



Coordinadores
Laura Coronado Contreras
Luis Felipe Llanos Reynoso

Home-office: La nueva revolución industrial

Home-office: La nueva revolución industrial

Coordinadores

Laura Coronado Contreras

Luis Felipe Llanos Reynoso

© De los autores, 2020
© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: Diciembre 2020

Depósito Legal: M-31776-2020
ISBN versión impresa: 978-84-9090-490-9
ISBN versión electrónica: 978-84-9090-491-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

V. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES

1. Obligaciones de los patrones¹¹

Se señalan algunas de las obligaciones que se ven impactadas por la emergencia sanitaria y su relación con los trabajadores:

Como una de las obligaciones a cargo de los patrones, está el proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. Es un hecho que no se cumple, porque actualmente bajo el confinamiento son los trabajadores y empleados que de manera remota en sus domicilios, con cargo a su patrimonio están aportando los instrumentos informáticos, como son computadora, servicio de internet y electricidad para seguir cumplimiento con sus funciones laborales.

Otra de las obligaciones es guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. Es un hecho que no se puede verificar, porque actualmente bajo el confinamiento es difícil supervisar su cumplimiento.

En el mismo sentido, una de las obligaciones es cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Es un hecho que no se cumple, porque actualmente bajo el confinamiento no se están ocupando las instalaciones de la empresa del centro de trabajo y por lo tanto, los patrones no se ven obligados a este requerimiento.

De igual manera, otra de las obligaciones es fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos. Es un hecho que no se cumple, porque actualmente bajo el confinamiento no se están ocupando las instalaciones de la empresa del centro de trabajo y por otro lado no existen las condiciones de la autoridad laboral para verificar su cumplimiento.

Como obligación también proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia. Es un hecho que no se cumple, porque actualmente bajo el confinamiento no se están ocupando las instalaciones del centro de trabajo, en su caso, los servicios médicos de los centros de trabajo deberían proveer del medicamento para evitar o controlar la enfermedad derivada del virus.

Una obligación importante, en estos momentos es cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria. Es un hecho de difícil cumplimiento, el fenómeno sanitario es superior a cualquier otro emergencia sanitaria anterior.

11. Ley Federal del Trabajo, artículo 132.

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes, entre otras disposiciones, ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes. Es un hecho que no se puede supervisar, porque actualmente bajo el confinamiento es difícil por parte de las autoridades, ya que adolecen de falta de recursos humanos, materiales y financieros en sus funciones, como por ejemplo: evitar que los patrones reduzcan los salarios de los trabajadores.

2. Conclusiones específicas

El problema principal que se presenta en este aspecto, es que al no asistir los trabajadores a los centros de trabajo, no es posible verificar el cumplimiento de estas disposiciones. Por otro lado, para aquellos que tienen que asistir a su trabajo físicamente, las autoridades no cuentan con la capacidad material para que se cumplan estas obligaciones y no incurran en las prohibiciones que señala la ley.

3. Obligaciones de los trabajadores ¹²

Se señalan algunas de las obligaciones que se ven impactadas por la emergencia sanitaria y su relación con los patrones:

Como una de las obligaciones es cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables. Es un hecho que no se cumple en su conjunto, porque actualmente bajo el confinamiento no se están ocupando algunas o todas instalaciones del centro de trabajo, estas disposiciones no aplican al trabajo a distancia o *homeoffice*.

Otras de las obligaciones es observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal. Es un hecho que no se puede supervisar su cumplimiento, queda a los medios y posibilidades de los patrones para informar oportunamente a los trabajadores de las medidas que deben tomar en casa, para cuidar su salud.

En el mismo sentido también la obligación es desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. Es un hecho que no se cumple, es difícil supervisar por parte de los patrones estos criterios de desempeño. Seguramente en el futuro se estarán desarrollando aplicaciones digitales para verificar a distancia estas exigencias laborales.

De igual manera la obligación es ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Es un hecho que no se puede supervisar por parte del patrón, porque las labores no se están llevando al cabo en el lugar convenido en el contrato. Aunque por otra parte, en el futuro se estarán desarrollando aplicaciones digitales para verificar a distancia las exigencias de intensidad, cuidado y esmero laborales.

Una de las obligaciones es observar buenas costumbres durante el servicio. Es un hecho que no se puede supervisar por parte de los patrones.

Esta obligación es importante, la de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que

12. Ley Federal del Trabajo, artículo 134.

no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. En este caso, los trabajadores deberán cumplir de su parte, pero si las autoridades se rehúsan a cumplir con sus responsabilidades, porque en este momento ya no tienen la capacidad material, los trabajadores lo deberán hacer del conocimiento del patrón.

Una obligación vital en este momento para el trabajador es poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de estas. En este caso, los trabajadores deberán cumplir de su parte y tener la constancia documental, pero si las autoridades se rehusan a cumplir con sus responsabilidades, los trabajadores lo deberán hacer del conocimiento del patrón. Para no incurrir en alguna responsabilidad a su cargo.

