

There are no translations available.

Circular 2104-2022

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el día 12 de enero del 2022 en el diario “El Economista”, sobre modelos de trabajo para darle la vuelta a la reforma de Teletrabajo-home office.

PRIMER AÑO DE LOS CAMBIOS A LA LFT

Modelo de trabajo 3-2-2, la tendencia para darle la vuelta a la reforma del home office

Con el esquema híbrido de tres días de oficina y dos días de home office que se espera predomine entre los nuevos modelos de trabajo no se rebasa el 40% de la jornada laboral que marca la LFT y las empresas evitan las nuevas obligaciones legales.

En 2022 se espera que más organizaciones apuesten por el **trabajo híbrido**, una combinación de días con actividades presenciales y otros con trabajo desde casa. Sin embargo, el modelo que se plantea en algunas organizaciones buscaría conservar el *home office*, pero sin aplicar la **reforma de teletrabajo**, la cual cumplió esta semana un año de haber entrado en vigor.

De acuerdo con una investigación de la firma Talent Solutions de ManpowerGroup y Everest, el **modelo 3-2-2** (tres días de oficina, dos días en casa y dos días de descanso) es el que está predominando entre los esquemas híbridos que están adoptando las empresas.

Pero en una jornada semanal de cinco días, trabajar desde casa sólo dos días implica laborar fuera del centro de trabajo únicamente el **40% de la jornada laboral**, es decir, el límite

establecido por la reforma de teletrabajo para que no sean aplicables las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

“Hay una arquitectura legal para [evadir el cumplimiento de la reforma de teletrabajo](#), que sobretodo tiene al menos tres objetivos. El primero es la protección de el o la trabajadora que realiza el trabajo a distancia para que las obligaciones patronales no desaparezcan, en especial en cuanto al equipamiento que tiene que recibir el trabajador para sus funciones. Otro aspecto tiene que ver con evitar la extensión de las jornadas laborales y un tercer aspecto es la seguridad y salud en el trabajo”, expone el abogado laboralista Manuel Fuentes Muñiz.

El 12 de enero de 2021 entró en vigor la **reforma de teletrabajo**, un año después, su cumplimiento es de claroscuros. La regulación del trabajo remoto estableció la obligación de los empleadores de proporcionar las herramientas de trabajo como computadoras, además de costear los gastos en telecomunicaciones y apoyar a los trabajadores con la parte proporcional del consumo de energía eléctrica.

Sin embargo, la nueva regulación contempla que para ser aplicable el teletrabajo debe rebasar el 40% de la jornada laboral fuera del centro de trabajo. El **modelo laboral 3-2-2** que se adopta con más frecuencia no rebasa el porcentaje fijado en la LFT.

Bajo este esquema, subraya Manuel Fuentes, se pierden los objetivos de la reforma porque no son aplicables y exigibles las nuevas disposiciones legales. “Estos tres elementos son los que se diluyen en una relación como la que se plantea con el **esquema 3-2-2**, en la que finalmente estar laborando dos días a la semana desde casa, no se rebasa el 40%”, apunta el profesor investigador de la Universidad Autónoma de México (UAM).

El cumplimiento de la regulación del teletrabajo, desde su promulgación en enero de 2021, ha sido un asunto de diversas interpretaciones. A pocos días de que se publicara la reforma en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) fijó una postura en la que consideraba que las nuevas disposiciones no eran aplicables en un contexto como la pandemia, donde el teletrabajo era más obligado que intencional.

Un año después, con una recuperación de la movilidad y los semáforos epidemiológicos permitiendo la reapertura de oficinas, especialistas consideran que la justificación de la fuerza

mayor para no aplicar la nueva regulación ya no es viable y las empresas que mantienen este esquema deberían estar ya en [cumplimiento normativo de las nuevas disposiciones](#).

Jimena Sánchez, socia de la firma D&M Abogados, opina que la pandemia nunca fue motivo suficiente para no aplicar las modificaciones legales. “El **teletrabajo** no dejó de ser teletrabajo por un tema de contingencia. Entonces, si tú cumples con todos los supuestos que marca la reforma, es decir, representa más del 40% de tu horario y es a través del uso de tecnologías de la información, es teletrabajo independientemente del motivo”.

Desde la perspectiva de la abogada, el modelo 3-2-2 es una vía legal para mantener la **flexibilidad laboral**

, otorgando el beneficio del trabajo remoto, pero sin caer en el supuesto que establece la Ley Federal del Trabajo.

“La mayoría de los formatos de trabajo que tenemos son cinco días de trabajo por dos de descanso. Eso quiere decir que nosotros distribuimos nuestra jornada de 48 horas en cinco días en lugar de seis, que es la regla general. Entonces, si nosotros trabajamos desde nuestra casa dos días y tres días vamos a la oficina, no estamos en la **figura del teletrabajo** porque no representa más del 40 por ciento. Aún con ese esquema híbrido, los patrones estarían exentos del pago de los gastos, de asignar las herramientas de trabajo”, explica la especialista.

Una prestación y no un esquema laboral

Para Sara Morgan, especialista en Derecho Laboral y consultora independiente, el **modelo híbrido 3-2-2**

tiende a convertirse en una prestación superior a la ley más que en un nuevo formato de trabajo.

“Se trata de que trabajadores y empresas se sientan cómodos con sus maneras de trabajar y que les convenga a los dos. Si a un trabajador le conviene, quizá no cubrir el 40% en su casa porque no se puede, pero cubrir un 30% o un 20%, le estás ayudando al trabajador. En ese aspecto no hay una contradicción, la ley no prohíbe que las personas vayan dos días a casa, sólo indica que para considerarlo como teletrabajo tiene que rebasar el **40% del horario en casa**”, expone.

En ese tenor, si un empleador le propone a un trabajador realizar sus actividades **dos días desde casa**, entonces se trata de un beneficio porque es una alternativa para cuidar al personal tanto en su salud como en su economía, señala Sara Morgan.

Para Manuel Fuentes, la práctica ha evidenciado algunas **lagunas legales** que dejó la reforma de teletrabajo y que requieren una nueva modificación para que las personas que realizan trabajo remoto no queden desprotegidas. El porcentaje de la jornada laboral para que se configure la figura del teletrabajo es una de ellas.

“Debería una reforma de la reforma en donde se establezca que el 40% sea motivo de protección del trabajador, porque lo deja en el limbo, sin ningún tipo de responsabilidad del patrón hacia el trabajador. Ese **modelo 3-2-2** es modelo que beneficia más al patrón que al trabajador”, opina el especialista.

De acuerdo con una investigación de Bain & Company, uno de los beneficios para los empleadores al establecer el **teletrabajo** como alternativa permanente es la optimización del espacio de trabajo corporativo, la cual puede suponer un ahorro en costos inmobiliarios de entre el 15 y 30%, y un potencial de hasta un 20% adicional mediante el rediseño de procesos operativos.

Con el aumento en los contagios del Covid-19 (omicrón), debería de declararse la contingencia sanitaria y no jugar con los colores de los semáforos para evitar los incumplimientos a la Ley.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”