



TELETRABAJO AL FINAL DE LA PANDEMIA

El caso mexicano

Jorge Mario Sandoval Cavazos
Agosto 2021



El teletrabajo se ha probado globalmente y es viable, tiene ya un lugar en las legislaciones. Las y los trabajadores pueden ejercer ese derecho en condiciones dignas.



Los beneficios del teletrabajo en las concentraciones urbanas son evidentes, aunque las organizaciones parecen titubear en su sistematización.



Queda en el aire su relación con los procesos de automatización integral de las oficinas, aunque se comprende que es un hecho inevitable.



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

TOMAPARTIDO

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

TELETRABAJO AL FINAL DE LA PANDEMIA

El caso mexicano

TOMAPARTIDO

Índice

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | En el medio de la pandemia | 4 |
| 1. | EL MARCO NORMATIVO GENERAL: INTERÉS SÚBITO Y FORZADO | 5 |
| 2. | PENETRACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA | 7 |
| 3. | NIVEL DEL DIÁLOGO SOCIAL AL RESPECTO E INVOLUCRAMIENTO DE SINDICATOS | 9 |
| 4. | RELACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON LA SITUACIÓN DE TRABAJO EN CASA | 11 |
| | A manera de reflexión final | 12 |
| | Bibliografía..... | 13 |
| | Anexo..... | 14 |

En el medio de la pandemia

Después de poco más de año y medio de crisis sanitaria y habiendo experimentado toda suerte de situaciones en el espacio laboral, se ha pensado conveniente hacer una aproximación a un balance de las consecuencias e impactos del teletrabajo.

En el caso mexicano se pueden reconocer algunos de los principales temas que dominan el análisis y las observaciones sobre esta modalidad, que se pueden resumir en lo siguiente:

1. Implicaciones normativas.
2. Penetración de la modalidad de teletrabajo en la estructura productiva.
3. Nivel del diálogo social al respecto e involucramiento de sindicatos.
4. Relación de trabajadoras y trabajadores con la situación de trabajo en casa.

1

EL MARCO NORMATIVO GENERAL: INTERÉS SÚBITO Y FORZADO

Antes de la pandemia, el tema del teletrabajo se manejaba de manera lateral, residual, como algo existente y que era posible explorar. Algunas iniciativas en los cuerpos legislativos habían hecho posible su inclusión en un artículo de la Ley Federal del Trabajo referido al trabajo a domicilio. Sin embargo, era apenas una alusión que le daba derecho de aparición sin dar cuenta de su especificidad y potencial.

En un artículo que se ha vuelto central —el referente a trabajo a domicilio— se tenía una referencia introducida por una iniciativa del Ejecutivo en el año 2012 y que parecía cumplir con el requisito de considerarlo un objeto de reglamentación. Sin embargo, apenas especificaba su naturaleza dejándolo como una variante del trabajo a domicilio.¹

Desde ese momento, el tema fue apenas aludido en algunas propuestas a lo largo de estos casi 10 años. De alguna manera ello reflejaba el interés general al respecto y sobre todo la ausencia de un proyecto que implicara a los sectores con la intensidad suficiente como para abrir nuevamente la preocupación legislativa.

Ha sido la crisis sanitaria que lo ha puesto nuevamente en el centro de análisis y el legislativo ha tenido que atender la urgencia de contar con un marco regulatorio a la altura de los tiempos y las exigencias del devenir productivo. Durante esos años obviamente el teletrabajo había ido apareciendo como una opción en el manejo organizativo y horario de empresas principalmente transnacionales dentro del territorio. Pero de ello se tienen escasos datos y no fueron suficientes como para sensibilizar al poder normativo.

Algunas iniciativas de su promoción habían tenido lugar en este lapso de 10 años desde el 2012, como la del gobierno de la Ciudad de México en 2017, que quedó en un intento poco asumido más allá de un foro y algunos puntos de prueba al

interior del propio gobierno de la ciudad.²

En el año 2020 cambió el panorama, la pandemia obligó a abordar el tema de manera mucho más intensa y específica, las iniciativas al interior de los cuerpos legislativos se multiplicaron y hacia el final del año compartían el tema más de 125 iniciativas.

Esto ha sido interesante como fenómeno, pues es posible que no haya habido un tema con tal capacidad de concentración de interés y trabajo normativo en un lapso tan corto. Hacia diciembre de 2020, se logra un acuerdo y se publica el decreto por el que se reforma el artículo 311 adicionando el capítulo XII bis a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo. Este decreto intenta retomar los puntos más destacados por el conjunto de legislaciones existentes a escala global y las principales recomendaciones de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cabe señalar, con todo, que persiste la ubicación de esta normativa dentro del artículo de la Ley Federal del Trabajo correspondiente al trabajo a domicilio, el artículo 311. Esto obviamente es discutible.

