

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

Teletrabajo: ¿Adiós a la oficina?

Jorge Mario Sandoval-Cavazos
Noviembre 2020



Existe el impulso de plantear las tendencias tecnológicas como un fenómeno que hace abstracción de los contextos sociales, ocurre con el espacio del trabajo y más aún, con la modalidad del trabajo remoto digitalizado o teletrabajo.



El texto hace énfasis en las condiciones que relativizan tales esquemas. Por ejemplo, la disparidad de infraestructuras, al igual que las especificidades de los mercados de trabajo, es el caso mexicano.



Existen preguntas claves que buscan respuestas en el presente texto ¿Es el teletrabajo en sí un proceso de creación de empleos? o ¿Es una categoría de empleo que sustituye a una modalidad convencional? ¿Se crearán más empleos de los que la expansión económica puede definir como “empleos necesarios”?

Índice

1. LA PROBLEMÁTICA	3
2. EL TELETRABAJO Y EL MARCO DE TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA: ROBOTIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN INTEGRALES	5
3. LA PRIMERA EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO	7
4. EL TELETRABAJO EN UNA ECONOMÍA DEPRIMIDA	8
4.1 LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTA PRODUCTIVA	8
4.2 LAS CONDICIONES INDISPENSABLES	9
4.2.1 La necesaria digitalización de procesos.	9
4.2.2 Las condiciones de entorno y cualificacionales.	9
5. ¿ES EL TELETRABAJO UN FACTOR CREADOR DE EMPLEOS?	11
6. EL CONTEXTO DEL EMPLEO DIGITAL	12
7. ESCENARIOS DEL TELETRABAJO POST COVID 19	13
8. LEGISLAR LO INERCIAL O CONTRIBUIR A DETONAR UNA OPCIÓN ESTRUCTURALMENTE BENÉFICA: OBSERVACIONES AL ESFUERZO LEGISLATIVO	14
8.1 LA DEFINICIÓN, TEMA APARENTEMENTE SIMPLE	14
8.2 AQUÍ HAY PUNTOS POR RECONSIDERAR Y OBVIAMENTE ALREDEDOR DE LOS CUALES HAY QUE GENERAR ACUERDOS CLAROS	15
9. COMENTARIOS FINALES	18
REFERENCIAS	19
BIBLIOGRAFÍA	21

1

LA PROBLEMÁTICA

El teletrabajo cuenta ya con una trayectoria larga de ensayos, propuestas y de aplicaciones delimitadas, principalmente en Estados Unidos, donde se acuña el término. La idea de poder descentralizar el trabajo de oficina se ubica hacia mediados de los años setenta.

Desde entonces el concepto no ha cesado de precisarse y de ser objeto de aplicaciones en distintas regiones y sectores. A partir de ese momento, se ubican algunos de los factores que siguen siendo argumentos en favor de su generalización. Por un lado, el amortiguamiento de la creciente centralización urbana con una cada vez más marcada distancia entre los espacios habitacionales de los espacios de negocios y oficinas y por lo tanto, su presión en las infraestructuras de transporte.¹ Por otro, la posibilidad de contar con un sistema que permita mitigar los efectos de situaciones de emergencia al permitir continuidad de la actividad económica desde posiciones geográficamente dispersas mencionando de paso, como una de las implicaciones, la posibilidad de transformar organizaciones centralizadas en estructuras difusas mediadas por redes de telecomunicaciones.²

Así como el trabajo de manufactura ha ido profundizando la estrategia de su automatización creciente, el trabajo administrativo lo ha hecho con su digitalización —quizá con menor rapidez— pero redefine sin duda el trabajo de oficina. Estas dos vías no cesan de avanzar hacia escenarios que se identifican con la visión de una automatización integral del trabajo productivo.

El teletrabajo como modalidad del empleo administrativo se ha ido colocando como una opción generalizable. Hoy se puede afirmar que, si las condiciones tecnológicas están dadas, el trabajo de oficina es, al menos técnicamente, convertible casi inmediatamente en redes de posiciones dispersas y remotas de trabajo. Un gran número de países han elaborado marcos normativos para su implantación desde los años ochenta, diversos organismos internacionales se han pronunciado en favor de su reglamentación y existen economías que lo han adoptado con cierto entusiasmo, como las de los países nórdicos de Europa.

Sin embargo, ha sido una modalidad que en una gran mayoría de las economías no ha terminado de aceptarse completamente, pues persisten reticencias por parte, no

tan solo de los trabajadores(as) y sus sindicatos, sino del propio medio empresarial.

