hacer frente a una realidad que ya estaba sucediendo, quedando pendientes temas como si es obligatorio el pago de insumos como internet o electricidad por parte del patrón en todos los casos y que éstos no fueran entendidos como parte del salario del trabajador. Uno de los vacíos legales más importantes es que la Ley no prevé la terminación de la relación laboral mediante tecnologías de la información, como podría ser la firma digital, lo que conlleva una importante complicación el hacer efectiva la terminación laboral para trabajadores que viven en otras ciudades y que forzosamente deben de presentarse físicamente para rescindir la relación laboral.

Uno de los problemas más importantes a los que se ha enfrentado la implementación del teletrabajo es el abuso cometido en algunas ocasiones por algunos teletrabajadores que se contratan para dos patrones de manera paralela en el mismo horario de trabajo, con muy bajos índices de desempeño. Pero también ha habido por parte de los empleadores algunos abusos, particularmente con los conocidos *freelancers*, es decir, profesionistas que ofrecen sus servicios para proyectos específicos al interior de una empresa, con quienes se tiene una relación de trabajo, pero no se les hace un contrato laboral, sino que se les paga mediante la emisión de una factura, evitando establecer una relación laboral y el subsecuente pago de prestaciones de ley por parte de las empresas.

A la fecha de redacción del presente informe se está iniciando el regreso masivo a las actividades presenciales, presentándose algunas controversias sobre la permanencia de la modalidad del teletrabajo que fue implementada de manera contingente para hacer frente a los confinamientos, pero que los contratos laborales originales eran para actividades presenciales. Ello se presenta con algunos trabajadores que no quieren regresar al centro de trabajo pues se encuentran más cómodos trabajando de manera remota, mientras que algunos empleadores desean que sus trabajadores continúen realizando sus actividades vía teletrabajo, aunque éstos desean regresar al centro de trabajo; lo que aun cuando la Ley señala que cuando la modalidad deriva de una causa de fuerza mayor ésta es reversible, ha generado algunas fricciones entre empleadores y trabajadores.

A decir del sector empleador, la modalidad de teletrabajo ha resultado exitosa en general tanto para empresas como para teletrabajadores, mejorando la calidad de vida de los trabajadores al evitar traslados y ha permitido que muchas empresas, particularmente pequeñas y medianas, dejen los esquemas de pago de renta de oficinas permanentes. Por

ello, se considera que el teletrabajo ha llegado para quedarse en México, ya sea mediante la implementación de esquemas híbridos o sin ninguna actividad presencial; pudiendo pactar un lugar específico para la realización del teletrabajo o un programa de “nómada digital” en el que quede a la libre elección del trabajador el lugar o los lugares desde los que desempeñará sus funciones.

Una de las mayores ventajas del teletrabajo identificadas por el sector empleador es que su impulso a través de políticas gubernamentales permitiría desahogar la congestión de las grandes ciudades del país, generando una mayor derrama económica en pequeñas y medianas ciudades que cuentan con altos índices de desempleo y que podrían desarrollar una vocación al teletrabajo.

#### **IV. Dimensión Judicial**

Previo a la publicación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo se presentaron algunas controversias laborales en las que los trabajadores se inconformaron por la falta de respeto de los patrones respecto a sus horarios de trabajo, presentando como material probatorio mensajes de texto recibidos fuera de su horario laboral. Sin embargo, estos casos fueron atendidos debidamente y no se han identificado casos laborales de alta relevancia sobre las condiciones del teletrabajo, lo cual podría derivarse de que en la mayor parte de los casos el teletrabajo se estableció como una modalidad de emergencia o causa de fuerza mayor derivada de los confinamientos.

También se han presentado algunas controversias, no en materia laboral sino en Tribunales Administrativos por parte de los patrones por la omisión legislativa de no haber regulado lo referente a las deducciones fiscales y el impacto en el salario base de cotización para el pago de cuotas obrero-patronales de seguridad social respecto al pago de servicios de internet o telefonía por parte de las empresas a sus trabajadores; lo cual se ha resuelto parcialmente con la compra de vales a empresas especializadas que son entregados a los trabajadores para el pago de dichos servicios, evitando que se consideren como parte integrante del salario.

