

## Teletrabajo como estrategia para la recuperación económica dentro de las empresas, retos para su implementación

**Jaime Aguirre Rodríguez**

[jaguirrer@uach.mx](mailto:jaguirrer@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-1678-030X>

ID de investigador de Web of Science ABC-8090-2021

**José Armando Rocha Acosta**

[jrocha@uach.mx](mailto:jrocha@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-2682-1360>

**María de Lourdes Rodríguez Pérez**

[mlrodriguez@uach.mx](mailto:mlrodriguez@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-3554-3243>

**Mercedes Ogaz Alamillo**

[meogaz@uach.mx](mailto:meogaz@uach.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-7965-3412>

Universidad Autónoma de Chihuahua  
Chihuahua, Chih., México

### RESUMEN

**Objetivo:** Determinar los retos en la implementación del teletrabajo como estrategia para la recuperación económica de las empresas. **Planteamiento del problema:** Las organizaciones han sido afectadas tras la pandemia por el COVID-19, afectando actividades de convivencia social, comercial, académicas, deportivas permitiendo que los empleados pudieran llevar a cabo las labores desde su hogar **Metodología:** El presente trabajo de investigación fue de carácter analítico-documental, cualitativo de tipo básico, debido a la aportación en la generación de conocimiento, no experimental a través de un diseño de investigación-acción, se efectuó de enero a abril del 2022. **Resultados:** Se tiene que diseñar como punto de partida dentro de la normatividad para el cumplimiento de las obligaciones especiales, instrumentos y esquemas de procedimientos para la evaluación de la conformidad en dichas obligaciones.

**Palabras clave:** teletrabajo; obligaciones especiales; covid-19; NOM037.

Correspondencia: [jaguirrer@uach.mx](mailto:jaguirrer@uach.mx)

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Aguirre Rodríguez, J., Rocha Acosta, J. A., Rodríguez Pérez, M. L., & Ogaz Alamillo, M. (2022). Teletrabajo como estrategia para la recuperación económica dentro de las empresas, retos para su implementación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3037-3052. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2439](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2439)

## Teleworking as a strategy for economic recovery within companies, challenges for its implementation

### ABSTRACT

**Objective:** To determine the challenges in the implementation of teleworking as a strategy for the economic recovery of companies. **Problem statement:** Organizations have been affected after the COVID-19 pandemic, affecting activities such as social, commercial, academic and sports, allowing employees to work remotely from home. **Methodology:** This research work was of an analytical-documentary nature, qualitative of a basic type, due to the contribution in the generation of knowledge, not experimental through an action-research design, it was carried out from January to April 2022. **Results:** It has to be designed as a starting point within the regulations for the compliance of the special obligations, instruments, and assessment procedures schemes for the evaluation of the conformity in such obligations.

**Keywords:** *teleworking; special obligations; covid-19; NOM-037.*

## 1.- INTRODUCCIÓN

La forma de llevar a cabo la prestación del servicio personal y subordinado denominado trabajo, ha sido ampliada bajo la necesidad que ha traído la pandemia causada por COVID-19, ante dicha necesidad se utilizó al teletrabajo como una forma de enfrentar una realidad en aquellas operaciones que permiten esta modalidad, desarrollando las actividades y permitiendo a las empresas sacar adelante sus compromisos.

Sin embargo, no existía regulación normativa que estableciera los lineamientos a seguir ante esta situación, por lo que se vio la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT), en donde se fijaran las bases que deben seguir las empresas que se manejan bajo la modalidad del teletrabajo, para el desarrollo de las actividades pactadas entre patrón y trabajador.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la pandemia por COVID-19 ha generado un aumento en esta nueva forma de trabajar a nivel mundial, en relación a lo anterior los expertos han analizado si su implementación podría repercutir en el futuro inmediato de los trabajadores, o al menos, en el de aquellas personas cuyo trabajo no requiere estar ligado a una ubicación física concreta (ONU, 2020).

