

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Dr. Leopoldo Reyes Equiguas



Es un gusto saludarte de nuevo, querido lector. Estamos en cuenta regresiva, a unas horas de estrenar año y de despedir a este 2020, año del que los libros de historia tendrán mucho de qué hablar y explicar a las futuras generaciones en todos los ámbitos del quehacer humano, año que será nutrido en cuanto a datos históricos y el cual paradójicamente, será para la humanidad, uno que quisiéramos borrar del recuerdo de todos; pero, en fin, aquí estamos y aquí seguimos para bien o para mal, trabajando en darte los mejores consejos para que el próximo 2021 sea mejor que el año por fenecer.

Hoy toca platicarte sobre un tema que terminó de cocinarse en el Congreso y del cual ya se habla en varios pasillos de las cámaras empresariales y de los sindicatos obreros, me refiero a la nueva regulación del llamado “teletrabajo”, conocido en el ámbito laboral de

nuestro hermoso México con el anglicismo “home office”, el cual como es sabido, ante las visiones encontradas del patrón vs. trabajador, antagónicas por naturaleza, no es extraño ver como extreman sus posiciones, ya que mientras algunos patrones quieren ahorros a como dé lugar, y cargan toda la transición del llamado “home office” o teletrabajo a sus empleados, hay trabajadores que argumentando que no cuentan con servicio de Internet y que sus consumos de energía eléctrica son mínimos, en cuanto se van a trabajar a casa contratan servicios Premium de Internet para poder ver sus series favoritas, y en épocas de calor o de frío pretenden cargar en los costos del “home office” la factura total del aire acondicionado o de la calefacción, pero sabemos que en las relaciones laborales, ni todos los patrones son demonios, ni todos los trabajadores son mansos corderos.

En días pasados, para ser preciso el martes 8 de diciembre del año que corre, se publicó en la gaceta parlamentaria de la Cámara de Diputados, el Dictamen por parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la iniciativa, a través de la cual se propone reformar el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, el cual establece por primera vez en nuestro país, una regulación específica enfocada a esta modalidad de trabajo, la cual, como sabemos todos, ha tenido un auge a raíz de la pandemia y la cual ha sido impulsada como política pública desde el gobierno federal y replicada por los gobiernos estatales y municipales.

Hace algunos meses, recién decretada la emergencia sanitaria en esta misma columna, expuse la necesidad de contar con una regulación ex profeso para la materia, ya que por necesidad más que por convencimiento en el modelo, muchas empresas habían migrado sus sistemas y procesos principalmente administrativos, al "trabajo en casa", pero que nuestra legislación laboral carecía de normas jurídicas específicas que dotaran de seguridad jurídica a las partes, principalmente al trabajador, que en honor a la verdad, es la parte de la ecuación que en esta pandemia ha tenido que aceptar condiciones laborales bastante adversas, con tal de mantener su trabajo, y no porque el empresario no esté sacrificando su patrimonio, pues claro que lo está haciendo, pero este último tiene a final de cuentas, en términos legales, la obligación de liquidar al empleado si el negocio ya no funciona o bien, declararse en quiebra, aunque el gobierno también debió implementar los mecanismos emergentes previstos en la



legislación laboral en apoyo de los patrones, pero como dicen los clásicos: “esa es otra historia”; sin embargo, afortunadamente he sido testigo de convenios extralegales, donde en aras de sortear la crisis y mantener los empleos se han aplicado medidas que en otras condiciones sería impensable que un trabajador aceptara, como una reducción de salarios al 50%, sólo por mencionar un ejemplo.

En cuanto al dictamen propuesto por la Cámara de Diputados para regular el “teletrabajo”, en términos medulares se establecen regulaciones respecto de los siguientes aspectos:

1. Definición de teletrabajo y teletrabajador.
2. Convenio de teletrabajo y condiciones en las que se puede prestar el servicio.
3. Promoción del equilibrio de las relaciones laborales con los teletrabajadores para que gocen de un trabajo digno.
4. Obligaciones y responsabilidades de las partes ajustándose a las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos profesionales, así como protección de los derechos a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
5. Implementación de una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo, por parte de organizaciones sociales, públicas y privadas con el apoyo de autoridades laborales.

