



El teletrabajo no es lo mismo que trabajar de manera independiente. Ser un *freelancer* implica ofrecer conocimientos y habilidades propias para desarrollar un trabajo específico de manera autónoma, es decir, gestionando por sí mismo recursos, tiempo y espacio; mientras que el *teletrabajador es un empleado que desempeña actividades remuneradas sin que sea requerida su presencia física en el lugar de trabajo, pero utilizando las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador*. Esta última definición es la que se ha planteado en una reforma a la Ley Federal del Trabajo y que se encuentra en análisis por la Cámara de Diputados. Con la pandemia, muchas empresas e instituciones migraron sus actividades al home office en cuestión de días y muchas de ellas se están replanteando cambiar de manera definitiva a esta alternativa laboral por los beneficios y ahorros que representa para las organizaciones, hecho que demanda la regulación para el trabajo remoto. Según la encuesta elaborada por OCC Mundial y la Asociación de Internet México, entre el 80% y 90% le agrada hacer home office; mientras que entre el 65% y 70% siente que trabajan más, siendo las mujeres las que consideran tener una carga de trabajo más grande estando en casa. En dicho estudio, los encuestados mostraron sus opiniones, pros y contras acerca del teletrabajo, y un 40% también manifestó que ya trabajaba desde casa de manera habitual o permanente previo a la cuarentena. Si bien se cuenta con todos los elementos legales para el teletrabajo, México no está preparado para ello, aunque las estadísticas muestran que esta modalidad se puede llegar a incrementar hasta en un 80%, según comentó el doctor Juan Carlos Arredondo Hernández, catedrático del Departamento de Derecho del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades. Sobre la legislación en materia laboral, el académico recordó que desde la década de 1970 se estableció en la Ley Federal del Trabajo el concepto de *trabajo a domicilio*, que estaba dirigido principalmente al área de la manufactura, donde los obreros podían realizar actividades en casa. Por ejemplo, la industria textil de Aguascalientes proporcionaba a sus costureras máquinas de coser e instalaciones eléctricas adecuadas para facilitar el trabajo en casa. En 2012, se adecúa el teletrabajo en la legislación, lo cual implicaba el aprovechamiento de todas las tecnologías para desempeñar alguna actividad desde casa. Actualmente, el problema no es la legislación respecto del teletrabajo, mencionó Arredondo Hernández, especialista en derecho laboral, sino cómo controlarlo e implementarlo para que se cumpla de manera eficaz: “En otros países, esta modalidad de trabajo ya está muy desarrollada, pero en nuestro país nos tomó por sorpresa la pandemia y tuvimos que adaptarnos de inmediato”. Respecto a las obligaciones de los patrones, dijo que se deberán cumplir, como mínimo, las mismas condiciones de salario, aguinaldo, seguridad social, vacaciones y prima vacacional; así como definir un horario de trabajo, días de descanso y días festivos. Por otra parte, los insumos como energía o internet, equipo de cómputo u otras herramientas que el trabajador requiera dentro de su hogar para la realización de sus funciones, deben correr por cuenta de la empresa o pactarlo como parte del sueldo que se vaya a otorgar. El teletrabajo, por sus características es benéfico para las organizaciones del ámbito tecnológico. En cuanto a los accidentes de trabajo, se debe otorgar seguridad laboral al

teletrabajador, para que en caso de algún accidente pueda recibir la atención médica; no obstante, el home office requiere establecer nuevos criterios para solventar la interrogante sobre quién y cómo se va a determinar un accidente dentro del hogar. En el contexto de la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo estableció algunas recomendaciones base para regular todas las relaciones de trabajo, fundamentalmente para el éxito del teletrabajo: **Respaldo de los directivos.** Los patrones deben tener apertura, establecer metas y objetivos que especifiquen las tareas a desempeñar para no caer en un desorden. **Herramientas y formación de los trabajadores.** Se debe garantizar no sólo la capacitación para dicha modalidad de trabajo, sino también brindar el equipo necesario para desempeñar las funciones. **Expectativas claras.** Todos los trabajadores deben conocer sus funciones, tareas, metas y objetivos, así como las expectativas que los patrones, y la empresa en general, tiene sobre cada uno de sus trabajadores. **El trabajador debe controlar su tiempo.** Las empresas deben estar conscientes de que no se puede tener un horario fijo a menos que se cuente con la infraestructura tecnológica para tener horarios específicos; sin embargo, y sobre todo durante este periodo de confinamiento, se le tiene que dar al trabajador total libertad para desempeñar sus actividades y compaginarla con el cuidado de los hijos o personas enfermas. **Estrategia personal para trabajar.** El trabajador también debe especificar al patrón cómo llevará a cabo sus tareas y a qué hora estará conectado. **Confianza.** El elemento fundamental para el teletrabajo es la confianza en el trabajador, porque si no la hay toda la estructura del teletrabajo se viene abajo. Sobre ello, el doctor Juan Carlos Arredondo Hernández dijo que se debe tener una apertura total para que el trabajador organice su tiempo y desarrolle sus funciones, pues la idea de la disponibilidad 24/7 es un problema porque es obvio que el patrón siempre va a estar pensando en su negocio y requerir informes a deshora, lo cual puede llegar a afectar seriamente esta modalidad laboral. Finalmente, respecto a esta inminente implementación del teletrabajo como la normalidad para muchas organizaciones, el académico universitario recomendó a los trabajadores informarse acerca de los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo; además de que deben identificar las Procuradurías de Defensa del Trabajo, donde se puede acudir para recibir asesoría.

Referencias informativas:

Resultados del estudio “Estado físico y emocional en home office”, elaborado por equipo de estrategia OCC, junio de 2020. Asociación de Internet México. <https://www.asociaciondeinternet.mx/estudios>

Resultados de la encuesta “Home office”, elaborado por equipo de estrategia OCC, mayo de 2020. Asociación de Internet México. <https://www.asociaciondeinternet.mx/estudios>