En México, el aprendizaje que ha dejado la pandemia, es que se pueden realizar las actividades laborales desde casa, las empresas han buscado continuar sobre todo en tareas administrativas bajo la modalidad del teletrabajo, ya que esto ha implicado algunos ahorros significativos en los gastos que se generan teniendo a los trabajadores en las oficinas de las empresas. Por lo tanto, al llevarse a cabo la reforma laboral en el 2021, se estableció una serie de obligaciones especiales que el patrón debe de considerar en caso de utilizar la modalidad del teletrabajo en sus relaciones obrero patronales. Es ahí donde surgen una serie de interrogantes sobre la forma del cumplimiento de dichas obligaciones, la manera de medirlas y sobre todo la instrumentación necesaria, ya que como es sabido en las relaciones laborales la parte patronal, de manera preponderante tiene la carga de probar el cumplimiento de las obligaciones normativas.

El presente trabajo de investigación fue de carácter analítico-documental, cualitativo de tipo básico, debido a la aportación en la generación de conocimiento, no experimental a través de un diseño de investigación-acción.

Las fuentes consultadas fueron seleccionadas tomando en cuenta la legislación nacional vigente, así como instrumentos, boletines y publicaciones de organismos internacionales en materia de seguridad, salud y del trabajo.

Dentro de los principales resultados se encontró como parte de los principales retos, la implementación de una regulación normativa que permita cumplir, por parte de las empresas, con las obligaciones que la legislación establece en ésta modalidad denominada teletrabajo.

## **2.- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente trabajo de investigación fue de carácter analítico-documental, cualitativo de tipo básico, debido a la aportación en la generación de conocimiento, no experimental a través de un diseño de investigación-acción, por lo que se procedió a identificar diversos ejes de discusión, recolectando la información a través de la captación de documentos, se logró revisar una variedad de publicaciones científicas que han estudiado los diferentes contenidos tratados en el presente documento, en su mayoría fuentes nacionales e internacionales especialistas en el tema, que pudieran brindar desde diferentes puntos de vista la viabilidad, y en su caso los retos que de ello se desprendería al aplicar la normatividad.

### **2.1.- Planteamiento del problema**

Derivado de la situación que afectó al mundo entero con motivo del virus SARS-CoV-2, las empresas se vieron obligadas a modificar la forma de llevar a cabo sus actividades, los principales cambios en las organizaciones han sido las modificaciones de sus días y horarios de trabajo tomando en cuenta que no todas las actividades fueron consideradas como esenciales. Derivado de esto, debieron en el mejor de los casos, disminuir el número de trabajadores que podían estar en forma presencial, para mitigar lo anterior se implementó el teletrabajo permitiendo que los empleados pudieran llevar a cabo sus actividades desde su hogar.

Las organizaciones han sido afectadas tras la pandemia por el COVID-19, afectando actividades de convivencia social, comercial, académicas, deportivas por mencionar algunas de ellas, no obstante, existe el lado positivo para los trabajadores ya que han podido realizar a distancia sus actividades laborales, claro, salvo excepciones específicas, las cuales se han realizado con los debidos cuidados.

No obstante, todo esto ha traído un aprendizaje para que las organizaciones permanezcan vivas y quizás reinventándose, con la finalidad de que en el mediano o tal vez largo plazo se logre superar la experiencia ya vivida y poder tener las herramientas logísticas para futuros eventos de este mismo tipo, aunado a ello, las autoridades han tenido la necesidad de llevar a cabo una reforma a la legislación laboral, tratando de regular el teletrabajo con disposiciones especiales donde el verdadero reto es implementarlas al utilizar esta forma de trabajo.

## **2.2. Justificación**

Debido a la manifestación de la pandemia por COVID-19 en todas las actividades humanas y a la facilidad de su transmisión, la mayoría de las empresas se vieron en la necesidad de implementar estrategias que permitieran no parar las operaciones en su totalidad, el golpe más significativo fue para las empresas comerciales, mismas que tuvieron que soportar los embates que esta pandemia trajo consigo, ocasionando en algunos casos hasta el cierre de los negocios, sin embargo las empresas de servicios tuvieron la oportunidad de llevar a cabo sus actividades de manera virtual a través del teletrabajo. Por las características propias de esta nueva forma de realizar las actividades, fue necesario realizar cambios en materia laboral, para darle reconocimiento legal, creando derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, con la finalidad de que las actividades de las empresas puedan seguirse realizando sin afectación para ninguna de las partes involucradas, derivado de lo anterior se presentó el anteproyecto de la Norma Oficial Mexicana 037 (NOM037) la cual pretende regular las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo.

