

Reproducido en www.relats.org

TELETRABAJO: SE MODIFICÓ LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN MÉXICO

***Juan Manuel Martínez Chas.** Abogado Laboralista. Asesor Comisión de Trabajo y Legislación Social Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires.

***Raúl Ferrara.** Abogado Laboralista Relator de la Comisión de Legislación del Trabajo Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires.

Publicado en AGN, enero 2021

El 11 de enero de 2021, en el Diario Oficial de la Federación de los Estados Unidos Mexicanos, su Presidente Andrés Manuel López Obrador ha dictado el decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un capítulo a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.

En primer lugar, en el art. 311 se clarifica la noción de trabajo a domicilio que es el que se ejecuta habitualmente en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él y justamente ratifica que está regulado por la Ley Federal del Trabajo.

En materia del teletrabajo, lo define como una forma de la organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en distintos lugares

al establecimiento o establecimientos del patrón requiriendo la presencia de la persona física. Obviamente es un trabajo personal, remunerado y subordinado en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del empleador.

A esos efectos se entiende esta modalidad, como proveniente de las tecnologías de la información y comunicación y que está constituida por el conjunto de infraestructura, servicios y redes, software y aplicaciones informáticas que tienen por propósito facilitar las tareas en la fuente de trabajo.

A diferencia de la Ley Argentina de Teletrabajo N° 27555, que no establece un piso, la legislación mexicana del teletrabajo establece su aplicación a aquellas relaciones que se den en más de un 40% en el domicilio de la persona o el elegido por esta.

Se trata de un contrato que debe hacerse por escrito, indicando fecha, edad, domicilio, monto del salario, el equipo, los insumos relacionados que se entregan producto del teletrabajo, la descripción de los montos que se pagaran al trabajador y los mecanismos de contacto y supervisión.

La modalidad de teletrabajo, forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo, se trata a diferencia de nuestro modelo que ha privilegiado la incumbencia de las organizaciones sindicales más representativas a través del convenio colectivo, de un Contrato individualizado pero sujeto a determinadas consignas que establece la normativa. Una vez celebrado el contrato, formara parte del Convenio Colectivo de Trabajo. En aquellos casos en donde no se encontrarán las empresas reguladas con un Convenio Colectivo de Trabajo, deberán incluir el teletrabajo en su reglamento de trabajo.

Hay ciertas obligaciones importantes de los empleadores que son proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el trabajo, recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios, asumir los costos derivados del trabajo en materia de teletrabajo, pago de los servicios de telecomunicación y proporcional de electricidad, llevar un registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad del teletrabajo, en cumplimiento con las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, implementar mecanismos que preserven la seguridad de información y datos utilizados por la persona, respeto al derecho de desconexión al término de la jornada laboral, inscribir a los trabajadores en el régimen de la seguridad social, establecer mecanismos de capacitación y asesoría para la adaptación y el aprendizaje de la modalidad.

Existen también obligaciones para los trabajadores, en cuanto a la guarda y cuidado de los equipos materiales, informar con oportunidad los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones, conducirse con apego a la seguridad y los mecanismos operativos establecidos, atender las políticas de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, como así también las restricciones en cuanto a su uso y almacenamiento.

Obviamente se trata de una modalidad voluntaria, que debe perfeccionarse por escrito. Se establece, además, el derecho de reversibilidad cuando la modalidad se hubiera adoptado como cambio de la “presencial”, lo que constituye otra diferencia respecto de la norma argentina que, en ese caso, lo reconoce solo como un derecho del trabajador. Mas allá del derecho reconocido a ambas partes, estas deberán acordar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para el retorno a la presencialidad.

Por otro lado, el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral a fin de que goce el trabajo digno decente. Esta definición que es ajena a nuestra concepción del Derecho del Trabajo, denota en la Norma, la ausencia de las organizaciones sindicales como la representación colectiva de los trabajadores, que deberán velar por no solo el equilibrio como señala la norma, sino por la protección y el carácter tuitivo de la modalidad.

Se deben establecer mecanismos operativos para garantizar el derecho a la intimidad, de manera extraordinaria podrán utilizarse cámaras y micrófonos, y las condiciones de seguridad y salud serán regidas por la Secretaria de Trabajo y Previsión la que deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales y de riesgos que pudieran provocar efectos adversos para la vida y la integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo.

Establece determinadas atribuciones a los inspectores como comprobar que los patrones cumplan con la normativa, vigilar que los salarios no sean inferiores y controlar el cumplimiento de las normas establecidas en el presente.

La norma en análisis entra en vigor al día siguiente de su publicación.

La legislación mexicana del Teletrabajo ha optado por no regular ni la cuestión de las prestaciones transnacionales, ni los registros estatales de teletrabajo, haciéndolo débilmente en materia de perspectiva de género y compatibilidad de jornada laboral (a la que menciona sin profundizar en el alcance efectivo) y en materia de derecho a la desconexión digital, que es reconocido como derecho pero sin precisar tampoco su alcance.

Esta situación nos lleva a pensar que la norma Argentina (Ley 27555) es una norma acertada y de avanzada que merece que se le realicen ajustes por vía reglamentaria pero que requiere, hoy más que nunca, finalizado el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) y estando en el llamado DISPO (distanciamiento social, preventivo y obligatorio) que va a durar bastante tiempo, que se concrete su operatividad. Será justamente la reglamentación la encargada de modificar o aclarar cuestiones que necesiten precisiones en la Ley, no alterando su espíritu y poniendo en marcha la negociación colectiva cuyo rol central fue reconocido por la propia ley.

Si tenemos en cuenta que nuestra ley establece que la entrada en vigor se producirá a los 90 días de la finalización del ASPO y que desde el dictado del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1033/20 del 20 de diciembre de 2020 no existe ninguna zona de nuestro país alcanzado por el ASPO, es evidente que trascendental tanto su reglamentación como la negociación colectiva.. Las y los Trabajadores, requieren de una norma protectora y que además ponga en valor el Modelo Sindical Argentino donde las entidades sindicales, en consulta con los trabajadores, serán las indicadas para velar por las garantías de los derechos sindicales, políticos y sociales de los trabajadores.

Debemos neutralizar la visión de los sectores concentrados de la economía y poner en marcha con urgencia, a través de la reglamentación, la Ley 27555, pues de tal manera garantizaremos la vigencia efectiva de una Ley protectora y de avanzada por sobre la Ley impuesta de hecho y precarizante que la prepotencia empresarial, viene imponiendo a las y los teletrabajadores en pandemia, afectando su salud, sus derechos, su patrimonio y su integridad psicofísica.

