



El teletrabajo en México como resultado del impacto de la pandemia en las relaciones laborales

Rogelia Gómez Vargas

El impacto de la pandemia y con ello la obligatoriedad de confinarse ha modificado el desarrollo de las relaciones laborales en México. Si bien es cierto, mediante los decretos presidenciales de treinta y treinta y uno de marzo del año dos mil veinte se establecieron las actividades esenciales y no esenciales, y ello trajo consigo la imposición de realizar tareas de carácter laboral en los domicilios de los trabajadores sin que en dicha fecha estuviese reguladas o establecidas las bases para la prestación del trabajo personal bajo la modalidad del teletrabajo.

En ese contexto, frente al vacío normativo y ante la necesidad de la continuidad del vínculo laboral, en el mejor de los casos, trabajadores y empleadores modificaron las condiciones en las que se desarrollaría la relación laboral, esto es, se redujeron las actividades, las horas de prestación del servicio y el salario. De esta forma transcurrieron los meses agudizándose los efectos de la pandemia en el mercado laboral, entre otros, con el cierre de fuentes de trabajo de medianos y pequeños empleadores, siendo gravísimo ya que en México la mayor parte del sector económico recae en pequeñas y medianas empresas.

El once de enero de este año se publica una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se agrega por primera vez la figura jurídica del teletrabajo, estableciendo que el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón¹.

Así mismo define que la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación. Se entenderá por *tecnologías de la información y la comunicación*, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

¹ Ley Federal del Trabajo http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_300321.pdf (consultada el 15 de abril de 2021).

Se estipula que para considerarse teletrabajo, las actividades de la relaciones laborales se deberá de desarrollar más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato, resaltando en especial que debe establecerse claramente la naturaleza y características del trabajo, el equipo e insumos de trabajo, los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, entre otros.

La inclusión del teletrabajo en la legislación laboral mexicana incluye nuevas obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, siendo las siguientes:²

Obligaciones del empleador:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.
- Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.
- Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Obligaciones del trabajador:

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.
- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.
- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deber ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual

² *Idem.*

podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones en igualdad con los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Aunque un trabajador labore desde casa o en algún otro lugar fuera de la empresa, sigue teniendo el derecho de abandonar sus actividades cuando su jornada laboral termina, sin embargo a muchos empleadores todavía se les complica comprenderlo.

El derecho a la desconexión promueve que los colaboradores no desarrollen actividades fuera de su horario laboral aunque sean contactados por hacerlo, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en fuera de su horario laboral, en sus días de descanso, permisos o feriados anuales.

La desconexión laboral es el derecho que las personas trabajadoras tienen de disfrutar de jornadas laborales dignas.

CONCLUSIONES

El teletrabajo en México, como modalidad en las relaciones laborales, se desarrollaba previo a la pandemia y se incremento con ella sin regulacion alguna. La tardía regulación del teletrabajo en la legislacion laboral mexicana implicó menoscabo en las condiciones de la prestacion de los servicios de los trabajadores.

Actualmente, después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el teletrabajo implica un trabajo personal, subordinado y remunerado, fuera de las instalaciones del empleador, utilizando primordialmente tecnologías de la información y comunicación, teniendo como condición que mínimo el 40% de las actividades laborales deben de desarrollarse fuera del centro de trabajo para ser considerado teletrabajo.

El empleador esta obligado a proporcionar, instalar y mantener equipo y herramientas de trabajo necesarias para el teletrabajo, así mismo debe asumir los costos necesarios para el desempeño del

teletrabajo (electricidad y telecomunicaciones) y además debe de respetar el derecho a la desconexión.

El teletrabajador debe guardar y conservar equipos, materiales e insumos para el teletrabajo, informar el costo de los servicios, utilizar los mecanismos de supervisión y atender políticas y mecanismos para proteger información del empleador.

Los mecanismos para supervisar el trabajo deberán permitir el derecho a la intimidad y el respeto a la protección de datos personales. El uso de video y micrófono se permite solo de manera excepcional o cuando la naturaleza de las actividades así lo requieran.

El teletrabajo debe ser voluntario, reversible, constar por escrito, permitir el derecho a la desconexión y lograr un equilibrio laboral y de igualdad con el trabajo presencial.

El aumento del teletrabajo, en actividades que lo permiten, es innegable, si bien es cierto esta modalidad se venía desarrollando con anterioridad a la pandemia, también es cierto que en la actualidad esta figura ha sido adoptada para lograr la conservación de las fuentes de trabajo y la continuidad de las relaciones laborales.

Rogelia Gómez Vargas
Especialista en derecho del trabajo y servidora pública