

There are no translations available.

Circular 1631-2020

Transcribimos un artículo publicado por nuestro amigo el Lic. Manuel Fuentes el 21 enero 2021, publicado en el diario La Silla Rota.

El teletrabajo con enormes candados

En materia de teletrabajo, de manera intencional o por ignorancia, los legisladores pusieron un candado con doble chapa para ejercerlo. | Manuel Fuentes

Es una lástima que la reforma que concibe el **teletrabajo** se convierta en una **ilusión** desde su nacimiento. En lugar de construir una **norma obligatoria** para ser acatada por los **patrones** la convirtieron en **optativa** para ellos.

A los actuales legisladores antes de tomar posesión los debieron capacitar para que aprendieran a elaborar leyes; en lugar de ello, lo único que asimilaron fue cómo reelegirse, poder hacer campaña y al mismo tiempo, como malabaristas, evitar perder su dieta legislativa. Unos verdaderos campeones, pero sólo para su conveniencia.

Al reconocer el teletrabajo los legisladores cometieron un grave error: consideraron falsamente que en materia laboral existe la bilateralidad, que los trabajadores tienen libremente la

posibilidad de acordar con los patrones sus condiciones de trabajo y sus derechos. La mayor parte de los contratos que existen son adhesivos. O se firman a la conveniencia del patrón, o no se firman.

Legislaron de una forma tan ingenua como si para tener derecho al aguinaldo se necesitara un acuerdo entre el patrón y trabajador para decidir el número de días a pagar. Si de esta misma forma estuviera redactada la obligación del pago del aguinaldo, los patrones nunca cubrirían esa prestación a fin de año, ni 15 días ni ninguna otra cantidad.

Lo mismo sucedería con la obligación que tienen los patrones de otorgar un día de descanso por cada seis días de trabajo. Si se dejara a las partes acordar el disfrute de un día de descanso este no se ejercería, porque todo estaría a la voluntad del patrón. La norma si no es obligatoria, ésta no lo es y pierde su esencia; se convierte en apariencia.

En materia de teletrabajo, de manera intencional o por ignorancia, los legisladores pusieron un candado con doble chapa para ejercerlo. Éste podrá existir siempre y cuando haya un acuerdo entre las partes. Cuando el trabajador intente abrir el cajón que guarda sus derechos por el teletrabajo, se encontrará con ese candado especial del que ni llave le darán y hasta le prohibirán solicitar un cerrajero.

Para conocer del candado impuesto por los ingenuos (¿?) legisladores bastará revisar el nuevo artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala:

"Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I...

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo."

Si no hay costos pactados, (firmados por escrito) entonces el patrón no estará obligado a pagar los servicios de telecomunicaciones y de electricidad derivados del teletrabajo. ¡Gran regalo a los patrones!

Con esta redacción la reforma del teletrabajo se convierte en una completa mentira gracias a nuestros flamantes legisladores que además de carecer de la competencia jurídica necesaria, todo lo votan a la prisa, sin considerar que en los detalles se esconde el diablo.

Como colofón de la aberración, el indicar que las "condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar" (artículo 330-B) sin dar opción de que se privilegie el principio de la realidad, aun cuando no exista contrato, desaparecerá cualquier buena intención. Al redactarlo así se condiciona el teletrabajo a la existencia de un contrato formal por escrito y eso significa anularlo.

La reforma del teletrabajo se atreve a legitimar ¡la inexistencia de los contratos colectivos! (Artículo 330-D) contrariando la reforma laboral del 1º de mayo de 2019:

"Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo..."

Es absurda esta redacción porque los patrones no pueden incluir así porque sí el teletrabajo en los reglamentos interiores de trabajo porque éstos no tienen un carácter unilateral. No son propiedad patronal, como lo insinúa el artículo 330-D, aunque sea para abonar derechos positivos.

El teletrabajo con estos candados y sin dotar de recursos suficientes a la Secretaría del Trabajo para contar con inspectores, hará de esta norma una ficción; la convertirá en una actividad clandestina, eso sí por videoconferencia, y con derechos que únicamente se mirarán sólo a través del cristal de la computadora. De lejos.

De otros avatares

Con pesar nos enteramos de la muerte del profesor Ismael González Martínez ocurrida el pasado 11 de enero de 2021. Sentó sus raíces en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Azcapotzalco, primero como estudiante de la carrera de derecho y después como destacado profesor en la especialidad de derecho del trabajo y seguridad social.

Lo conocí en los pasillos de la Universidad después de terminadas las clases donde empezamos a compartir diversas inquietudes del mundo laboral. Era muy analítico, cada texto y cada línea lo cuidaba con especial atención. En ocasiones llegaba a su cubículo para analizar la situación de los derechos de los trabajadores, que era una pasión compartida.

Por circunstancias de la vida ocupé el cargo de subdirector general del Sistema de Transporte Colectivo (metro) entre los años de 2000 a 2004 y él fue designado como asesor laboral del Sindicato, lo que significó que fuéramos contrapartes en las negociaciones laborales. A pesar de ello nuestro trato fue respetuoso asumiendo la responsabilidad que nos correspondía en ese momento.

Durante su ejercicio de docente fue titular de la materia de Seguridad Social en México que ahora asumo en nuestra querida UAM, con la complejidad y dramáticos cambios que representa.

Deja el profesor Ismael González Martínez un enorme legado y una presencia irremplazable.

Nosotros pensamos que si existe la obligación de compensar por el uso de energía eléctrica e internet cuando realmente se trate de una relación laboral de “Teletrabajo” en los términos de la reforma.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”