El conjunto de iniciativas que precedieron al decreto del mes de diciembre de 2020 dan cuenta del nivel de sensibilidad y de visión del conjunto del cuerpo legislativo. En ese sentido, se fue cubriendo un espectro amplio que culminó con un decreto relativamente equilibrado y que en su núcleo contempla acertadamente muchas de las recomendaciones que ha planteado la OIT al respecto y se rescatan algunas del marco europeo sobre el teletrabajo. (Los ejes fundamentales del decreto publicado en diciembre 2020 se anexan al final de este texto.)

1 «Artículo 311. 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. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.»

2 En 2017 el gobierno de la CDMX organizó el primer foro sobre el teletrabajo en la Ciudad de México, «Compromiso para la conciliación del Mundo laboral y vida familiar, por medio del Teletrabajo y su impacto en: medio ambiente, movilidad, calidad de vida», organizado junto con la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información. En este foro se contó con la participación del jefe de gobierno de la CDMX, Miguel Ángel Mancera, quien mencionó que en su mandato se implementaría la estrategia «Oficina en tu casa», que busca mejorar la salud de las y los trabajadores, además de elaborar políticas que permitan optimizar el trabajo sin afectar los derechos de los trabajadores. En 2018 la AMITI elaboró su guía *Teletrabajo en la Ciudad de México: Guía para la innovación, la productividad y la mejora de la calidad de vida*.

Quedan en el aire temas importantes como el de la emisión de la norma oficial que cubra la prevención de los riesgos laborales implicados, así como ciertos puntos referentes a la precisión de la protección de la privacidad de las y los trabajadores. La nueva legislación plantea un plazo de 18 meses para la elaboración de una norma oficial mexicana que detallaría los procedimientos y las disposiciones referentes a la prevención de los riesgos de trabajo implícitos en la modalidad. Así, la aplicación del artículo mencionado está prácticamente en suspenso en tanto no exista dicha norma.

Estas nuevas reglas que se publican, añadiendo un lapso de implantación, hacen posible abrir zonas de interpretación que maticen muchas de las obligaciones legales previstas. En las condiciones de emergencia sanitaria no hubo una ley que lo normara y lo que se dio fue un experimento basado en las sugerencias y recomendaciones emanadas de organismos internacionales como la OIT, que actuaron como recomendaciones y sugerencias.

Al publicarse el decreto, la reacción inmediata se dio de una manera indirecta —hasta ahora no hay reacciones «oficiales»— en la parte patronal. Las obligaciones comienzan a «interpretarse» y se inducen algunas que muestran la posibilidad de disminuir su efecto o, de plano, obviarlas. En este sentido, se aprovecha el hecho de que en la legislación mexicana, a pesar de que una ley aprobada es inmediatamente aplicable, debe esperar para su gestión real otros instrumentos que permitan operar su vigencia. Como por ejemplo las llamadas leyes secundarias o reglamentarias y las normas que se desprenden de algunos de los aspectos más técnicos y específicos de la ley en cuestión.³

Esto, quíerese o no, ha dejado un espacio oportuno para que se manifiesten, sobre todo, los pareceres empresariales al respecto. En este sentido, se expresan ya despachos de asesoría y organismos de soporte legal a empresas que exponen puntos de vista en los que aconsejan tomar cierta distancia de las obligaciones anotadas en el decreto. En principio, subrayando la posibilidad de posponer toda medida al respecto en tanto no se formalice la norma anunciada. También señalando ciertos matices que relativizan las obligaciones marcadas por el decreto y que subrepticamente dan pautas esperando que se tomen en cuenta en la elaboración de la norma en proceso.⁴

Al aplicarse la ley enunciada se podrá decir que el teletrabajo ha iniciado su proceso de formalización en México y se podrá

apreciar entonces el compromiso de las partes por hacerlo crecer o bien acotarlo hasta ciertos porcentajes de la estructura del empleo susceptible de someterse a dicha modalidad y que dependen en buena medida de la propia estructura ocupacional del país.

Pero hay que agregar que para que el teletrabajo se desarrolle plenamente en la estructura productiva susceptible de incorporarlo no basta con los lineamientos legales que le dan el marco de viabilidad de negociación, sino que son imprescindibles infraestructuras que le den viabilidad de implantación, operación, desarrollo y expansión. En ese sentido, las condiciones actuales dejan mucho que desear.

³ Tal como lo explicita el segundo transitorio del decreto de diciembre de 2020.

⁴ «... Ahora bien, es importante señalar que estas modificaciones a la ley no son producto de la pandemia actual de covid-19, y no pretenden responder a las circunstancias extraordinarias que estamos viviendo, sino que están diseñadas para que, tanto las empresas como los trabajadores, sean más productivos en una situación social y sanitaria normal.» «Por esta razón, aunque muchos profesionistas hoy están cumpliendo sus funciones de manera remota, como una medida especial para proteger su salud, esto no quiere decir que las nuevas obligaciones se aplicarán inmediatamente o en el escenario actual; algunas tendrán que esperar a que las autoridades redacten y aprueben una nueva Norma Oficial Mexicana (NOM) para regularlas» (Germán de la Garza, socio líder de Servicios Laborales en Deloitte México, Ciudad de México, 12 de febrero de 2021).