#### **V. Hallazgos y Recomendaciones**

- Aun cuando en México se llevaba a cabo la modalidad de teletrabajo, particularmente en actividades administrativas, trabajo de oficina, empresas de tecnología y *call centers* al menos desde 2016, a raíz de los confinamientos derivados de la pandemia de COVID-19, esta práctica fue interiorizada por un gran número de empresas en trabajo de oficina para poder continuar con sus actividades. Posteriormente, en enero de 2021, se llevó a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se reconoce la figura del teletrabajo y se establecen algunas condiciones para su implementación. Esta regulación, aunada a las políticas establecidas al interior de las propias empresas llenando algunos vacíos legales, han permitido la implementación de esta modalidad de manera generalmente satisfactoria tanto para las empresas como para los trabajadores.

- De conformidad con la Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas realizada por el INEGI, de octubre de 2020 a marzo de 2021 las empresas que consideraban que implementarían el teletrabajo de manera permanente bajó del 7.6% al 5.7%. Sin embargo, el sector empleador considera que esta modalidad de trabajo será implementada de manera permanente por un gran número de empresas en muchos casos bajo un esquema híbrido en el que se realizarán actividades presenciales únicamente durante algunos días de la semana.
  
- Para el sector empleador la modalidad de teletrabajo ha resultado exitosa en general tanto para empresas como para teletrabajadores, lo que aunado al diseño e implementación de políticas públicas permitiría mejorar la derrama económica en ciudades pequeñas y medianas que podrían desarrollar una vocación al teletrabajo desahogando al mismo tiempo la actual congestión de las grandes ciudades.
  
- El sector empleador reconoce las amplias ventajas que tiene el teletrabajo para algunos sectores de la economía y para ciertos puestos al interior de las empresas que pueden realizarse eficaz y eficientemente mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación; sin embargo, existen algunas preocupaciones sobre su implementación:
  - Que la normatividad secundaria sea demasiado restrictiva o que se sobre regulen las condiciones con las que se debe de realizar el teletrabajo, pudiendo provocar que éste se realice de manera informal e inhibiendo el desarrollo de esta modalidad a corto y mediano plazo.
  
  - Que no queden claramente definidos los diferentes esquemas en los que puede realizarse el teletrabajo de manera híbrida que de igual manera podrían tener repercusiones en materia de derecho a la desconexión, tiempo extraordinario, accidentes laborales, y evaluación del desempeño y la productividad.
  
  - Que no se regule de manera adecuada lo relacionado con las condiciones que debe de cumplir el lugar en el que se desempeñe el teletrabajo, pudiendo llegar a confundir las condiciones que debe de tener el lugar de teletrabajo con las que ha de cumplir el centro de trabajo. Ello está relacionado también con la supervisión del lugar de trabajo, pues el derecho a la privacidad del hogar podría oponerse a la realización de supervisiones tanto por parte de la autoridad laboral como del propio patrón; siendo necesario establecer cuál será la responsabilidad del teletrabajador sobre la salud y seguridad en su lugar de trabajo cuando no sea posible realizar las inspecciones correspondientes.
  
  - Que no se definan con claridad los límites de la responsabilidad de los patrones sobre los accidentes y enfermedades que ocurren en el lugar que el teletrabajador realiza sus labores; lo cual, además de generar conflictos laborales, podría llegar a aumentar injustificadamente las primas del seguro de