Ahora bien, conforme a los estudios practicados por organismos internacionales y análisis académicos a los que hace referencia el dictamen de los diputados, a continuación te presento mis comentarios en torno a dichos análisis:

Distanciamiento social ante la pandemia

Ventaja

Conforme al razonado por los legisladores, este sistema de trabajo garantiza el distanciamiento social y permite con ello una efectiva contención de contagios, sin afectar la productividad y economía de aquellas empresas que pueden mantener sus procesos productivos bajo el modelo a distancia.

Desventaja

En este punto coincidimos con los sres. Diputados; sin embargo, esperamos que no sea el único ni el principal motivo que los haya hecho trabajar en la materia, ya que cómo lo ha venido anunciando reiteradamente el subsecretario López-Gatell, en uno mes México estará “vacunado” contra el Covid-19, por lo que la famosa reversión del teletrabajo, que consiste en la posibilidad de que los trabajadores que así lo soliciten puedan regresar a las labores “presenciales” en el centro de trabajo, lo podrán solicitar, por lo que habrá que ver, ¿qué pasará cuando por fin “domemos a la bestia”, o “aplanemos la curva”?, usando el lenguaje de la 4T. ¿Cuánto costará volver a poner oficinas presenciales, si ya los trabajadores están instalados en sus hogares?; para muchos podrá ser atractivo laborar desde su casa en este escenario pandémico, ya que deben mantenerse encerrados, pero cuando ya no sea necesario,

cuando los hijos vuelvan a los colegios, cuando la cotidianidad de actividades fuera de casa regrese, ¿todos estarán dispuestos a lidiar ya no con el jefe, sino con él, o la cónyuge todo el día?; suena a broma, pero recordemos como se disparó el indicador de violencia intrafamiliar y de feminicidios por el encierro a nivel nacional; hay otras maneras de estresarse, no sólo las laborales; habrá que esperar que sucede después de la megacampaña de vacunación Covid, pues se ha venido advirtiendo sobre cepas más agresivas recién detectadas en Europa, al parecer al sur de Inglaterra; esperemos que ahora sí se tomen las precauciones y prevenciones, y no cuando tengamos el problema encima.

Mayor calidad de vida para el trabajador

Ventaja

Para la Organización Internacional del Trabajo, el no tener que trasladarse a los centros laborales, es evidente que conlleva muchos beneficios en un radio de 360 grados: ahorro para el trabajador en tiempo, lo que le permite mayor convivencia familiar, ahorro económico, pues no hay desembolso por los costos de traslado, disminución significativa del estrés por el exceso de tráfico y saturación del transporte, disminución de la contaminación por la reducción del tráfico, entre otros aspectos más particulares, dependiendo del perfil de cada trabajador; todo lo anterior en suma y de manera combinada, hace que el trabajador sea un empleado motivado, lo que se traduce en productividad, la que será aprovechada en definitiva por el patrón.

Desventaja

Lo anterior en el papel suena muy estimulante para cualquier empleado; cualquier trabajador quisiera tener un empleo donde pueda disfrutar de mayor tiempo libre, lo que implica una gran carga de confianza por parte el patrón, pero seguramente levanta la ceja de más de un empleador, ya que desafortunadamente la cultura laboral de muchos empleados requiere que éstos estén sometidos a presión y vigilancia permanente para dar resultados. En la práctica, no todos están hechos para el trabajo a distancia, se requiere de disciplina, organización y mucho, pero mucho sentido de responsabilidad, y desafortunadamente no todos la tienen; en este aspecto, recomiendo analizar no sólo las actividades y procesos dentro de la empresa que pueden calificar para migrar al ámbito digital; también hay que analizar los perfiles de puestos por parte de los candidatos, junto con el reclutador o psicólogo industrial, para verificar si la persona tiene las cualidades necesarias para responder a los retos del teletrabajo.