Tras lo anteriormente expuesto, es que surge el presente tema de investigación: “Teletrabajo como estrategia para la recuperación económica dentro de las empresas, retos para su implementación” del cual se desprenden los siguientes cuestionamientos.

## **2.3. Pregunta General**

- ¿Cuáles son los retos en la implementación del teletrabajo como estrategia para la recuperación económica de las empresas?

### **2.3.1. Preguntas específicas**

- ¿Cuáles son las principales obligaciones laborales especiales derivadas del teletrabajo?

- ¿De qué forma benefició el teletrabajo a las actividades laborales de las empresas debido a la pandemia por COVID-19?

#### 2.4. Objetivo General

- Determinar los retos en la implementación del teletrabajo como estrategia para la recuperación económica de las empresas.

##### 2.4.1. Objetivos Específicos

- Analizar las obligaciones laborales especiales derivadas del teletrabajo.
- Describir de qué forma benefició el teletrabajo a las actividades laborales de las empresas debido a la pandemia por COVID-19.

### 3.- DESARROLLO

#### 3.1.- Marco Conceptual

**Empresa.** - De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se entiende por empresa a toda aquella unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2022)

**Pandemia.** - De acuerdo a la Real Academia Española la pandemia es una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a todos los individuos de una localidad o región (Real Academia Española, 2022).

**Normatividad.** -La normatividad es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal. La palabra normatividad deriva del latín norma, que significa 'escuadra' (ALEPH, 2021).

**Seguridad y salud en el trabajo.** - La Seguridad y Salud en el Trabajo abarca un conjunto de normas y métodos que están orientados a reducir la incidencia de los accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los trabajadores, ya sea dentro o fuera del ambiente de trabajo. (La competencia S.A., 2021)

**Actividades esenciales.** – Las que son directamente necesarias para atender la emergencia sanitaria, como las actividades de la rama médica, las involucradas en la seguridad pública y la protección ciudadana, sectores fundamentales de la economía como financieros, distribución y venta de energéticos, generación y distribución de agua potable, industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, mercados de alimentos, entre otras (Secretaría de Salud, 2020).

**NOM 037.-** El objetivo de esta Norma Oficial Mexicana, es establecer las condiciones necesarias para prevenir durante el desempeño del teletrabajo los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, de tal forma que estos sean regulados en forma adecuada (Idc Online, 2022).

**Teletrabajo.** – Según la definición que maneja la Organización Internacional del Trabajo es aquel que se desempeña a distancia, donde también se incluye el trabajo a domicilio, efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora, que, a diferencia a Ley Federal del Trabajo, ésta hace una diferenciación entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, regulándolos de manera distinta en diferentes apartados. (Organización Internacional del Trabajo CINTEFOR, 2022).

**Relación de trabajo.** – Para poder distinguir entre una relación de trabajo y una de índole civil o mercantil, se entiende por relación de trabajo como aquella prestación de servicio, personal y subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen a dicha prestación de servicio (Revistas del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2022).

**Procedimiento para la evaluación de la conformidad.** – Según la Ley de Infraestructura de la Calidad, la evaluación de la conformidad se refiere al proceso técnico que permite demostrar el cumplimiento con las Normas Oficiales Mexicanas, Estándares, Normas Internacionales ahí referidos o de otras disposiciones legales. Comprende, entre otros, los procedimientos de muestreo, prueba, inspección, evaluación y certificación (Diario Oficial de la Federación, 2022).

**Trabajo a domicilio.** - Es aquel que tiene dos variantes, o bien se desarrolla en el propio domicilio del trabajador, o bien ejerce su labor en otro lugar sin la constante vigilancia de la empresa que lo ha contratado para dicha gestión (Peiró, 2020).