2

PENETRACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

La improvisación en estos casi dieciocho meses ha puesto en evidencia las posibilidades reales de implantación masiva y sistemática del teletrabajo. Por ejemplo, en el campo de la capacidad de conectividad universal en un nivel adecuado para garantizar continuidad a las operaciones remotas; o bien en el de garantizar una infraestructura suficientemente potente como para generar los puestos remotos necesarios (lo que supone diseño de los puestos remotos, implicando el espacio idóneo por puesto —las exigencias ergonómicas—, las herramientas necesarias y las consideraciones organizacionales que van desde las formas de seguimiento y evaluación de desempeño hasta los protocolos de soporte sistemáticos y de emergencia...). Ante todo, un trabajo previo de digitalización integral de procesos que permita su dispersión espacial. Por lo tanto, la legislación apenas supone las bases.

De nueva cuenta, la implantación del teletrabajo tiene impacto desigual en economías estructuralmente muy desiguales en su infraestructura y en su estructura productiva. Verlo desarrollarse a lo largo y ancho de los sectores productivos es difícil de imaginar a menos que se lleve a cabo una transformación productiva estratégica que permita una digitalización mucho más integral de los procesos productivos.

Con todo, imaginar posibilidades como esta con niveles de informalidad laboral que no cesa de incrementar se invita a pensar en una transformación económico-productiva y tecnológico-laboral intensa y profunda. Es una oportunidad para hacerlo, pero es fuerte también la oportunidad de seguir igual.

En lo que se refiere al potencial de penetración del teletrabajo, por ejemplo, Leyva y Mora (2021), en un remarcable estudio basado en el análisis del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, afirman que la cantidad de empleos que en total pueden ser enviados a teletrabajo en México no rebasa el 10,6 % del total existente. Esto en el marco de una amplia informalidad laboral de más del 56 % de la población, una estructura dominada por microempresas, aunado a la mencionada baja penetración de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares (Leyva y Mora, 2021, p. 3).

Hay muchos cabos sueltos y tareas pendientes en el proceso de digitalización de las pequeñas y medianas empresas; los montos de inversión en un mercado deprimido son de magnitudes que las alejan de una oferta de capital no muy abundante y con unas finanzas estatales ocupadas en paliar la(s) crisis.

Entre 2019 y 2020, las transiciones hacia mayores niveles de digitalización se han concentrado lógicamente en la gran empresa. Algunas de las empresas medianas se han lanzado a una digitalización de adaptación a las condiciones de la crisis sanitaria y se la ha traslapado con planes de digitalización que estaban ya en curso.

Lo anterior da lugar a un problema de gestión de la inercia de transformación preexistente y de traslape, por ejemplo, con la necesidad de profundizar en una organización de procesos dispersos en puestos remotos. Estos matices están intrincados con los temas organizacionales en los que el teletrabajo ha tenido que adoptarse donde ha sido posible, pero de una forma emergente, en condiciones de «experimentación forzada», y con algunas lecciones sobre la marcha y con pocas herramientas para pensar en una digitalización de innovación o profundamente transformadora (Piedras y Camargo, 2020).

En el fondo, la transformación del trabajo, o sea, la interpretación de su futuro, es mucho más fluida y comprensible en contextos con planes bien formulados y con horizontes de largo plazo. En ellos las contingencias como la actualmente experimentada se pueden manejar con mejores resultados.

La dependencia tecnológica impide conducir con determinación el desarrollo de cualquier modelo de transformación productiva. ¿Qué hacer con el 10,6 % de las ocupaciones susceptibles de manejarse en la modalidad de teletrabajo en México? ¿Es posible alcanzar o incluso superar ese porcentaje a sabiendas de que ello implica una transformación de la estructura ocupacional? ¿Realmente es ese un objetivo deseable? ¿Qué relación tiene el teletrabajo con los procesos de digitalización integral y automatización planteados en el horizonte productivo transnacional?

Hasta la fecha esas preguntas no explicitadas están siendo respondidas bajo presión y con una reflexión fincada en un inmediatismo que exigiría meditar y someterse a un espacio de diálogo más amplio y más abarcador en términos del destino económico-social.

Ante la emergencia, se dice que los resultados no han sido malos, incluso perfilan un interés en la modalidad justamente por su posibilidad real de incremento de la productividad y eficiencia en servicios. Sin embargo, la estructura productiva capaz de soportar un crecimiento importante y equilibrado en

el territorio nacional es aún restringida.⁵ Si a eso se añade el crecimiento sostenido de la informalidad laboral, que rebasa el 57 % y que es una de las tasas más consistentes en crecimiento, entonces se puede medir el horizonte real de prueba de las modalidades de trabajo formal como el teletrabajo.