La actual contingencia sanitaria, de dimensiones globales, lo ha puesto obviamente en escena como no se hubiese imaginado. Es su oportunidad para colocarse como opción principal, al menos en el sector del trabajo de oficina. La pandemia ha logrado posicionarlo como el experimento necesario y se ha convertido en la “única” salida posible para muchas actividades (obviamente oficinas, pero también servicios basados en plataformas digitales...). El resto de la economía productiva ha tenido que parar. Ésta ha sido una primera prueba de su “utilidad”. Por lo tanto, está en el aire la necesidad de precisar su normatividad legal y funcional y por otro, los protocolos que deben acompañarlo en tiempos de operación “normal”.

Es conveniente ubicar esta dimensión mayor para fines de diálogo y argumentación en los necesarios espacios de intercambio entre todas las personas implicadas en este macro-proceso.

El teletrabajo es una manifestación o, mejor dicho, tan sólo una fracción de un conjunto de tendencias que están tratando de generar una profunda transformación de las bases productivas de la economía mundial y de los ritmos mismos de modificaciones técnicas y organizativas que acompañan a dicha transformación.

Este breve informe no pretende más que mostrar, de una forma sucinta, algunas de las problemáticas implícitas en la generalización previsible de esta opción de empleo y sus consecuencias posibles en el marco más amplio del mercado de trabajo en México. Se trata de dar cuenta de los procesos que acompañan a esta modalidad de trabajo, procesos que se ubican en la evolución de las tecnologías asociadas a la transformación del conjunto de la economía.

2

EL TELETRABAJO Y EL MARCO DE TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA: Robotización y Digitalización Integrales

Estamos asistiendo desde hace ya más de 30 años a una transformación radical económico-productiva. Eso lo sabemos, estamos rodeados de sus mensajes. Sabemos que su principal característica es su ritmo de innovación y capacidad de ruptura con los procesos que modifica. También es un hecho que esta velocidad de cambio no la hemos experimentado antes. Pero lo que no sabemos, a pesar de que se anuncie, son las consecuencias concretas de lo que está ocurriendo. Esto no pertenece propiamente a la tecnología o, en todo caso, su diseño no obedece a la misma dinámica. Esto se queda en el espacio de lo humano, de lo social, lo que abre posibilidades de apertura y de matices en la forma y en las consecuencias de la llamada 4ª Revolución Industrial.

Comencemos con dos ejes repetidos constantemente que lideran esta transformación tecno-productiva. Vale la pena abordarlos pues el teletrabajo es tan sólo una de las múltiples posibilidades que se desenvuelven actualmente.

El primer eje es el de la transformación de la industria manufacturera en el que predomina la visión de lograr la automatización integral de todos los procesos productivos. Ciertamente hay formas que compiten entre sí, pero la gran visión que las mueve es la de lograr la automatización total. Una especie de Macro-robot-sistema que cubriría todas las operaciones necesarias para producir cualquier producto. Esto es posible ya técnicamente, al menos en teoría.

El problema aquí es como lograrlo en los tiempos previstos por el desarrollo tecnológico, logrando cero fricciones con lo que podrían ser sus obstáculos: mercado de trabajo, estructuras organizacionales, estructuras sociales, esquemas de política pública y de regulación económica, entre otros. Hay una extensa bibliografía que crece exponencialmente, que documenta la actual transformación tecno-productiva inter e intra-sectorial y que abarca desde la producción agrícola hasta la manufactura en condiciones de ingravidez en el espacio próximo (imaginando múltiples estaciones espaciales de producción industrial). Dejamos esto como una constatación del horizonte de cambio.

El segundo eje tiene que ver con los factores de fricción de la transformación tecno-productiva de las economías, aludidos

en las líneas anteriores. Este eje es el que se ocupa de la transformación de la estructura del trabajo y de los procesos de producción, procesamiento, análisis e intercambio de información que, si bien también están presentes en los procesos industriales, son aquellos que se ubican paralelamente a la introducción de la automatización productiva.

Lo anterior tiene que ver con una fracción importante del mercado de trabajo, ubicado principalmente y concentrado en oficinas. Se trata del proceso de Digitalización Integral de la actividad de gestión, análisis e intercambio de información en procesos administrativos, comerciales, financieros, de personal...

Ahora bien, ambos ejes suponen la evolución de las redes de telecomunicación y de la propia Internet. La necesidad establecida de cadenas de suministro global cada vez más eficientes, confiables y sobre todo, flexibles y ágiles, exigen que todo el proceso de información, toma de datos, su análisis, procesamiento e intercambio, sea con la exactitud y ritmos que imponen las capacidades de la transmisión y análisis de máquina (o inteligencia de software), y esto sólo es posible con más capacidad tele-comunicativa y de cómputo. En el terreno de la capacidad de telecomunicación con fines de entrelazamientos productivos la Internet de Objetos, así como la norma 5G y la 6G (ya en diseño), desempeñan un papel determinante. Los objetos (entiéndase entre ellos a las máquinas que componen los procesos productivos) intercambiando información precisa establecerán ritmos de producción y cumplimiento de normas de metrología con una calidad impensable en los actuales sistemas.³

Esto significa que todo trabajo administrativo contendrá progresivamente una carga cada vez mayor de procesamiento digitalizado. Así, el papel del empleado se verá obviamente modificado y lo mismo es de esperarse que ocurra con el conjunto de las estructuras organizacionales basadas en un trabajo burocrático de sucesivos niveles de autoridad que seguramente se volverán redundantes.

