

There are no translations available.

Circular 1417-2020

Transcribimos un artículo escrito por Blanca Juárez, publicado el 02 de octubre 2020 en “El Economista” sobre el Teletrabajo –□ *Home Office*.

El teletrabajo no era como creíamos, la pandemia lo demuestra ¿cómo legislarlo?

Mientras en varios países de América Latina y Europa ya han avanzado en legislar el home office, en México siguen congelados al menos 12 proyectos en ambas cámaras del Congreso de la Unión.

El **teletrabajo** en México existía antes de la pandemia de covid-19. Pero es en medio de esta crisis que se ha entendido con más claridad la dificultad para llevarlo a cabo. Las largas jornadas porque, a falta de legislación hay quienes se aprovechan, son sólo **algunas de las problemáticas que presenta**. Pero también, la falta de acceso a internet o a una computadora personal, de un espacio adecuado en casa para laborar y el pago de servicios , otros.

“La pandemia nos ha dejado ver que hay menos incorporación a la etapa tecnológica de lo que suponíamos. En el mejor de los casos, [la posibilidad de conexión baja hasta la clase media](#)”, señala Alfonso Bouzas Ortiz, coordinador del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral.

La **brecha digital crea entonces una laboral**, considera. Pues algunas personas no pueden acceder a la red, ya sea por el costo o por la cobertura, o comprar a un equipo adecuado. Eso

les haría perder una oportunidad y un ingreso laboral. Con lo cual, el círculo de pobreza no termina.

Para el abogado Oscar de la Vega “es responsabilidad de las empresas y los patrones proporcionar los insumos y herramientas de trabajo”. Y en el caso del teletrabajo, la electricidad, el internet, el teléfono y la computadora son parte de esos instrumentos, agrega el socio fundador del despacho De la Vega & Martínez.

En el 2018, más de **2.5 millones de personas trabajaban a distancia** en este país, según el estudio Teletrabajo en América Latina, elaborado por 5G Américas. Eso representaba poco más del 4% de la población económicamente activa.

Para junio de este 2020, el 57% de las empresas encuestadas por la consultoría Willis Towers Watson había implementado el trabajo desde casa para gran parte de su personal. El sondeo se realizó a 143 organizaciones en México con más de 514,000 empleados en total.

Intentos de regulación

En casi todo el mundo, [la pandemia precipitó el teletrabajo](#), dice Alfonso Bouzas, doctor en Derecho Social. “En esta condición limitada, era la única manera de mantener empleos y producción”.

Esta forma de trabajo se había desarrollado sobre todo en Europa, recapitula en entrevista. Alemania, Suiza, Francia, son algunos de los países que ya contaban con una legislación al respecto. Colombia, Brasil, Perú, Panamá, Paraguay, Chile, Argentina y España las aprobaron en el contexto de la pandemia.

En el Congreso mexicano hay **12 iniciativas para regular el trabajo remoto**. Una de ellas ya fue aprobada por el Senado y el dictamen se encuentra en la cancha de San Lázaro. Otra, es la encabezada por el presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social en la Cámara Baja, Manuel Baldenebro. Esta última establece que esta modalidad se debe regir por un contrato y el derecho a la desconexión.

Propone crear un registro de patrones con teletrabajadores y [clasifica tres tipos de teletrabajo](#) : cuando se hace siempre en lugar distinto a la empresa; cuando se hace a veces en la empresa y en ocasiones, fuera; y cuando “por causas de fuerza mayor” se realiza posterior a la jornada laboral.

En opinión de Alfonso Bouzas, “en general, las fuerzas políticas tienen muy poca claridad sobre las particularidades del teletrabajo”. No obstante, “por la necesidad y la presión **es posible que saquemos una mala regulación**”.

La única “claridad que tiene el PAN (autor de la minuta que proviene del Senado) es obtener flexibilidades”. Tal como está esa reforma aprobada por senadores, “un empleador puede, discrecionalmente, pasar al esquema de teletrabajo sin considerar la voluntad del trabajador”, advierte.

Todo por escrito

En el 2019, cuando nadie se imaginaba esta crisis, [la OIT publicó el informe](#) *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral* . En él ya señalaba que una gran desventaja de esta modalidad era “la tendencia a trabajar más horas”. Además, la interferencia trabajo-casa provocaba la intensificación del trabajo.

Por lo tanto, **establecer las jornadas y horarios laborales** es de los elementos más importantes que debe incluir la legislación, considera el abogado Oscar de la Vega. Para algunos patrones, el *home office* se traduce en que el trabajador tiene que estar disponible las 24 horas, lamenta.

Además de que es imposible y contra derecho, [podría provocar estrés laboral](#) , advierte. Tener claro el horario también es importante porque, si el teletrabajo llegó para quedarse, cuando podamos salir con mayor normalidad, “el empleado podría confundir este esquema con uno de medio tiempo, e irse al super en jornadas de trabajo o llevar a los niños a clases vespertinas”.

Para Alfonso Bouzas el requisito esencial del teletrabajo es que el empleado lo ejerza de

manera voluntaria. Luego, que esté **mediado por un contrato** donde se establezcan la mayor cantidad de detalles posibles. Entre ellos, los horarios y el derecho a la desconexión terminada la jornada.

En la forma presencial de trabajo la relación laboral se acredita por “la mera prestación del servicio a cambio de una remuneración. Pero en el teletrabajo esta norma general no es suficiente”, requiere que las particularidades se establezcan por escrito, enfatiza.

En ese contrato también deben quedar asentados **todos los derechos y complementos** de cualquier “trabajo clásico: un séptimo día, prima dominical, un periodo de vacaciones y demás complementos del salario”. Así como el acceso a promociones de puesto.

El desafío en México no es menor, considera el diputado Manuel Baldenebro, se debe “generar, ampliar, promover y difundir el teletrabajo, para adecuarnos a la realidad a la que ha llevado la pandemia de covid-19”.

Recordamos a ustedes que será necesario adecuar los Contratos Individuales de Trabajo para el Teletrabajo por lo que ponemos a sus ordenes, ideas y proyectos respecto a este tipo de contratación.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”