La intencionalidad en el terreno de adoptar de forma regular el teletrabajo en las empresas no se fortalece; por lo contrario, si había entusiasmo este ha disminuido. Al cabo de estos 18 meses, en México una parte muy menor del conjunto de empresas asumen el teletrabajo como una modalidad posiblemente permanente.⁶ Este cambio de disposición patronal puede adjudicarse o bien a las nuevas normas legales establecidas en relación con el tema, o bien simplemente a que la implantación de este modelo organizacional obliga a las empresas a reordenar el conjunto de sus estructuras operativas, lo que las empuja a incurrir en costos que prefieren no enfrentar y ante la opción de dejarse llevar por la inercia, finalmente lo prefieren.

Es posible que el crecimiento sostenido se dé, más bien, en el campo de los servicios basados en plataformas digitales que tienden a generar empleo precario basado en infraestructuras digitales centradas en el consumidor y poco atentas a sus trabajadoras y trabajadores.⁷

De todas formas, hay que decir que la infraestructura de telecomunicaciones está aún en proceso de desarrollo de la red de fibra óptica. Pocas son las zonas con suficiente poder de conectividad y transmisión de banda ancha como para soportar procesos dispersos en puestos remotos. México, de hecho, es uno de los países con velocidades más bajas de internet.⁸ Actualmente las recomendaciones a las empresas que pretenden asumir sistemáticamente el teletrabajo pasan por considerar la incorporación de redes virtuales privadas (VPN) para poder soportar la continuidad de los procesos en red, pero la mayoría de ellas no pueden pagárselo.

Esta es una de las consecuencias de la dependencia tecnológica. En economías como la mexicana, estas olas de modernización se incrustan en inercias acumulativas. Pocas son las experiencias de transformación profunda de áreas o sectores productivos. Las transformaciones se producen bajo la figura de incrustaciones sucesivas. Conforme ciertos sectores se vuelven predominantes de acuerdo a la intención de los capitales en juego. Se desvanecen viejas prácticas, pero se produce una profundización de la heterogeneidad sectorial. Este es el problema de la configuración de las cadenas de valor locales, generalmente sometidas a presiones que las hacen permanecer en los círculos más alejados y de menor valor de los núcleos de producción, como puede ser el caso de la industria automotriz actual (Chávez y Guerrero Sanjuanico y García Jiménez, 2020).

Con todo, los débiles encadenamientos entre asentamientos multinacionales o corporativos locales con el resto de la economía generan más bien nuevas capas de eficiencia tecnológicamente diferenciadas que coexisten y generan mayor complejidad (inercial) en las estructuras en conjunto.

México ha sido una de ellas y la experiencia a un año y medio de la implantación forzada del teletrabajo por la crisis sanitaria del SARS-COV-2 deja una serie de incógnitas que vale la pena poner en evidencia, como también intentar dar cuenta de las posiciones de los agentes involucrados.

-
- 5 El dato de la estructura de la planta productiva en México es revelador; por ejemplo, el 97 % de la estructura productiva son microempresas que generan poco más del 46 % del empleo (INEGI-ENAPROCE, 2018).
 - 6 El INEGI reporta un descenso en la intención expresada por las empresas de adoptar el teletrabajo entre el inicio de la pandemia y su más reciente encuesta: «El trabajo en casa probablemente será adoptado por las grandes empresas, con 5,7 % del total de empresas, donde 5,1 % son microempresas, 10,8 % son pymes y 30,4 % son empresas grandes. Con respecto a esta medida, de la segunda a la tercera edición hubo un decremento de 1,8 %, 2,6 % y 3,5 % para cada tamaño de empresa, respectivamente» (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021, p. 15).
 - 7 La OIT menciona al respecto en un reciente informe que «Este tipo de plataformas brindan oportunidades, pero llevan aparejados algunos problemas. En lo que se refiere a los trabajadores, los problemas atañen concretamente a la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, la protección social, la utilización de las competencias profesionales, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Muchas de estas dificultades son tanto o más acen tuadas para quienes trabajan en el sector informal o en modalidades atípicas de empleo, y están afectando cada vez más a quienes ejercen algún tipo de ocupación en las plataformas digitales, que es un porcentaje de la fuerza de trabajo que está creciendo relativamente rápido» (OIT, 2021).
 - 8 La velocidad promedio en el país es en 2020 de 16,19 Mbps. Ocupa el lugar 84 de 221 países (World Broadband Speed League, 2020).

3

NIVEL DEL DIÁLOGO SOCIAL AL RESPECTO E INVOLUCRAMIENTO DE SINDICATOS

Es importante recordar una de las condiciones que han precedido a las recomendaciones y experiencias internacionales en torno a la incorporación del teletrabajo en las economías. Esta es la condición del *diálogo social*. Generar los espacios para que distintas formas de flexibilización de la organización del trabajo se expongan, se analicen, y para que las partes involucradas debatan y acuerden es un asunto clave para su implantación y su éxito.

En México, el decreto sobre teletrabajo de diciembre 2020 se elaboró sin que se diera un diálogo efectivo con los actores económicos. El diálogo efectivo no existió ni antes ni después de la publicación del decreto. Algunos de los legisladores responsables tuvieron «consultas» con grupos diversos, entre otros con sindicatos. Pero un diálogo no existió.