4. Conclusiones específicas

Es un problema actual, bajo la pandemia, con el trabajo home office o a distancia, para que los patrones puedan supervisar el desempeño de los trabajadores, el hecho de no estar físicamente juntos patrón y trabajador hace ineficaces estas disposiciones. Aunque en el próximo inmediato se crearán las tecnologías digitales que permitan alcanzar los estándares de desempeño que estas obligaciones a cargo del trabajador se estipulan cuando se desempeñe el trabajo a distancia.

5. Prohibiciones a cargo de los trabajadores¹³

Se señalan algunas de las prohibiciones que se ven impactadas por la emergencia sanitaria y su relación con los patrones:

Como prohibición de los trabajadores es la de ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe. Mientras los centros de trabajo no se estén ocupando, no se puede incurrir en esta causal.

Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón. Los trabajadores deberán avisar de las razones para no presentarse en las instalaciones del centro de trabajo, sea por enfermedad o disposición de las autoridades. Aunque en este momento existe la justificación de no asistir al centro de trabajo, para mantener la sana distancia, en algunas actividades decretadas como no relevantes.

Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico. Los trabajadores deberán avisar de las razones a los patrones y exhibir los comprobantes médicos.

Suspender las labores sin autorización del patrón. Es un hecho que no se puede supervisar bajo en confinamiento, ya que el desempeño laboralmente esta sucediendo a distancia.

6. Conclusiones específicas

Estas disposiciones se vuelven inútiles cuando se desempeña el trabajo a distancia, porque al no presentarse físicamente el trabajador a su centro de labores, el patrón se

13. Ley Federal del Trabajo, artículo 135.

ahorra las medidas y controles para el orden y la disciplina en sus instalaciones. Pero por el otro lado, el patrón tendrá que contar con los medios tecnológicos para lograr que el trabajo se desempeñe con productividad y eficacia, aunque sea de manera remota.

VI. TRABAJO A DOMICILIO

*El trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.*¹⁴ Esta disposición no aplica para el trabajo a distancia o *home office* en la emergencia sanitaria, toda vez que el trabajador no ejecuta habitualmente sus actividades en su domicilio particular, ni tampoco ha designado de manera voluntaria y libre trabajar en su casa. Por otro lado, si desempeña sus funciones con vigilancia y dirección inmediata de sus patrones. Porque esa es la naturaleza del trabajo a distancia o *home office*, en el confinamiento decretado por las autoridades.

*Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.*¹⁵ Esta disposición aplica solo en la medida que exista la libertad para designar el lugar de trabajo y que no exista supervisión del patrón utilizando las tecnologías de la información y comunicación, pero no es el caso en la pandemia que se vive.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley. Por lo tanto, lo que se debe hacer es renegociar las condiciones laborales, cuando no se puedan realizar en el centro de trabajo y las mismas funciones se estén realizando a distancia mediante tecnologías de la información y la comunicación.

1. Conclusiones específicas

La legislación laboral no regula el *home office* ni el trabajo a distancia, por lo que se carece de un marco legal preciso que sea de observancia general e interés público. Se tendrán que hacer los cambios legislativos para adaptarse a los nuevos tiempos, mientras tanto queda en los patrones y trabajadores voluntariamente renegociar sus contratos de trabajo, dentro de la ley, para cumplir con los derechos humanos en materia laboral.

VII. CONCLUSIONES GENERALES

Actualmente, bajo la emergencia sanitaria, los contratos de trabajo no se cumplen. Existe una violación generalizada de los derechos humanos en materia laboral, que como obligación para el Estado tienen contemplados nuestra constitución y los tratados internacionales. El marco legal de las relaciones laborales está elaborado para situaciones normales. Si bien la ley considera circunstancias de suspensión de la relación de trabajo,

14. Ley Federal del Trabajo, artículo 311.

15. Ley Federal del Trabajo, artículo 311.

El *home office* o Trabajo a Distancia no dará marcha atrás. La pandemia ha demostrado que el 70% de los trabajos pueden realizarse de forma remota. Ahora bien, sólo 2 de cada 10 empresas cuentan con la cultura laboral y digital necesaria para implementarlo de una forma eficiente. La presente obra es el resultado del esfuerzo conjunto de abogados, economistas e internacionalistas de la Universidad Anáhuac por comprender las distintas implicaciones que tiene el teletrabajo desde una óptica integral e interdisciplinaria.

¿Mejorará la calidad de vida? ¿es la forma ideal de reducir costes e incrementar la autoeficiencia? ¿las empresas podrán elegir mejor el talento? ¿es una vía para favorecer una mayor inclusión de mujeres y adultos en la actividad económica? ¿cuáles son los riesgos y las responsabilidades para empresas y trabajadores? ¿podrán supervisarse y fiscalizarse sus labores?

En definitiva, son múltiples los cuestionamientos y reflexiones que se abordan ya que estamos frente a la «punta del iceberg» de un nuevo modelo de hacer negocios, incursionar en el mercado laboral y beneficiarse de un mundo cada vez más interconectado.

En la medida en que conozcamos qué es el *home office*, fijemos reglas claras para efectuarlo, conozcamos sus riesgos y veamos las enormes posibilidades, podremos articularlo de tal manera que no disminuya nuestro interés por el mismo. La disyuntiva será saber si estamos preparados para ello...

ISBN: 978-84-9090-490-9



9

788490

904909



3652K29122