

Circular 1218-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “Economista”, sobre un tema que hemos tratado anteriormente y del que tenemos a su disposición un Manual y Protocolo sobre cuando y como debe de contratarse en la modalidad de “Home Office”- “Teletrabajo”- “Trabajo desde Casa”.

¿Por qué son necesarios los convenios laborales en el home office?

Los acuerdos formales entre patrones y trabajadores para establecer las condiciones en las que se realizará el teletrabajo son necesarios si se pretende implementar la modalidad de forma permanente.

La regulación del *home office* es muy laxa en México y la Ley Federal del Trabajo (LFT) tiene pocos elementos para regular esta figura. Ante este panorama, especialistas coinciden en que los convenios entre patrones y trabajadores son la única alternativa para implementar esta modalidad con certeza jurídica para ambas partes.

Los convenios de *home office* establecen, en primera instancia, las condiciones en las que se realizará el teletrabajo. En un contexto en el que una buena cantidad de empresas está considerando [implementar permanentemente el trabajo a distancia](#), es necesario que consideren que la

modalidad debe regularse mediante un acuerdo.

Carlos Ferrán, socio fundador de la firma Ferrán Martínez Abogados, asegura que el teletrabajo es una modificación de las condiciones de trabajo, porque se cambia el lugar donde las personas realizan sus actividades y, por lo tanto, requieren de un acuerdo con los trabajadores.

“Así como el salario, la jornada, la categoría del trabajador son condiciones, el lugar del trabajo es una condición y hay que recordar que en términos de ley y la jurisprudencia aplicable, el patrón no puede modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo de un trabajador”, explica.

En ese sentido, el abogado laboralista resalta que esta modificación unilateral del espacio de trabajo —aunque sea de buena fe— se traduce en un [riesgo para las empresas](#) . “El trabajador podría rescindir la relación laboral por causas imputables al patrón ¿Por qué? Porque me modificaste las condiciones”.

Sin embargo, los riesgos no son sólo para los centros de trabajo, también para los trabajadores, Manuel Fuentes Muñiz, profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), destaca que los empleados son los más desprotegidos ante la ausencia de un convenio de *home office*.

Por ejemplo, sin este convenio y ante un accidente en casa durante el horario laboral, sería difícil reconocerlo como un accidente de trabajo y eso significa que el trabajador se quedaría sin indemnización.

“Al hacer el convenio de manera verbal, el que está desventaja es el propio trabajador, porque

las condiciones de trabajo pueden estar variando en todo momento”, acota.

Además, aunado a la firma del convenio formal entre el patrón y el empleado, es necesario dar aviso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) sobre el acuerdo de modificación del lugar de trabajo, agrega el especialista.

Ambos abogados laboristas insisten en que es importante [anexar este convenio a los contratos de los trabajadores](#), porque el resto de las condiciones se conservarán.

Las herramientas de trabajo

Fuentes Muñiz considera que los convenios deben establecer con claridad los horarios laborales, las tareas que se realizarán, el sueldo y otros elementos como las herramientas de trabajo e, incluso, pagos proporcionales por los insumos que consumen los trabajadores en su domicilio.

La *Guía de orientación jurídica por afectaciones derivadas del Covid-19*, [elaborada por diversas firmas especializadas](#)

, destaca que a pesar de la regulación endeble del teletrabajo en la LFT, hay disposiciones de la ley laboral que se pueden aplicar en torno a esta figura en la actualidad. Una de ellas es la obligación de proporcionar las herramientas de trabajo.

“En principio el patrón también debe asumir el costo del internet y teléfono para que el trabajador pueda realizar el trabajo a distancia. Es recomendable que en la política de ‘*Home Office*’, quede pactado que estos gastos serán reembolsados por la Empresa exclusivamente durante el periodo de la contingencia sanitaria”, se explica en el documento.

Regulación vigente endeble

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) expone que en Latinoamérica y el Caribe la regulación del *home office* es nueva y aunque ha tenido avances significativos, aún hay un número importante de naciones que no cuenta con legislación específica para esta modalidad, que [en el escenario post-pandemia se posiciona como una opción permanente](#).

México es uno de los países de la región de Latinoamérica y el Caribe con la regulación de teletrabajo más laxa. El Congreso tiene pendiente la aprobación de una reforma para ampliar la figura y establecer, entre otros puntos, la igualdad de condiciones entre trabajadores presenciales y teletrabajadores.

“Un tema de creciente preocupación que afecta tanto a teletrabajadores como trabajadores tradicionales es la hiperconectividad y su efecto negativo sobre la conciliación entre la vida familiar y laboral”. En su estudio *¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?*, liderado por Verónica Alaimo, el BID alerta sobre los pocos avances de la región en reformas laborales para equilibrar la vida personal y el trabajo. Nuestro país no es la excepción en este atraso.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”