De hecho, la voz sindical se escucha poco, con algunas excepciones, y esto genera un vacío significativo que se llena con las otras voces. Principalmente despachos de asesores legales que multiplican puntos de vista y opiniones que tienden a relativizar el peso de las obligaciones o a señalar la necesidad de «precisar» dichas obligaciones patronales.⁹

Para los empleadores se abre una situación de manejo de la incertidumbre ante el compás de espera establecido por la propia legislación.¹⁰

Esta ausencia de diálogo efectivo entre las partes le otorga pleno dominio del proceso a la parte gubernamental, que corre el riesgo de ceder ante presiones de quienes tienen el poder de contratar y dejar a la deriva la voz de la población trabajadora y sus sindicatos.

⁹ Véase nota 4.

¹⁰ «El primer reto será que las compañías entiendan el alcance de esta reforma, es decir, que reconozcan en qué situaciones se presenta la modalidad de teletrabajo y en qué situaciones no. »Una vez comprendido esto, tendrán que analizar en qué posiciones de su organigrama sería beneficioso establecer un esquema de teletrabajo y acercarse con este talento para convenir el desarrollo de sus funciones bajo esta nueva modalidad, porque no es una cuestión obligatoria, sino consensual: tiene que derivar de un acuerdo entre el patrón y el trabajador. »Esto seguramente no será un problema en el caso de las nuevas contrataciones, porque en la vacante de empleo el teletrabajo puede ser establecido como un requisito que el postulante tendrá que aceptar para ser contratado, pero, en relaciones laborales vigentes, podrían ser necesarias algunas negociaciones, a fin de alcanzar acuerdos entre ambas partes» (De la Garza, 2021).

El decreto puede dar lugar a un diálogo sostenido con los trabajadores para establecer los procesos y procedimientos de aplicación y precisión de las medidas establecidas. Muchas implicaciones de esas medidas tienen que ver inevitablemente con las transformaciones de las estructuras organizacionales, el diseño de procesos y puestos de trabajo y los sistemas de gestión, coordinación y mejoramiento del desempeño y la productividad. También se relacionan con la formación continua profesional del personal en los campos que atañen al mejoramiento de las competencias técnicas, organizacionales y de comunicación y de mejoramiento de las condiciones de desempeño de los puestos remotos.

En el marco globalmente admitido como regulador del teletrabajo están presentes dos principios básicos que definen en todo momento su existencia. Uno de ellos es la *voluntariedad* y el otro es la *reversibilidad*, aplicables a las dos partes involucradas en su aparición. Negarse a prestar servicios en esta modalidad no será causa de rescisión. Pero estas condiciones tendrían que precisarse, sobre todo en los plazos dentro de los cuales esas opciones se validarán.

La reversibilidad supone forzosamente contar con posiciones suficientes en los centros de trabajo como para hacer factible la reactivación de posiciones centrales. Hasta ahora el teletrabajo es forzado. En el momento de la pospandemia se establecerán procesos de reordenamiento que pondrán en escena las inconsistencias del marco normativo. Por ejemplo, existe un proceso inmediato que será el de la aplicación de los mandatos de la ley.

En primer lugar, la incorporación de la modalidad en contratos colectivos y reglamentos internos de trabajo. Por otro lado, la decisión de retornar a los empleados a sus posiciones convencionales, que podría hacerse sin consultar si quieren continuar en esta condición. No hay nada que obligue a nadie a no hacerlo. La cuestión allí es cómo establecer un protocolo de decisiones entre partes para conservar un número determinado de posiciones remotas. ¿Cómo se resolverán los casos en los que se opte por continuar en posición remota con una ley que espera aún mecanismos para hacerse totalmente válida? Estos vacíos no se están abordando en el espacio del entendimiento social y menos gubernamental y son ambigüedades que, de no disiparse, parecería que fueron diseñadas.

En ese sentido, en México esta condición ha sido apenas esbozada bajo la forma de «consulta» por el Poder Legislativo. No se ha ido a lo largo de estos diez años más allá de la idea de «consultar» a las partes. Esto es bueno, pero no suficiente.

Los sindicatos, por ejemplo, no se han mostrado muy activos, guardadas las consabidas excepciones, y ello denota a la vez una ausencia de interés previo y de curiosidad sistemática. Lo que generalmente los orilla a posiciones más reactivas que propositivas.

A excepción de sindicatos pertenecientes a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que se han mostrado interesados en promover un diálogo amplio en torno al tema de los futuros del empleo que comprenden, entre otras cosas, estas modalidades de flexibilización y desvanecimiento de los espacios convencionales de trabajo.¹¹ El resto de la estructura sindical ha permanecido relativamente al margen de este imaginario debate.

Tampoco ha estado presente la sociedad civil con sus organizaciones generalmente distantes de los espacios de la construcción laboral.