### **3.2.- Marco Teórico**

Los antecedentes del teletrabajo surgen en los años 70's durante la crisis petrolera en Estados Unidos, buscando la forma de ahorrar combustible para el traslado de los trabajadores a sus centros de trabajo, lo anterior se llevó a cabo no obstante que en ese tiempo no se contaba con la suficiente tecnología para llevar a cabo este tipo de actividades en forma óptima; fue entonces hasta los 90's con la aparición del internet que fue factible que este tipo de trabajo se llevara a cabo de una mejor manera, inclusive en San Francisco, California se aplicaron exenciones fiscales a las empresas que contaran

cuando menos con un 25% de su personal trabajando en forma remota. En España en 2006 se estableció un plan para tratar de que a través de esta forma de trabajo se pudiera armonizar la vida laboral y familiar. De acuerdo a lo anterior se puede observar que esta modalidad viene de tiempo atrás, sin embargo con motivo de la pandemia COVID-19 se retoma en todo el mundo, derivado de que las empresas debieron de modificar la forma de realizar el trabajo, con la finalidad de no parar la totalidad de sus actividades, ofreciendo en consecuencia ventajas adicionales para los trabajadores, como ahorro de tiempo de traslado y manejo de sus horarios de trabajo; por parte de las empresas se logró un ahorro de costos, sin embargo, también existieron desventajas como la falta de socialización con los compañeros y la percepción del patrón de no tener el control de los empleados. El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) han sido una pieza clave para el desarrollo del teletrabajo en las organizaciones, por ejemplo, las herramientas de trabajo colaborativo, los recursos compartidos y los softwares específicos, entre otras (Corbi, 2014).

Martínez (2012) señala que el teletrabajo es una forma de laborar que tiene las siguientes características: 1) debe de existir un lugar diferente al centro de trabajo para realizar las funciones del trabajador, siendo la mayoría de las veces su propio domicilio; 2) la utilización de las TIC's son imprescindibles para que sea considerado como tal, el trabajo manual no queda comprendido bajo este rubro. En un inicio no existía legislación en torno al teletrabajo, por lo tanto, esta figura fue incluida en los contratos de trabajo a domicilio. En 2010 en México se efectuó una investigación con 75 trabajadores a los cuales se les envió a efectuar teletrabajo, se les cuestionó si deseaban continuar en casa y dejar de acudir a las empresas y su respuesta fue afirmativa, sin embargo, tiempo después perdieron la motivación y empezaron a sentirse aislados y sin sentido de pertenencia. Tomando en cuenta la naturaleza del teletrabajo, los mejores candidatos son los que tienen compromiso con la organización, son responsables, autónomos y con habilidades tecnológicas y de comunicación.

En México, a partir de marzo de 2020 se estableció una emergencia sanitaria con motivo del virus sars-CoV-2, posteriormente a través de un Decreto el gobierno del país determinó cuales eran las actividades consideradas como esenciales y no esenciales, y en consecuencia cuales serían las empresas que podrían seguir operando en función de su actividad económica, de ahí que muchos trabajadores tuvieron que retirarse a sus casas

a realizar sus labores modificándose por consiguiente sus condiciones de trabajo. Esta crisis no fue solo sanitaria sino también económica, cambiado no solo las economías sino también los entornos en donde realizan sus actividades, de ahí que surge la necesidad de analizar y delimitar los espacios de trabajo dentro de los hogares, para legislar en relación a los horarios, equidad de género y seguridad, con la finalidad de minimizar los efectos negativos que esta crisis ha traído consigo, atendiendo a los diferentes grupos existentes en el territorio nacional (Escoto, Padrón, & Román, 2021).

El Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Salud estableció una serie de medidas preventivas ante la crisis que se atraviesa con motivo de la pandemia, en donde manifestó que las empresas con actividades consideradas como “no esenciales” deberían de suspender sus operaciones, lo anterior con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores, así como disminuir los contagios. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Comisión Estatal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (COESPRIS) realizaron inspecciones para corroborar que solo estuvieran en funcionamiento las empresas con actividades esenciales y que éstas a su vez estuvieran operando con las medidas de seguridad e higiene establecidas. Dentro del grupo de las actividades esenciales se encuentran las empresas con actividades laborales de la rama médica, las de seguridad pública y protección ciudadana, los servicios financieros, recaudación tributaria, distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas, generación y distribución de agua potable, industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, y mercados de alimentos, por mencionar las más importantes (Grupo EUSAGA, 2022).