Ahorros de energía y de insumos para el patrón

Ventajas

La disminución de tráfico de personal en los centros de trabajo por la “descentralización” de actividades de empleados a los hogares, disminuye significativamente los consumos de energía eléctrica, suministro de agua, jabón, papel higiénico y servicios generales; incluso se habla de una reconfiguración del mercado inmobiliario después de esta pandemia, ya que muchas empresas piensan en ya no regresar a oficinas físicas, o por lo menos, no con la ocupación total como la tenían hasta el mes

de abril de este año, lo que dependiendo de los metros cuadrados y ubicación geográfica, representaría mayores o menores ahorros.

Desventajas

Existe en el proyecto de reforma laboral un par de aristas que se debe tomar en cuenta; por un lado, está la “reversión”, que como ya mencioné, consiste en la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar el patrón en cualquier momento regresar al trabajo presencial, lo que deja abierta una contingencia terrible para el patrón, quien tendrá que mantener las condiciones para poder recibir de “regreso” en oficinas físicas al empleado, y es ahí donde se encuentra la segunda arista, ya que pareciera entonces que el patrón debe mantener dos estructuras paralelas: la virtual para el teletrabajo, donde deberá entregar equipo y software a sus empleados, pagar gastos de conectividad y suministro de energía eléctrica y capacitarles en el uso de la tecnologías de la información, y por otro lado, contar con la estructura física para cuando el teletrabajador decida regresar a laborar presencialmente por convenir a sus intereses, pues el artículo que regula la figura no establece requisitos específicos, incluso señala que se debe garantizar el retorno del trabajador a las labores presenciales, disponiendo de mutuo acuerdo los tiempos y mecanismos de retorno, pero no indica que puede haber una negativa por parte del patrón; con base en lo anterior, podríamos afirmar que la figura de “reversión” puede provocar que el teletrabajo resulte más oneroso para el patrón.

Acceso a un mayor mercado laboral, incluyente y con sentido social

Ventajas

Según el análisis legislativo, los patrones podrán contar con un mayor mercado laboral, pues podrán contratar desde trabajadores certificados hasta gente con algún grado de discapacidad que tiene dificultad para trasladarse al centro de trabajo, o mujeres que pueden laborar desde el hogar sin desatender sus labores domésticas.