Las propuestas entonces emanan de la discusión interna del Poder Legislativo que, cuando lo hace, consulta por separado a las partes y realiza algún foro en el que se expresan algunas ideas de «expertos». Se observa entonces que la ausencia de diálogo formal, profundo, denota una desmovilización de los sindicatos en temas que implican debates sobre la configuración del trabajo para las generaciones que se aproximan. Esto sin duda es una debilidad social. Se deja el peso de la transformación a unos cuantos agentes de cambio y se reserva la participación para el momento reactivo en vez de optar por el proactivo.

Sabemos que el teletrabajo puede ser hoy uno de los acercamientos al proceso general de automatización creciente del trabajo administrativo. Lo importante aquí es señalar esa posible «condensación» cada vez más intensa de los procesos de producción, gestión, análisis y transmisión de información y datos.

Condensar los procesos mediante su automatización y posteriormente reordenarlos de maneras tan diversas como posibilidades haya de deshacerse de la intervención humana convencional es una de las visiones de los tecnólogos que animan estas transformaciones. La intervención humana, hasta hoy, ha sido el enlace inevitable para el análisis, procesamiento y edición de la información. Cada vez lo es y lo será menos.

En este caso la tecnología en juego es la sofisticación creciente de las redes de telecomunicaciones e informacionales. Por un lado, el desarrollo acelerado de programación de máqui-

na (inteligencia artificial), y por otro, una capacidad de cómputo potenciando la producción de información inmediatamente alimentadora de procesos complejos de todo tipo: lo humano cada vez más acompañado de sistemas y herramientas capaces de multiplicar miles de veces la competencia en juego en las distintas ocupaciones —sean estas de gestión o bien de manufactura— y desplazándolo de espacios en los que parecía imposible prescindir de personas.

Todo este potencial era visible desde tiempo atrás. Sin embargo, el teletrabajo no tenía el ímpetu que algunos esperaban, principalmente aquellos que han pensado en la transformación radical de la oficina. Esta lentitud en su avance en buena medida ha sido responsabilidad de la capacidad tecnológica tanto para la universalización de la ubicuidad y portabilidad del computador como para dar potencia a las redes de telecomunicación. En ese sentido, estamos ante la aparición comercial de la telepresencia o la adaptación de entornos de realidad virtual que permitan la desfiguración de la necesidad de proximidad física para la noción de «naturalidad» de encuentro entre humanos.¹²

El diálogo entre los actores socioeconómicos no es prescindible. Es necesario para dar sentido específico a este gran marco de reconversiones que afectan y afectarán aún más los espacios de trabajo.

¹¹ En el mes de julio de 2020, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México presentó el *Estudio y análisis referente a una de las modalidades del trabajo a distancia a la que recientemente correspondió una Minuta del Proyecto de Decreto por la Cámara de Diputados a través de la Comisión correspondiente se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.*

¹² Baste señalar que las principales corporaciones tecnológicas de telecomunicación y datos (CISCO, IBM, Oracle...) ensayan con estas interfaces desde hace ya algún tiempo. Por ejemplo, la «colaboración envolvente», la «colaboración inmersiva», con experiencias de conexión virtual muy cercanas a la proximidad física.

4

RELACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON LA SITUACIÓN DE TRABAJO EN CASA

La experiencia de 18 meses de teletrabajo, como se afirma líneas arriba, tiene un resultado de ánimo hacia su permanencia relativamente ambiguo. Muchas ventajas encuentran las partes, pero también incógnitas comprensibles frente a aspectos poco apreciables en términos concretos de costos, inversiones y beneficios para los involucrados. Hay pocas encuestas representativas y serias. Muchas de ellas provienen de empresas de consultoría, generalmente interesadas en mostrar la viabilidad del teletrabajo.¹³

Por el lado de las y los trabajadores se puede decir que las opiniones se inclinan a la adopción regular del teletrabajo, pero en una modalidad híbrida. Hay razones que aún no se precisan y la prolongación de la pandemia genera experiencia y por lo tanto juicios mucho más maduros en torno a las ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo.

Uno de los sectores más sensibles es sin duda el de las trabajadoras. La problemática de género se revela en la condición de trabajo en casa. Se conoce bien la carga de inequidad que se impone a las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado de infantes y mayores. La crisis sanitaria lo hace patente y también revela el problema del equilibrio entre la vida privada y el trabajo.

Al declararse el estado de emergencia sanitaria se tomaron las decisiones de distanciamiento social y confinamiento que llevaron a que el hogar concentrara muchas de las tensiones exteriores. Entre otras, la de trabajar desde casa. Los efectos en la población no han sido aún apreciados en sus dimensiones reales. Pero se tienen algunos acercamientos como el reciente reporte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre el impacto del teletrabajo en las mujeres en México (PNUD, 2021).

