

Hablemos del teletrabajo

Por: Juan Loredo y Víctor González, LEGAL LABORAL

Las últimas tres décadas han estado marcadas por un acelerado avance tecnológico, abriendo un mundo de posibilidades de nuevos entornos de negocio. Al mismo tiempo, se han desvanecido y hasta desaparecido aquellas agrupaciones que no comprendieron a tiempo la nueva realidad tecnológica y social.

Aunado a ello, otros factores como las condiciones climáticas actuales, la creciente aglomeración en las grandes ciudades, el esfuerzo de las empresas por reducir costos y ser más eficientes, así como el imperativo de adaptarse a las necesidades de las nuevas generaciones, han impulsado cambios importantes en nuestra legislación laboral tendientes a contemplar formas alternativas de contratación.

En este sentido, las modalidades en que se presta un servicio personal y subordinado han sido tema de estudio desde la década de los años setenta, no obstante, es hasta nuestros días y en nuestro país, que ha generado entusiasmo, pero también muchas dudas. Nos referimos, por ejemplo, a temas como son el teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo desde casa, *home-office*, o cualquiera otra denominación existente o por existir.

No obstante que se esperaba una regulación más específica del teletrabajo en la reforma laboral de mayo de 2019, ésta no se materializó. Empero, la figura ya había sido incluida en las reformas a la Ley Federal del Trabajo del año 2012; en especial el artículo 311, cuyo contenido precisa:

“...Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”.

Del citado artículo podemos advertir las características del teletrabajo:

- Debe tratarse de un servicio personal subordinado sin presencia física en el domicilio del patrón.

- La comunicación entre patrón y trabajador se establece mediante algún medio electrónico, digital o de voz.
- Aunque no es una definición amplia, podemos decir que, en este tipo de servicios, el patrón debe tomar medidas para garantizar la plenitud e igualdad de derechos de quien presta este tipo de servicios con quien labora en un centro de trabajo tradicional.

Resulta claro que esta modalidad de trabajo puede significar importantes beneficios para la empresa y el trabajador: flexibilidad de horarios y eficiencia de tiempos, mejor manejo de instalaciones, entre muchos otros.

Sin embargo, existen razones aún más poderosas que han obstaculizado o desincentivado este tipo de esquemas en las empresas; a saber, entre ellas se pueden contar las siguientes:

1. En general, prevalece escasa o nula cultura de la disciplina laboral. Es decir, el trabajador que se ha acostumbrado a un entorno de controles físicos y figuras de autoridad que le representen orden y supervisión, difícilmente se adapta con agilidad a un entorno en el que es “libre” de autoadministrar su tiempo y jornada de trabajo.
2. Aun cuando se habla de la evolución y futuro de la mayoría de los puestos de trabajo, sigue existiendo la necesidad de un contacto visual directo. Lo anterior supone que un gran porcentaje de las relaciones laborales (supra subordinación) requiere presencia física. Por lo tanto, resultan ser pocas las posiciones que, de requerirse inicialmente la asistencia en el centro de trabajo, podrían migrar a un nuevo esquema.
3. El gran problema del control y supervisión. Podemos entenderlo en dos sentidos:
 - a) Si bien existe esta figura ya contemplada en la legislación laboral, no ocurre lo mismo con un esquema adecuado a la par, sea digital o elec-

La figura ya había sido incluida en las reformas a la Ley Federal del Trabajo del año 2012; en especial el artículo 311.

trónico, que permita controlar, por ejemplo, el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón (recordemos que el elemento “disposición” es determinante para concluir que una persona se encuentra trabajando). En consecuencia, en un hipotético caso de reclamo de horas extra o de exceso de jornada, pondría al patrón en serios problemas si no cuenta con elementos convincentes a juicio de la autoridad laboral.

- b) La supervisión de funciones y entrega de resultados se puede convertir en un problema si no se cuenta con un esquema confiable de comunicación y remisión de reportes. En ese sentido, la empresa debe tener una serie de documentos específicos relativos a funciones, otorgamiento, uso y custodia de herramientas, accesos y contraseñas; todo ello con el fin de tener el control de la relación contractual en caso de algún conflicto o incumplimiento.

- 4. La información dispersa. Resulta preocupante para muchas empresas, el que su información pueda estar accesible desde puntos remotos y no “controlados”. Así, al margen de las medidas en materia de controles de consulta y registros de actividad de usuarios, este es un tema que puede determinar el optar o no por el teletrabajo.

Finalmente, en caso de interesarse por este esquema laboral, cabe las siguientes recomendaciones:

- a) Es fundamental mantener actualizados todos los documentos y registros laborales de los empleados, especialmente de aquellos candidatos a la modalidad de teletrabajo: contrato diseñado especialmente para estas funciones y condiciones; entrega-recepción de bienes de la empresa, documentos de confidencialidad, privacidad, entre otros.
- b) Considere esta opción como un incentivo para aquellos trabajadores que, en un ambiente de

- c) igualdad de condiciones, hayan demostrado un desempeño constante y sobresaliente. A menos que se trate de un puesto especialmente creado para esta modalidad a distancia, no es recomendable migrar a colaboradores desde el centro de trabajo a su casa, si no existe para ello un sistema de comunicación interna que deje claras las nuevas reglas.

Recuerde que aun en esta nueva modalidad de trabajo, son vigentes todos los principios del derecho laboral, en el entendido de que es el patrón quien debe acreditar las condiciones de trabajo de sus empleados; con la consecuencia de, en caso de no hacerlo, tener por presuntamente cierto lo alegado por el trabajador, al margen de cualquier inspección o requerimiento de información por parte de la autoridad laboral.

El contenido es responsabilidad del autor.