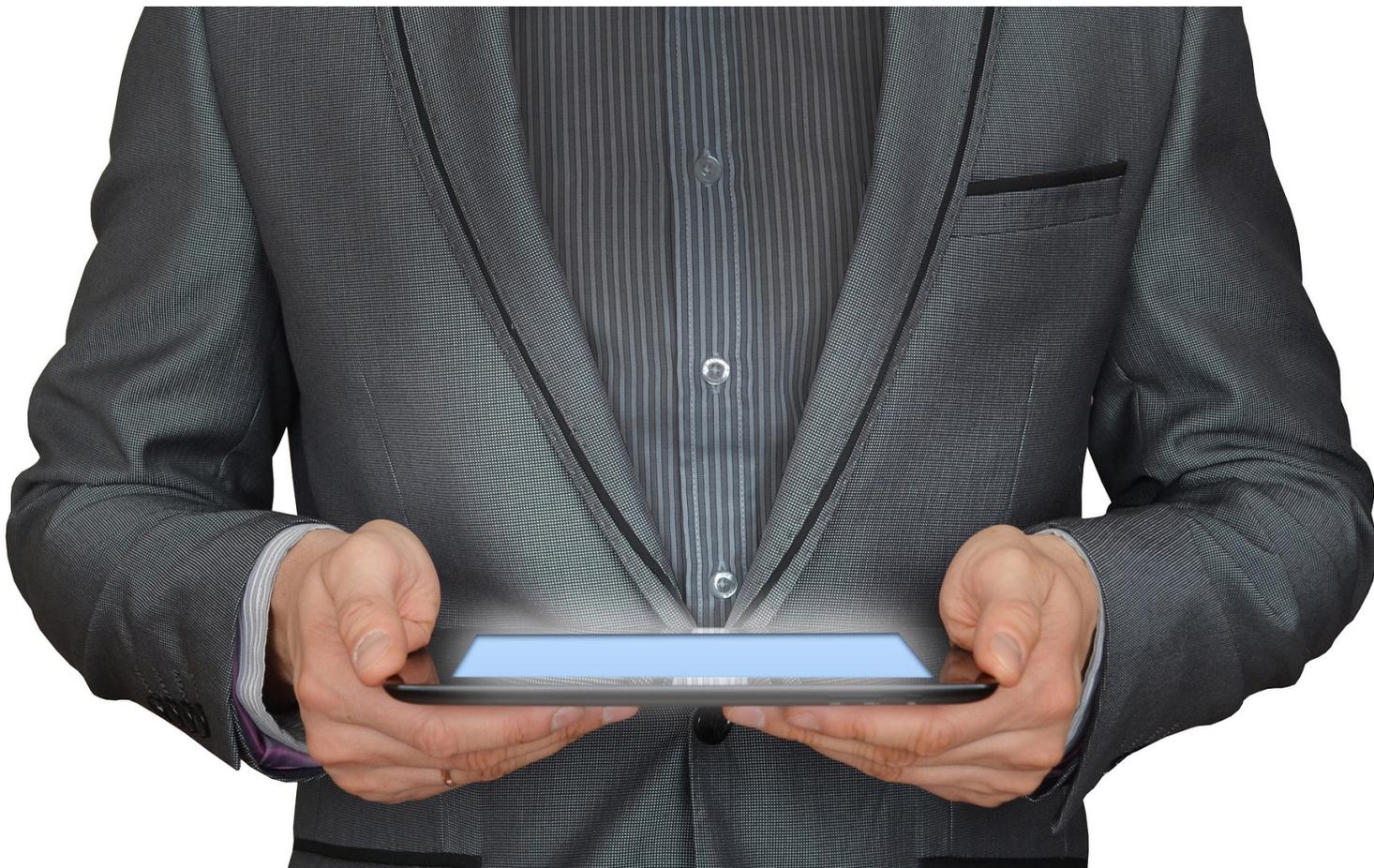
Desventajas

Quienes han tenido que separar a un empleado del trabajo conocen el viacrucis que representa el poder asegurar la información que se encuentra en los equipos de cómputo que están bajo resguardo del empleado despedido; hay que cuidar que los datos no sean vulnerados, corrompidos, o simplemente copiados para fines diversos al trabajo encomendado; la protección de datos es un tema muy sensible hoy en día, los accesos remotos a los servidores de una empresa requieren de sofisticados sistemas de protección informática, por lo que una relación laboral fallida en el teletrabajo se puede volver en una verdadera bomba de tiempo, y aunque no faltará quien me diga que en el contrato laboral se deben establecer las restricciones y penalidades para el teletrabajador, por el uso indebido del equipo de cómputo, así como de la información a la que tenga acceso, es un hecho que borrar información, sustraerla o corromper con algún virus el centro de datos, puede provocar una catástrofe de muchos millones de pesos, que ni con un despido sin indemnización, salvará las finanzas de la empresa; así que hay que

ver con mucho cuidado este tema, y qué decir de trabajos en empresas donde los riesgos se potencializan; imagínate un teletrabajador que lleve los controles antilavado de una joyería mediante programas que monitorean el comportamiento transaccional de los clientes, o el jefe de nóminas de una trasnacional con más de cinco mil trabajadores en diferentes países, el jefe de control de calidad que tenga los parámetros para calibrar informáticamente las computadoras con las que se fabrica una fórmula farmacéutica, sin contar al personal de mantenimiento informático de algún banco o casa de bolsa que tenga acceso a la base de datos de los clientes, sólo por mencionar algunos ejemplos.

