

**Autor: Juan Carlos de la Vega**

Juan Carlos de la Vega Gómez
Santamarina + Steta, Socio Director.
jdelavega@s-s.mx

**Autor: Samuel Flores**

Samuel Flores Montoya
Santamarina + Steta, Asociado
sflores@s-s.mx

Trabajo transfronterizo: Contratación de trabajadores que laboren desde México

El teletrabajo llegó para quedarse. La dinámica de los mercados y de las relaciones de trabajo exige adaptarse a nuevas tendencias para atraer y retener talento. Lo que surgió por una necesidad hace más de tres años se convirtió en una modalidad permanente que permite a los trabajadores optimizar su balance vida-trabajo. Algunas empresas lo adoptaron para optimizar gastos o incluso atraer talento especializado que pudiera no estar disponible en el lugar de origen, con independencia de donde se encuentre éste. Los trabajadores puedan ejecutar el servicio a distancia, a unas cuantas del centro de trabajo, a unos kilómetros, en otro Estado o incluso en otro país.

A raíz de la pandemia, en México se trabajó para generar regulación más completa. Se agregó un capítulo específico

de teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo ("LFT") y recientemente se publicó una Norma Oficial Mexicana para garantizar condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo (NOM-037-STPS-2023), con el objetivo de hacerse más competitivo en el mercado y dar certeza sobre las reglas, sin embargo, se reaccionó tarde y no ha evolucionado con la dinámica requerida. La NOM entrará en vigor en diciembre.

En este mercado globalizado, México se ha convertido en un centro para los nómadas digitales que encuentran en sus ciudades llenas de historia, pueblos mágicos o incluso en sus playas, un lugar desde el cual pueden continuar con los beneficios laborales de su país y a la vez disfrutar de la cultura mexicana, con un costo de vida en ocasiones menor que en su país de origen. Del mismo



modo, se han abierto las puertas a trabajadores mexicanos para acceder a mercados internacionales sin necesidad de cambiar su residencia. Todo gracias a las tecnologías de la información y comunicación.

Ante estos fenómenos, es necesario analizar con cuidado las implicaciones legales (laborales, fiscales y migratorias) que pudiera tener el contratar a una persona para que preste servicios desde México. Por ejemplo, existe el riesgo de que esa relación pudiera estar sujeta a la regulación mexicana, lo que podría traer como consecuencia, entre otras cosas, que se exija la inscripción y aportación de cuotas de seguridad social, el pago de indemnizaciones en caso de terminación de la relación de trabajo y la obligación de otorgar participación en las utilidades de la empresa.

Ciertamente hay medidas que pueden tomarse para mitigar los riesgos, pero dependerá del caso particular del empleador la factibilidad de que el riesgo se materialice y poder crear un traje a la medida de las necesidades. En algunas ocasiones pudiera tratar únicamente de un riesgo teórico, como en los casos de patrones que no cuenten con operaciones ni instalaciones en México, pues ejecutar

una sentencia sería complicado dado que requeriría que se ejecute u homologue en otro país, sin perjuicio del argumento de que ello podría implicar la aplicación extraterritorial de la LFT por parte del Gobierno Mexicano.

En ese caso, los empleadores deberán contar con la documentación necesaria para justificar que la relación de trabajo se encuentra sujeta a la regulación del país de origen y que la prestación del servicio desde México se hace por solicitud expresa del trabajador. Asimismo, será importante confirmar el estatus migratorio del trabajador, pues existen diversos tipos de visado, dependiendo el tiempo que la persona estará autorizado para permanecer en el país e incluso si estará autorizado o no para realizar actividades remuneradas.

Por otra parte, si la intención fuese someterse a la regulación mexicana, deberán considerarse otras cuestiones para estar en posibilidades de cumplir con las obligaciones que la regulación impone a los patrones.

Es posible obtener buenos resultados y desempeño de los trabajadores implementando sistemas de control y supervisión a través de la tecnología y las bondades de estos tiempos, sin embargo, aún quedan muchas interrogantes y dudas sobre la regulación y las implicaciones que tiene en el caso del trabajo transfronterizo. Es importante mantenernos actualizados y pendientes sobre la evolución del marco jurídico mexicano en la materia.