

COMUNICADO DE PRENSA



22 de octubre de 2021

COMUNICADO DE PRENSA

Carpeta informativa núm. 184

Una mirada al teletrabajo en México a 18 meses de confinamiento sanitario

Trabajo híbrido nueva figura en contexto laboral al contener emergencia sanitaria

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública presenta en la Carpeta informativa número 184 el tema: *Una mirada al teletrabajo en México a 18 meses de confinamiento sanitario*. Esta investigación analiza una de las estrategias implementadas en el rubro laboral: el *home office* o *teletrabajo*, el cual se implementó en 2020 como la opción para seguir laborando en un contexto amenazado por la pandemia del Covid ante una serie de medidas implementadas que evitaran contagios. Uno de los cuestionamientos que puntualiza es cuál será el futuro del teletrabajo después de que pase la emergencia sanitaria, debido a que existen diversas ventajas para empleadores y teletrabajadores que apuntan a que este modelo laboral no desaparecerá del todo, no obstante, el reto será su regulación. En la investigación se abordan las experiencias del teletrabajo antes y durante la pandemia; las tendencias en torno al *home office* en México post Covid- 19, así como los retos en la legislación del teletrabajo. De acuerdo con la OIT, la regulación de esta modalidad no es reciente o colateral a la pandemia, señala que ya había países en diferentes regiones del planeta que contaban con una norma al respecto. En este último apartado se incorporan datos y cifras relevantes sobre las medidas regulatorias del teletrabajo en diferentes países del mundo. En las reflexiones finales se resaltan importantes propuestas fundamentadas sobre las tendencias del teletrabajo en nuestro país.

Palacio Legislativo de San Lázaro, 22 de octubre de 2021.

Trabajo híbrido nueva figura en contexto laboral al contener emergencia sanitaria

COMUNICADO DE PRENSA

Carpeta informativa núm. 184

Una mirada al teletrabajo en México a 18 meses de confinamiento sanitario

De acuerdo con diversos estudios sobre las tendencias del teletrabajo en México, el trabajo híbrido puede ser una nueva figura en el contexto laboral al lograr contener la emergencia sanitaria por Covid-19, cuya modalidad tendrá sus propias particularidades y no puede tener la misma regulación que el teletrabajo, por lo que será necesario analizar más en torno a este tema y buscar dos aspectos fundamentales: el bienestar del trabajador y lograr la productividad, afirma la Maestra e investigadora Edith Carmona Quiroz.

Asimismo, considera que las reformas de enero de 2021 a la Ley Federal del Trabajo (LFT) subsanan vacíos en la regulación del teletrabajo para los empleados de la iniciativa privada, pero para los empleados de la administración pública se generan condiciones de desventaja.

Los resultados obtenidos en diferentes estudios sobre el teletrabajo muestran fortalezas y debilidades en la productividad, en las condiciones óptimas de los trabajadores y empleadores o coordinadores del trabajo y sobre el impacto en el bienestar de los trabajadores, advierte.

En la Carpeta informativa 184 se destaca que la implementación del teletrabajo conlleva un sinnúmero de retos por enfrentar desde la reorientación de la cultura del trabajo, la modificación de habilidades y capacidades de los empleadores y de los trabajadores y sus familias, así como el manejo y uso adecuado de las herramientas digitales y desde luego, la regulación de los derechos laborales.

Menciona que el teletrabajo no es una modalidad reciente, ya que por primera vez se hizo evidente durante la crisis petrolera de Estados Unidos de América en la década de 1970. Después en la Unión Europea, en Alemania y Austria, se implementó el trabajo remoto en las zonas rurales como una forma de solventar las dificultades de comunicación y distancia. En América Latina tuvo lugar en Brasil

durante 2004, en Chile en 2006, para el caso de México en 2007, en Argentina 2009 y en 2012 para Colombia en actividades más enfocadas al mercado. Esta modalidad de trabajo generalmente responde a momentos de crisis energética, por problema de vías de comunicación, cuestiones climáticas como en el caso de Finlandia o Islandia, o debido a situaciones atípicas como es el caso de la pandemia.

En el contexto actual, los expertos mencionan que no es lo mismo optar voluntariamente por el modelo de trabajo a distancia con todo lo necesario para tener buenos resultados que ser obligados a adoptar esa modalidad en el empleo por razones de seguridad y sin condiciones adecuadas en casa.

Datos de la OIT revelan que debido a la crisis de contingencia sanitaria que inició en el segundo trimestre de 2020, alrededor de 23 millones de personas en América Latina transitaron al trabajo a distancia, lo que permitió preservar un porcentaje significativo de empleos.

En el Informe: estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de Covid-19, elaborado por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), se destaca que el teletrabajo ofrecía condiciones positivas a los empleados al considerar la reciente reforma del artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2021, pero en un contexto de pandemia, la transición fue abrupta y no fue tan positiva para todos. Aunque la tendencia mayor fue la de conservar salarios y prestaciones sin ninguna variación, la segunda tendencia fue que bajaron salarios y prestaciones para casi una tercera parte de los empleados que participaron en el estudio, lo que contuvo el desempleo, pero no la precarización.

El informe señala con respecto al acceso de tecnología que 91.5% de los trabajadores en modalidad home office cuenta con equipo propio y 89.8% usa el celular propio como herramienta de trabajo, por lo que la transición del trabajo de oficina a casa no fue planeada. A 18 meses las condiciones no han cambiado, pese a que en México hubo regulación legal del teletrabajo en enero de 2021, los recursos para el desempeño de los trabajadores son por cuenta de ellos.

El INEGI dice que en los últimos meses se redujo la proporción de empresas que seguirán con el modelo de teletrabajo como alternativa permanente. De 1,873,564 negocios a los que se aplicó la Encuesta sobre el impacto generado por Covid-19, sólo 5.7% se mantendrá en esta modalidad.

No obstante, el reporte de Microsoft, Work Trend Index 2021 resalta que la tendencia es el trabajo híbrido en el que los empleados tienen la flexibilidad de trabajar desde la oficina y/o en cualquier otro lugar en el que tengan acceso a las herramientas que necesitan para laborar.

Documento completo: <https://bit.ly/3ohiaAe>