Pero bueno, querido lector, estas son sólo algunas reflexiones que quise compartir contigo acerca de la nueva regulación de la figura del llamado “teletrabajo”; lo importante

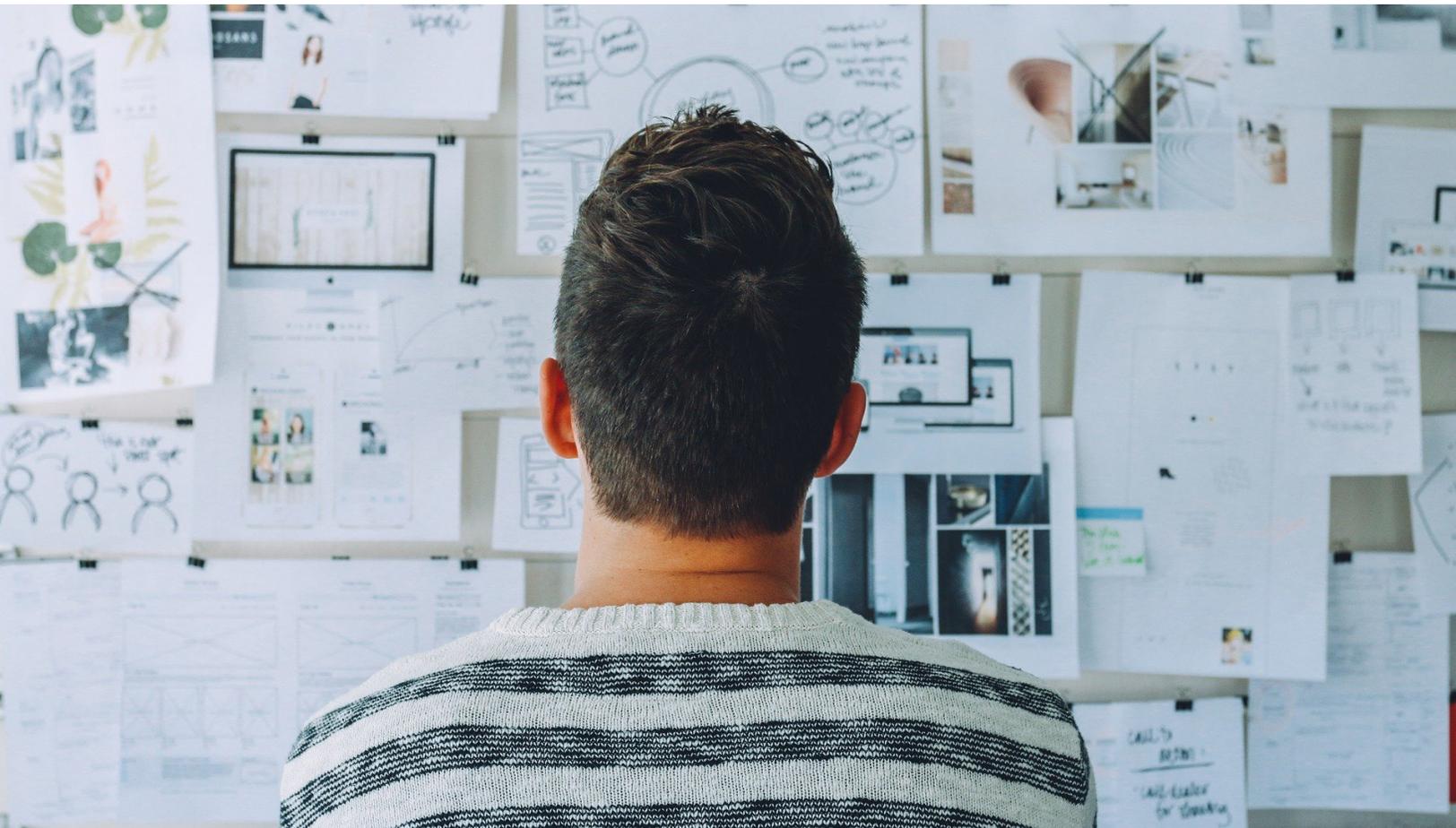
de todo lo comentado, es que al momento en que redacto el presente documento, el dictamen todavía no se ha publicado en el Diario Oficial de la Federación; estaremos atentos a la publicación para comentarte el texto jurídico que con su promulgación iniciará su vigencia, aunque a manera de colofón, creo que no fue el mejor momento ni la redacción más afortunada para sacar adelante el proyecto en términos generales, ya que los trabajadores que en estos momentos están laborando fácticamente sin que haya como tal una regulación bajo esta figura, y lo único que ven es que el patrón ahora les tiene que pagar el Internet y la luz, pero no hay un esquema ni parámetro para establecer un criterio objetivo que permita calcular el importe que debe pagar el empleador, ya que si somos justos, el ahorro forzado, pero al fin ahorro, que obtiene el trabajador que no está acudiendo al centro de trabajo es mucho mayor que el gasto que