Con el teletrabajo, los directivos de las empresas afrontaron la falta de confianza, al dudar que sus trabajadores realmente estuvieran dedicando la totalidad de la jornada de trabajo a realizar sus funciones, ya que en la modalidad presencial evaluaban de acuerdo a la asistencia no tanto por los resultados obtenidos. Sin embargo, el uso de herramientas virtuales ha contribuido a estar en contacto con sus trabajadores aun a la distancia. Con motivo de la pandemia los patrones debieron de tomar esta modalidad, y como resultado aprendieron cual es la mejor forma de llevarla a cabo. Ahora bien, existen otros beneficios derivados del teletrabajo que es importante tener en cuenta, como son la disminución de la contaminación con motivo de la reducción del tráfico en las ciudades (Global Workplace Analytics, 2022).

Hace algunos años el teletrabajo ya había sido utilizado en México, en 2018 5G American elaboró un informe en donde determinó que el país ocupaba el segundo lugar en la cantidad de trabajadores a distancia con 2.6 millones, en 2020 ese porcentaje se incrementó considerablemente con motivo de la pandemia de un 34% a un 68%. Lo anterior hizo necesario que se llevara a cabo una reforma a la LFT, en la cual se establecieron las obligaciones y los derechos que en relación al teletrabajo deberán observar tanto los trabajadores como los patrones, lo cual solo podrá aplicarse en el caso de que los trabajadores realicen más del 40% de su jornada de trabajo a distancia. Lo anterior indica que las empresas se enfrentaran a varios retos en lo que a la reforma se refiere, en primer lugar, deberán identificar en que puestos podrá establecerse el esquema del teletrabajo, por otra parte, algunas empresas han empezado a manejar esquemas híbridos, debiendo cuidar que los servicios a distancia no rebasen el 40% de la jornada laboral, ya que de hacerlo se convertirá en teletrabajo (De la Garza, 2021).

Las reformas a la LFT han priorizado el cuidado a la salud, seguridad e igualdad de condiciones, esto último debido a que la OIT ha mencionado que las trabajadoras han sido quienes más se afectaron con el teletrabajo, ya que debieron combinarlo con sus funciones dentro de la casa. Las modificaciones a la ley presentan ventajas para los trabajadores como la disminución del tiempo de traslado a las empresas, por el contrario, existen desventajas para los patrones, ya que estos deberán invertir recursos no presupuestados en la adquisición del equipo necesarios para que sus empleados puedan desempeñar sus labores, y no solo esto, sino que además deberá encargarse del mantenimiento de estos equipos. Otro impacto económico es que deberá absorber los costos de los servicios como internet y electricidad. Por el lado del trabajador, las desventajas serían que no se cuenta con un espacio adecuado para llevar a cabo el trabajo en su casa, así como el hecho de que en muchas ocasiones no es respetado el derecho a la desconexión (Marín, 2021).

Dentro de las obligaciones especiales que se le imponen al patrón en la modalidad del teletrabajo de acuerdo a LFT, se mencionan las que representan un reto importante al momento de su implementación, ya que su cumplimiento trae como consecuencia acciones que no son precisas al momento interpretar y comprobar su correcta aplicación:

**Artículo 330-E.-** En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

El reto importante en la obligación descrita en la fracción primera del artículo mencionado con antelación, es el establecimiento de las reglas de operación, en cuanto al cuidado y mantenimiento de los instrumentos otorgados por parte del patrón, así como la vigilancia del destino en el uso de dichos equipos, al correr el riesgo de que la parte trabajadora utilice para fines distintos dichos instrumentos, por lo que la sugerencia estriba en fijar objetivos muy claros y definidos en el cumplimiento de las tareas asignadas por la parte patronal.