Las implicaciones están reconocidas por la OIT y muchos de los acuerdos publicados en torno al tema teletrabajo. Como consecuencia, uno de los principios de gran parte de los acuerdos es la equidad de género en las condiciones de teletrabajo. Lo anterior supone ratificar el derecho a la desconexión principalmente y por supuesto la equidad de género

¹³ Un sector activo en este plano son las empresas de tecnología y de infraestructura como las orientadas al rediseño del concepto de oficina, o bien aquellas de protección de datos y seguridad informática, o las de planteamientos integrales de conectividad, *software* y digitalización de procesos.

al interior de los hogares. Una carga de trabajo importante no reconocida y menos remunerada está a cargo de las mujeres en el espacio familiar, que se multiplica en el caso de madres trabajadoras en condición uniparental.

El teletrabajo en estas circunstancias genera una multiplicación de tareas remuneradas y domésticas que se entremezclan. En el contexto de la crisis sanitaria algunos análisis muestran ciertas actitudes que incrementan las cargas de ansiedad en los teletrabajadores: miedo a perder el empleo, depresión, estrés, síndrome de desgaste ocupacional (Villavicencio, 2020).

Estas implicaciones están allí, reconocidas en la propia experiencia de las y los teletrabajadores. También por el cúmulo de guías para la implantación del teletrabajo que se han publicado hasta hoy.

Hay situaciones en las que el teletrabajo puede representar la posibilidad de mejorar las condiciones y el entorno de trabajo; por ejemplo, en actividades que se desarrollan en medios densamente poblados como los *call centers* o *contact centers*, enfocados en la atención y servicio a clientes. Es reconocido el hacinamiento de posiciones en el que se desenvuelve esta actividad. Al ser los *call centers* un modelo de densificación intensiva de personas trabajadoras en sus centros de atención, se entiende que las y los trabajadores consideren mucho más cómodo realizar la tarea en espacios alejados del hacinamiento habitual.

Las ventajas del teletrabajo bien gestionado existen, sus riesgos se reconocen y pueden minimizarse con la aplicación de medidas que los actores tendrían que asumir responsablemente. Sobre todo, cuando el teletrabajo se realiza desde casa.

Ahora bien, el teletrabajo no tiene por qué ser efectuado desde el hogar de las personas trabajadoras. Las modalidades de locación de los puestos remotos van más allá de la opción doméstica y pueden ubicarse en centros periféricos estratégicamente posicionados en las zonas urbanas de forma tal que la gran mayoría de las y los trabajadores puedan estar en su puesto a una distancia no mayor de 2 kilómetros de su hogar.

La oportunidad de descentralizar los puestos de trabajo es una posibilidad de atenuar las molestias y los contratiempos

de acceder a los centros laborales y salir de ellos, pero hay que tomar en serio la profundización de las implicaciones de organización de procesos, el diseño de los puestos remotos, la formación continua de las y los teletrabajadores, la hibridación con estancias en los centros convencionales de trabajo, y una cuestión central: su integración a la vida sindical. Trabajadores aislados son trabajadores desprotegidos a pesar de los marcos legales existentes.

A manera de reflexión final

Esta es una reflexión al borde de lo experimentado. Es también una constatación de la carencia en México de energía de diálogo social suficiente para provocar todo el potencial que envuelve la actual situación, no solo en el plano económico-productivo-laboral, sino en general en el campo social.

Por un lado, las empresas están bajo la presión de dar continuidad a sus procesos (cuestión que no era el eje de reflexión en el teletrabajo ofrecido antes de la pandemia), con una productividad similar, si no superior a la acostumbrada, y usando la mayor cantidad posible de empleados contratados. Por otro lado, las y los trabajadores esperan no interrumpir sus fuentes de empleo y necesitan continuar mostrando resultados. Se trata de una especie de acuerdo no buscado en el que cada una de las partes intenta acomodar sus apuros a las necesidades de la contraparte. Esta contingencia ha dado pie a un cúmulo de situaciones experimentales no planeadas ni deseadas.

La pregunta aquí es si se las puede pensar seriamente como experimentos y por lo tanto sacar conclusiones, lecciones y aplicar lo aprendido en esquemas, modelos, sistemas y visualizaciones de escenarios posibles —que están siendo experimentados en condiciones de emergencia—. Todo esto dentro de una realidad que podría verse transformada con estos insumos socioeconómico-político-tecnológicos.

Una realidad que obviamente venía transformándose con unas premisas relativamente convencionales —la variable tecnológica imponiendo los ritmos—, pero la pandemia irrumpe y abre la oportunidad de romper (o acelerar) esa inercia de reconversión que estaba instalándose.

Se trata entonces de un experimento global con muchas acepciones y modulaciones locales que podría ser aprovechado como oportunidad para dar un rumbo mucho más humano y socialmente significativo que el que se ha tratado de inscribir en esta llamada cuarta revolución industrial. La pandemia ha dejado al descubierto muchas de las llagas y malformaciones que han estado desarrollándose en los últimos 50 años de «progreso tecnológico» y desarrollo de las economías de mercado tecnológicamente dependientes.

La reacción global ante esta crisis intenta igualar en el menor tiempo posible condiciones distantes y asimilar realidades como las de las economías tecnológicamente dependientes a una misma necesidad urgente: frenar la expansión de la pandemia. Esta es la primera señal de una experimentación mundial con un sistema global desigual.