realiza por conectar una computadora a su toma de energía eléctrica y a su servicio de Internet, y en estos momentos, en los que la pandemia se está prolongando más de lo que todos suponíamos, es cuando más unidos deben estar empleadores y trabajadores, pues está claro que nuestro gobierno no promoverá política alguna para apoyar a las empresas con la finalidad de evitar más cierres y mantener las fuentes de empleo, ya que carente de ideas, aprobó un decreto con lagunas y ambigüedades generando más incertidumbre y encono entre trabajadores y patrones, y para colmo, también se ha tenido la ocurrencia -porque no se puede llamar de otra forma- de decretar un aumento de 15% al salario mínimo para 2021, ¿de dónde cree el gobierno que saldrá ese aumento?, ¿creerán que la economía se puede reactivar por “decreto”?; en fin, querido lector, las señales no son positivas, ya son demasiados errores

como para pensar que son “errores”, quizá haya una estrategia más allá de lo que se ve a simple vista, probablemente se busque un empobrecimiento sistémico inducido desde el gobierno, para que la población se haga totalmente dependiente de éste, tal como sucede en otros países de Latinoamérica, para de esa forma tomar el control absoluto, político, económico y social del país, al tiempo...

Pero por lo pronto, es fin de año y la esperanza es lo que nos debe mantener de pie, querido lector; contra todo pronóstico llegamos hasta aquí; te deseo mucha salud y mucho trabajo; cuídate; si eres empresario, ten en cuenta que muchas familias dependen de ti; si eres profesionista independiente, muchos empresarios dependen de tu buen juicio y mejor preparación, y si trabajas para una empresa, formas parte de una maquinaria que



debe trabajar como reloj y hoy como nunca, generar más con menos; pero sin importar desde qué trinchera trabajes, hazlo por tu familia y por tu país, que la incertidumbre de 2021 se disipe con trabajo duro, disciplina y constancia, que de eso tú sabes más, que aquellos que se dicen gobernantes; Justo Sierra, el mejor secretario de Educación Pública que ha tenido nuestro país, decía: “México es más grande que todos sus problemas”.

De corazón, que en esta cena de fin de año no falte ningún convocado a tu mesa; pero si desafortunadamente

tuviste la pérdida de un ser querido, que el Creador o el Ser Superior en el que creas, ilumine su camino a la eternidad, y a ti te obsequie el bello regalo de los hermosos recuerdos a su lado, así como la paz interior que representa el haber dado todo por el ausente, y que 2021 sea el renacimiento de tu persona y de tus metas.

Son los mejores deseos de tu amigo, Leopoldo Reyes Equiguas.

*Dr. Leopoldo Reyes Equiguas

Contador Público, Abogado, Especialista en Impuestos y Maestro en Fiscal por la Universidad de Negocios ISEC, Cursó el Doctorado en Derecho de la Empresa por la Universidad Complutense de Madrid en Convenio con la Universidad Anáhuac, Diplomado en Derecho Procesal Constitucional por la SCJN, Catedrático y Coautor de diversas obras, miembro de la Asociación Nacional de Especialistas Fiscales A. C. (ANEFAC) y del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM), Vicepresidente de la Comisión de Prevención de Lavado de Dinero e integrante de la Comisión Fiscal de la Zona Centro del IMCP, Socio e integrante de las Comisiones de PLD y de Especialistas Fiscales del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., Socio Fundador de la Firma Corporativo Legal Patrimonial, S.C. y Rector de la Universidad Latina.