III. 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 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

Lo anterior puede representar un serio problema para las empresas al momento de estimar los costos generados por los servicios de internet, telefonía y electricidad para dar cumplimiento a la obligación plasmada en la fracción anterior del citado artículo, además de la forma de encuadrar dichos gastos en la contabilidad de la empresa, ya que los servicios no se encuentran registrados a nombre de la misma, sino de diversas personas e incluso no necesariamente de la parte trabajadora. Sin duda sería de gran relevancia el que la autoridad laboral y la hacendaria establecieran los lineamientos de tal forma que ambas partes, no se vean afectadas en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Existen algunos artículos que sirven como guía y que se han derivado de conversatorios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han establecido algunos puntos de acuerdo para la implementación del teletrabajo, sin embargo, no existe algún convenio de la OIT donde los Estados se puedan suscribir para su observación obligatoria, al momento, existe el Convenio 177 que habla sobre el trabajo a domicilio, no obstante, existen algunas diferencias entre éste y el teletrabajo, ya que éste último se basa preponderantemente en la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación por parte del trabajador, a diferencia del trabajo a domicilio, que por cierto

en nuestra legislación tiene una regulación distinta al teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

De dicha obligación se deriva lo estipulado en los transitorios de la reforma laboral de 2021 en cuanto al teletrabajo se refiere, en donde se puso como límite máximo dieciocho meses para publicar una Norma Oficial Mexicana (NOM 037), en donde se establecerán las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el teletrabajo deberá de observar la parte patronal, sobre todo en el tema de salud mental para asegurar el derecho de desconexión digital de sus actividades, para encontrar un equilibrio entre la vida personal y laboral, dicha obligación también se prevé en la fracción VI. La NOM 037 se encuentra actualmente en discusión y se deberá de publicar el 1o de julio de 2022, y se le relaciona con el cumplimiento de la NOM 035 la cual tiene como objetivo analizar y prevenir los factores de riesgos psicosociales, por lo cual habrá que esperar su publicación, donde se podrán ver establecidos los lineamientos a seguir para su observación, cumplimiento y sobre todo las sanciones a que podrá ser acreedor el patrón en caso de no implementarla.

#### **4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Dentro de los principales resultados que arrojó la presente investigación, cumpliendo con el objetivo general planteado, el cual fue determinar los retos en la implementación del teletrabajo como estrategia para la recuperación económica de las empresas. Se tiene que diseñar como punto de partida dentro de la normatividad para el cumplimiento de las obligaciones especiales, instrumentos y esquemas de procedimientos para la evaluación de la conformidad en dichas obligaciones.

Asimismo, derivado de la obligación patronal de asumir parte de los costos derivados del teletrabajo erogados por el trabajador, representa un gran reto para el patrón calcular la parte proporcional de los servicios que se establecen dentro de las obligaciones especiales, afectando no únicamente su flujo de efectivo, ya que eran gastos no presupuestados, sino además no podrá hacerlos deducibles fiscalmente.

Por otra parte, es importante señalar que la parte patronal, además de ocuparse de las obligaciones especiales del Artículo 330-E de la LFT anteriormente mencionadas, debe preocuparse por establecer mecanismos que le permitan resguardar la seguridad de la información y de los datos que se utilicen en el desarrollo de las actividades por la parte trabajadora, además de que solo le será permitido en circunstancias extraordinarias, sin que la Ley describa a qué se refiere con dicha característica, implementar medidas de grabación de audio y video en el desarrollo del teletrabajo, ya que se pondera el derecho a la privacidad, que por la características especiales del trabajo en esa modalidad, implica que las actividades laborales se desarrollan, principalmente, en el seno del hogar del trabajador o trabajadora contratada bajo ésta modalidad.

Por último, cabe mencionar que la reforma a la LFT regula el derecho a la desconexión digital de los trabajadores como parte de los principales beneficios que ello conlleva, este punto era necesario ya que al momento de empezar a realizar Home Office las jornadas reales de los trabajadores excedían las legales. Asimismo, la realización del teletrabajo contribuyó a que los empleados fueran capacitados en la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación.

## **5. CONCLUSIONES**

Como conclusión a la presente investigación, se puede afirmar que, principalmente la situación extraordinaria que se ha presentado a nivel mundial denominada “pandemia”, ha venido a representar un sinnúmero de cambios en diferentes aspectos de la vida.

El teletrabajo, sin duda debe ir ligado con objetivos muy definidos y transparentes, que permitan el entendimiento de lo que se espera dentro de la actividad a desempeñar, la competitividad de las empresas, exige que las mismas adapten sus procesos utilizando de manera positiva las herramientas e instrumentos que permitan medir el cumplimiento de los objetivos planteados, sobre todo en esta modalidad de trabajo.