riesgos de trabajo de las empresas. Otro tema relevante en este sentido es el relacionado con las enfermedades laborales y los equipos de trabajo que entregue el patrón, por ejemplo, cuál es la responsabilidad del patrón en el caso de que el mobiliario ergonómico no sea utilizado por el teletrabajador de manera correcta y continua, que éste contraiga una enfermedad en su casa por agentes externos que no pueden ni deben ser controlados por el patrón, o que el estrés al que este sujeto en su hogar por causas ajenas al trabajo pueda llegar a ser considerado como estrés laboral, responsabilizando indebidamente al empleador de conformidad con la NOM-035-STPS-2018 sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- La regulación tanto sobre los accidentes de trabajo como las enfermedades laborales son de particular interés en los casos en los que no se define contractualmente el lugar desde el que realizará sus actividades el teletrabajador en un esquema de “nómada digital”, quedando a su libre elección el o los lugares desde los que desempeñará sus funciones. Si bien la legislación actual menciona de forma muy genérica que el teletrabajo se realizará en lugar distinto al establecimiento del patrón, debe precisarse que será en el domicilio del trabajador o en el lugar que elija y que, en caso de que dicho lugar no sea fijo (nómadas digitales) deberá notificarse al patrón cualquier cambio. Esto servirá para que los lugares elegidos por los teletrabajadores se encuentren en el territorio nacional y cumplan con las medidas de seguridad y salud que se buscan regular bajo la NOM correspondiente, así como evitar problemas migratorios, fiscales y de aplicación de la ley para el caso de teletrabajadores que pretendan realizar sus actividades desde el extranjero.
- Que no se defina de manera clara el tratamiento fiscal sobre el pago de las herramientas e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, pudiendo llegar a considerarse como parte integrante del salario base de cotización de los trabajadores para el pago de cuotas de seguridad social. La regulación sobre la obligación del patrón respecto a la entrega de herramientas e insumos cobra particular interés en las modalidades de trabajo híbrido en las que el teletrabajo es menor al 40% del tiempo laborado, pues de conformidad con la Ley no sería considerado como teletrabajo y por ende no sería obligatorio para el empleador entregarlas.
- Que no se prevea una correcta capacitación para las pequeñas y medianas empresas en temas como tecnologías de la información y la comunicación, educación digital y procesos tecnológicos para que puedan implementar de forma correcta el modelo del teletrabajo.
- Que no se establezca la responsabilidad del teletrabajador en lo relacionado con la seguridad y confidencialidad de la información que maneja del empleador, pues ha habido casos en los que se utilizan las plataformas del patrón para realizar fraudes y actividades de espionaje industrial.

- Que no se regulen adecuadamente los diferentes esquemas en los que se podrá evaluar por parte del empleador el desempeño del teletrabajador, pudiendo ser mediante el cumplimiento de objetivos o un horario laboral. En virtud de que se incorpore la valoración del desempeño del teletrabajador mediante evaluaciones de desempeño, metas de productividad o KPIs que sirvan de base para continuar con el esquema de teletrabajo, ya sea de manera permanente o híbrida, sería necesario incorporar como una causal de rescisión justificada de la relación de teletrabajo el bajo desempeño del teletrabajador.
- Que no se lleven a cabo las adecuaciones necesarias al marco legal para que la terminación de la relación laboral pueda realizarse mediante tecnologías de la información y la comunicación.
- Se recomienda que el derecho a la desconexión se regule dentro del propio cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, lo que brindará mayor claridad y certeza jurídica tanto a patrones como a trabajadores sobre el alcance de este derecho y la forma de hacerlo valer en caso de que existan violaciones. Particularmente ya que el derecho a la desconexión no aplica únicamente para teletrabajadores sino para cualquier persona que presta un servicio personal subordinado mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación.
- En virtud de que se encuentra en proceso de discusión la aprobación de la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2022 para regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y que se prevé que ésta se publique alrededor del mes de junio, se recomienda hacer un seguimiento de la efectividad de su implementación a un año de su puesta en marcha para identificar si dicha regulación sirvió como un impulso a la adopción del teletrabajo por parte de un mayor número de empresas y teletrabajadores, o si, por el contrario, resultó en un freno para su práctica cotidiana.

\* \* \* \* \*