Experimentación que sucede en tiempo real en todo el planeta y que trata de igualar resultados en todo el globo: medidas de prevención, de confinamiento, de producción de medicinas, de vacunación y de sanación con el fin de hacer volver a la «normalidad» (¿al estado prepandemia?) el proceso global de desarrollo del mercado global.

Esta experimentación cuasi forzada puede ser y de hecho es a la vez una oportunidad para un conjunto amplio de escenarios posibles. Desde el renacimiento de un ideal de crecimiento equitativo en todo el globo hasta la posibilidad de generar un trayecto tecnológico alternativo, mucho más centrado en el mejoramiento del bienestar humano —entendido como el bienestar de todo humano—. Esta sincronización de acciones globales podría dar paso a una coordinación positiva de creación de condiciones globales de pacificación, regeneración ambiental, actividad ocupacional creativa para el conjunto de las poblaciones.

Pero esto parecería ir demasiado lejos. Por ahora el tema del teletrabajo puede convertirse en una punta de lanza para conciliar intereses hasta hoy poco convergentes. Esto tendría que agregar algunas variables al actual experimento forzado de reorganización laboral. Estas variables pueden ser puestas en juego por las poblaciones involucradas, entre ellas las poblaciones de trabajadoras y trabajadores.

Referencias

Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información. (2018). *Teletrabajo en la Ciudad de México: Guía para la innovación, la productividad y la mejora de la calidad de vida.*

Chávez, E., Guerrero Sanjuanico, C., y García Jiménez, O. (2020, agosto). Las mipymes del sector automotriz en México, a partir de las cadenas globales de valor en el marco del T-MEC. *Revista Universitaria de Ciencias Sociales.*

Comisión de Trabajo y Previsión Social. (2020, diciembre 8). Dictamen a la minuta proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo. *Gaceta Parlamentaria*, 15(5668).

De la Garza, G. (2021, febrero 12). Ciudad de México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021, mayo 31). *Encuesta sobre el impacto generado por covid-19 en las empresas.* 3.ª edición. p. 15.

Leyva, G., y Mora, I. (2021, febrero). *How High (Low) are the Possibilities of Teleworking in Mexico?* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/349775302_How_High_Low_are_the_Possibilities_of_Teleworking_in_Mexico

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.*

Piedras, E., y Camargo, R. (2020, agosto 17). *La transformación y el «empujón digital» en México y LA, según CIU (The Competitive Intelligence Unit).* México: CIU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *Madres trabajadoras y covid-19: Efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México.* Recuperado de https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/madres-trabajadoras-y-covid-19--efectos-de-la-pandemia-en-circun.html

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México. (2020, julio). *Estudio y análisis referente a una de las modalidades del trabajo a distancia a la que recientemente correspondió una minuta del proyecto de decreto por la Cámara de Diputados a través de la Comisión correspondiente. Se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.*

Villavicencio Ayub, E. (2020, octubre). Impacto del covid-19 en trabajadores mexicanos. *Boletín UNAM-DGCS-959.* México: Ciudad Universitaria.

World Broadband Speed League. (2020). cable.co.uk

Anexo

Decreto por el cual se anexa un apartado XII bis al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo

Apartado XII B del artículo 311

Artículo 330-A.- 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 empleador, 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 patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste su servicio 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.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, 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 la 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.

Se regirán por las disposiciones del presente capítulo las relaciones laborales que se desarrollen 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 esta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Monto del salario y fecha y lugar o forma de pago;
- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente ley.

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- VII. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- VIII. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- IX. 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;
- X. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- XI. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

XII. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

XII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;

XIV. 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.

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador.

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.

V. 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.

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330-H.- El empleador 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 que ampara el artículo segundo de la presente Ley a 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.

Artículo 330-I.- 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.

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los empleadores lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se pagan en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo.

Transitorios.

Primero.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

Dado en el Salón de Sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 24 días del mes de noviembre de 2020.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Toma Partido es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido
Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido:
Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay
Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo:
María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección:
María Lila Ltaif

Diagramación y diseño:
Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información:
toma-partido.fes.de

Contacto:
tomapartido@fes.de

TOMAPARTIDO

ISBN
978-9915-9431-0-7

TELETRABAJO AL FINAL DE LA PANDEMIA

El caso mexicano

El teletrabajo ha experimentado una prueba global simultánea en condiciones no planeadas.

La emergencia por covid-19 enfrentó condiciones de improvisación que otorgan más fuerza a su viabilidad. Se puede afirmar que ya existe globalmente una legislación que le imprime personalidad jurídica y establece derechos para quienes lo ejerzan.

Sin embargo, ahora se verá si las empresas están dispuestas a sistematizarlo y a admitir la reorganización que ello implica. Para los sindicatos es un desafío de grandes dimensiones.

Para más información: toma-partido.fes.de | tomapartido@fes.de