

LA LEGALIDAD DEL HOME OFFICE

JULIO SERRANO CASTAÑÓN

México se había visto limitado en cuanto a la modalidad del teletrabajo, pues, antes de pandemia era poco ofertado por las empresas, el trabajo a distancia; la necesidad de continuar con la actividad económica nos orilló a adaptarnos a las circunstancias sanitarias en las que estaba envuelta la nación, y una vez concluida dicha situación, se reconoció que esta modalidad llegó para quedarse.

Las normas de trabajo que conocíamos tuvieron que verse reajustadas por las nuevas necesidades, pues inicialmente no se contaba con la regulación básica necesaria, considerando horarios, cargas de trabajo, gastos de servicios como energía eléctrica e internet, sin dejar de mencionar, el hecho de contar con un espacio adecuado para el desarrollo de la actividad, entre otros aspectos.

El pasado 2021 entró en vigor en la Ley Federal de Trabajo, en nuestro país, las obligaciones del patrón y los empleados en esta modalidad; en la cual, destacan, principalmente, los derechos de las personas que se desempeñen en este esquema, indicando que deben recibir el equipo necesario para la ejecución de sus funciones, obtener la remuneración pactada en tiempo y forma, recibir el pago de los costos implícitos por el servicio eléctrico y de telecomunicaciones, uso adecuado de la información, su total desconexión al término de la jornada laboral, contar con derechos de seguridad social, capacitación para garantizar su adaptación y uso de tecnologías, equilibrio en el gozo del trabajo digno y, por último, la perspectiva de género.

En cuanto a las obligaciones de los empleados, puedo mencionar el cuidado que deben tener con el equipo que les proporciona la empresa, compartir con el patrón los costos producidos por las actividades realizadas, en cuanto al servicio eléctrico y de telecomunicaciones, garantizar disposición en materia de seguridad y salud, ajustarse a los sistemas de supervisión proporcionados por la empresa y garantizar la protección de datos utilizados para efectuar sus funciones.

Existen organizaciones que han puesto en marcha sistemas híbridos de trabajo, el cual, es una combinación del teletrabajo con el presencial, esto, derivado de las necesidades del puesto de trabajo, operaciones de la empresa y los sistemas de supervisión que, son funcionales para ellos.

Es un hecho que el home office o teletrabajo no podrá sustituir al 100% cualquier trabajo, he detectado que no es posible que toda ejecución sea remota, claro que el uso de la tecnología, en todos los niveles de una organización, es necesario, sin embargo, no es posible que todas las funciones de una organización no requieran de interacción humana.

Desde mi experiencia, todas las organizaciones que opten por este modelo, deben identificar de manera concreta las condiciones en las que se encuentran, así como determinar las funciones y puestos que pueden migrar a este sistema, desde ahí, podrán desarrollar o modificar las políticas que garanticen la ejecución de esas actividades y, al mismo tiempo, les da la pauta de cómo debe ser la contratación de este tipo de empleados.

Para temas legales, es necesario que el contrato laboral para el sistema de teletrabajo cuente con los siguientes datos:

- Datos personales y comerciales del trabajador y la empresa, respectivamente.
- Planteamiento preciso de las responsabilidades del empleado y, puntualmente, mencionar que el esquema de trabajo es a distancia, es decir, desde un lugar distinto a las instalaciones de la empresa empleadora.
- Como todo contrato, se debe indicar los horarios laborales y, sobre todo, cómo se llevará a cabo el control de asistencia.
- El contrato deberá de mencionar las herramientas y equipo que le proporcionará al colaborador, y las condiciones en las que se encuentran (nuevo o usado), en este apartado, recomiendo especificar el tipo de equipo y marca, además de mencionar cómo debe de retornar dicho equipo el empleado, en caso de término de relación laboral.

- Mencionar cómo serán cubiertos los gastos de operación, relacionados con el trabajo a distancia, como las telecomunicaciones y energía eléctrica.
- Es importante que el contrato mencione las medidas de seguridad y salud, pues, el desarrollo de las actividades se realiza fuera de su rango de control, lo que vuelve complejo el seguimiento adecuado de las instalaciones o condiciones bajo las que labora el empleado.
- También, se debe integrar la cláusula de confidencialidad y protección de datos, pues, igual que el punto anterior, no se cuenta con el control interno de la empresa para garantizar que no exista fuga de información, sobre todo, si el colaborador maneja información importante.
- Al igual que los contratos que ya conocemos, se debe incluir la duración de contrato, así como las causales de rescisión contractual.

Lo antes mencionado, es solo el panorama general que se debe considerar para la elaboración de un contrato laboral, bajo el esquema de home office, sin embargo, este puede contener cuantas cláusulas sean necesarias, conforme a las necesidades de la organización y las regulaciones vigentes.

Dentro de los elementos a considerar, con la modalidad home office, se encuentra también la reciente NOM 037, la cual, está respaldando el cumplimiento de la seguridad y salud en el teletrabajo en México, buscando la prevención de riesgos laborales físicos, ergonómicos y psicosociales.

