

Periscopio
Laboral

Felipe Morales Fredes

felipe.morales@eleconomista.mx

¿Tiene futuro la NOM de Teletrabajo en México?

Llegó tarde para la realidad del mercado y llegó tarde de acuerdo a lo que establecía la ley. La NOM de Teletrabajo comenzará a regir formalmente en México en diciembre, casi cuatro años después de la irrupción de la pandemia que llevó al mundo laboral al experimento masivo del *home office*.

En enero de 2021, después de casi un año del inicio de la suspensión de actividades económicas no esenciales para frenar los contagios de Covid-19, entró en vigor la reforma a la LFT que reconoció el teletrabajo como modalidad de empleo, con una serie de derechos y responsabilidades para patrones y colaboradores.

Dicha reforma le dio a la Secretaría del Trabajo (STPS) 180 días para elaborar y presentar una Norma Oficial Mexicana para regular las condiciones de salud y seguridad en esta modalidad. Las mesas se instalaron y ya se reportaba un avance importante para abril de ese mismo año, sin embargo, no fue hasta junio de 2023 que la NOM-037 vio la luz y fue publicada.

Así, llegó tarde ante los plazos que marcaba la reforma del Congreso. Pero llegó tarde también, porque el *home office* ha dejado de ser prioridad para las empresas en México, no el formato en sí, sino el esquema para ser implementado al 100% entre los colaboradores. Y digo que no el formato como tal, porque muchas personas siguen laborando de forma remota, pero en una fórmula híbrida combinada con días de actividades presenciales.

De acuerdo con una encuesta de OCC Mundial, a tres años de

pandemia, en México sólo el 7% de las empresas mantiene el trabajo totalmente remoto en algunas de sus posiciones. En tanto, 35% tiene formatos de trabajo híbrido y 63% regresó a la presencialidad completa.

“Yo no me voy a complicar la vida. Sí ofrecemos teletrabajo, pero sólo dos días a la semana”, comenta un empresario al que identificaremos como Mario Gómez. Su empresa es pequeña, tiene una plantilla de 40 empleados y brinda servicios de asesoría telefónica para otras compañías. En la pandemia trasladaron sus operaciones al formato remoto y hoy están en un esquema híbrido.

“Son muchas las responsabilidades si me voy por el teletrabajo de tiempo completo”, agrega. Las responsabilidades a las que se refiere son amplias e implican no sólo proporcionar las herramientas de trabajo y costear parte de los gastos de luz e internet de los empleados, también representan mayor carga administrativa y hasta la verificación de las condiciones en las que vive cada persona que labore bajo esta modalidad.

Es entendible la necesidad de regular una nueva modalidad laboral y garantizar que las personas trabajadoras tengan las condiciones mínimas de seguridad para prevenir riesgos. Pero la NOM-037 le da un formato rígido a un esquema que por naturaleza es flexible, tanto es así que los empleados no pueden moverse a otro lugar del acuerdo, por cualquier circunstancia que sea, si éste no está autorizado. Ni pensar en las opciones si

se va la luz.

Pero la solución de flexibilidad que plantea Mario Gómez no es fortuita. Es el esquema que siguen muchas empresas que han mantenido la opción del teletrabajo en un formato híbrido, ya que la normatividad establece que las nuevas reglas aplican sólo para quienes cumplan “más del 40%” de su jornada semanal de forma remota. Así, con una fórmula 3-2-2, es decir, tres días presenciales, dos a distancia y dos descanso, las compañías no están obligadas a cumplir con la NOM-037.

La STPS estima que 4.3 millones de personas podrían beneficiarse de la NOM de Teletrabajo, pero esto se materializaría siempre y cuando dichos colaboradores laboren más del 40% de su tiempo de forma remota, lo que cada vez parece más lejano.

De hecho, los datos presentados por OCC Mundial, destacan que en los planes de mediano plazo, la proporción de empresas con opción de *home office* total se mantendría en 7%, pero aumentaría a 57% las organizaciones que implementarían un formato híbrido como una prestación para atraer y retener a su personal, pero también para evitar la carga administrativa que implican las reglas especiales.

En la práctica, la gran pregunta a partir de diciembre será quiénes quedarán realmente cubiertos por estos lineamientos. ¿Será la rigidez de la NOM de Teletrabajo el tiro de gracia para una regulación que nuevamente quedó desfasada por la realidad?