En el crecimiento del teletrabajo, se hace imperativo un cambio cultural que permita una organización eficiente en la realización de las actividades de los que intervienen en la relación laboral, parte de ese cambio viene ligado el respeto al derecho de la desconexión y el equilibrio entre el trabajo y la persona, para no caer en excesos que lleven riesgos como los psicosociales que traen consecuencias como el síndrome de burnout (síndrome del trabajador quemado), por lo que la observancia de una regulación en materia de salud laboral en el teletrabajo se hace un reto importante a cumplir.

## CONSIDERACIONES FINALES

Con la experiencia obtenida en esta investigación y una vez analizada toda la información obtenida, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Como principales recomendaciones, se puede mencionar que la cooperación y la confianza son elementos que se deben de fortalecer en el teletrabajo, así como la capacitación que permita el desarrollo de competencias y habilidades donde se vean involucrados todos los que participan en este esquema de trabajo.
- Por otra parte, se sugiere llevar un control adecuado de las jornadas de trabajo y que estas sean respetadas por ambas partes, además elaborar una guía con las responsabilidades, restricciones y sanciones previstas en la normatividad vigente y en el reglamento interior de trabajo de la empresa.

## 6. LISTA DE REFERENCIAS

- ALEPH. (abril de 2021). <https://aleph.org.mx>. Recuperado el 2022, de ALEPH: <https://aleph.org.mx/cual-es-el-significado-de-normatividad>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (5 de Abril de 2022). <https://www.diputados.gob.mx>. Recuperado el 2022, de Cámara de Diputados : <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Corbi, M. (16 de Septiembre de 2014). <https://www.bloglenovo.es/>. Obtenido de LENOVO: <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- De la Garza, G. (12 de Febrero de 2021). Reforma sobre Teletrabajo. *Diario Oficial de la Federación*. (23 de Abril de 2022). Obtenido de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5596009&fecha=01/07/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596009&fecha=01/07/2020)
- Diputados, C. d. (2022). *Cámara de Diputados*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Escoto, A. R., Padrón, M., & Román, R. P. (2021). La complejidad de la crisis por Covid-19 y la fragilidad del mercado de trabajo mexicano. Las brechas entre hombres y mujeres en la ocupación, la desocupación y la disponibilidad para trabajar. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 373-417.
- Global Workplace Analytics. (2022). <https://globalworkplaceanalytics.com>. Recuperado el 2022, de Global Workplace Analytics:

- <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>
- Grupo EUSAGA. (2022). <https://eusaga.mx/>. Obtenido de <https://eusaga.mx/conoce-el-listado-de-actividades-esenciales-y-evita-el-cierre-de-tu-empresa/>
- Idc Online. (23 de Febrero de 2022). <https://idconline.mx>. Obtenido de IDC: <https://idconline.mx/laboral/2022/02/23/nom-037-beneficios-para-teletrabajadores-y-obligaciones-de-empleadores>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. (2022). <https://archivos.juridicas.unam.mx>. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3259/8.pdf>
- La competencia S.A. (26 de Febrero de 2021). *Seguridad y Salud en el Trabajo en Tiempos de Pandemia*. Obtenido de <https://competencia.com.ec/blog/post/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-tiempos-de-pandemia.html>
- Marín, M. (7 de Septiembre de 2021). <https://lexlatin.com/>. Obtenido de LexLatin: <https://lexlatin.com/entrevistas/teletrabajo-mexico-derecho-desconexion>
- Martínez, R. (Diciembre de 2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2(4), 143-156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>
- ONU. (1 de Junio de 2020). <https://news.un.org>. Recuperado el 2022, de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). <https://www.ilo.org>. Recuperado el 2022, de OIT: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO)
- Organización Internacional del Trabajo CINTEFOR. (23 de Abril de 2022). Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3454>
- Peiró, R. (19 de Febrero de 2020). <https://economipedia.com/>. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-a-domicilio.html>
- Real Academia Española. (2022). <https://dle.rae.es>. Recuperado el 2022, de Diccionario de la lengua Española: <https://dle.rae.es/pandemia>

*Revistas del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.* (23 de Abril de 2022).

Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/16715/17308>

Secretaría de Salud. (31 de Marzo de 2020). <https://www.dof.gob.mx>. Obtenido de

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020&print=true](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020&print=true)