Es aquí en donde entra en escena la versión actual de teletrabajo. Una de las preguntas esenciales a las que puede contribuir es ¿qué tan necesarias son las actuales

estructuras organizativas, sobre todo, las referidas al trabajo administrativo? Además, ¿qué tan imprescindible es la concentración física de grupos de empleados en un espacio determinado, dadas las nuevas características de gestión de sus actividades?

De lo que hoy se trata es demostrar que este modelo de centralización no es necesario y que su opción es la descentralización generalizada y la adopción de sistemas en red de colaboración en la consecución de procesos. La producción, gestión y análisis de información administrativa, comercial y estratégica, puede realizarse sin concentración de empleados; ésta puede dispersarse en estaciones remotas sin afectar su continuidad.

Esto es lo que estaría en juego; no es probable que esto se dé en un muy corto plazo, a pesar de la experimentación durante la pandemia del COVID-19, sino que deberá seguir ritmos de transformación propios de las dinámicas de las estructuras organizacionales en jaque.

Argumentos en favor de la generalización del teletrabajo y de la automatización de los procesos productivos se multiplican día con día. Por un lado, están las propias empresas que generan la infraestructura para que esto suceda. Las grandes corporaciones de tecnología que la comercializan “llave en mano” para facilitar su introducción en el universo de empresas. Cientos de expertos que proliferarán aún más para generar un espacio planificado de cambio productivo. Todo esto es el entorno necesario para favorecer la expansión de estos modelos de transformación.

En un reciente reporte de la firma consultora McKinsey⁴ se afirma que los actuales procesos de digitalización y automatización en gran escala “reducen la necesidad de enfocarse en los costos de mano de obra...” forma estilizada de recomendar crear empleos automatizados. La relación entre nuevas necesidades de balanceo de cadenas globales de suministro y de una solución de sincronización automatizada obviamente está esbozando un nuevo papel del factor laboral, lo que quiere decir, que lo que importa en adelante es justamente optimizar los encadenamientos de suministro en términos de costo, velocidad y riesgo a cargo de automatismos cada vez más eficaces y esto no es menor pues tiene repercusión no tan solo en el área de manufactura y logística sino en el conjunto de actividades administrativas. El reemplazo creciente de los costos laborales por costos tecnológicos hay que observarlo y analizarlo detenidamente.

Esto, quiérase o no, se relaciona con la problemática mucho más amplia de la gestión del mercado de trabajo en un entorno que lo obliga a modificar las características de la oferta de empleo. La sofisticación tecnológica a ritmos acelerados, demanda perfiles con una cualificación técnica en desarrollo continuo. Una de las tendencias constatables es que los puestos hasta ahora convencionales, desaparecerían y serían reemplazados por puestos encargados de amplias zonas de control y supervisión de automatismos crecientemente complejos. Este horizonte es visible ya en las

economías centrales. Las economías tecnológicamente dependientes serían forzadas a adaptarse a estas nuevas exigencias y lo harían cada vez con mayor dificultad. Lo anterior se puede afirmar porque incluso la viabilidad de economías centradas en una industria maquiladora dependería de la capacidad del país huésped de crear la fuerza de trabajo cualificada para este nuevo nivel de maquila mucho más complejo técnicamente hablando.

Estas exigencias tecnológicas de los nuevos puestos de trabajo, conciernen a los empleos industriales y a los empleos dedicados a las funciones administrativas. No se trata tan solo de usar un computador sino de saber usarlo. No es obvio que esto se dé naturalmente en un ambiente en el que la rapidez evolutiva del software exige una formación técnica en constante desarrollo.

3

LA PRIMERA EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO

Desde sus inicios de expansión en los años ochenta, el teletrabajo ha oscilado en sus definiciones generando un campo amplio de descripción.

Por un lado, está la opción de enviar trabajo a los hogares de los tele-trabajadores, por otro, está el de ubicarlo en centros de espacio compartido para teletrabajo y también opciones que juegan con un teletrabajo parcial, con estancias intermitentes en oficinas centrales y en casa.

Cuando se habla de lo que ocurre con la experimentación y experiencia del teletrabajo en esta emergencia sanitaria, se observan inmediatamente dos realidades. La experiencia de las economías más avanzadas o economías centrales y la de las economías tecnológicamente dependientes dentro de las cuales ubicamos a Latinoamérica. Si bien en las primeras aún no se percibe la decisión de una reconversión masiva de los empleos al teletrabajo, éstos se encuentran en proceso de expansión.

Con todo, sobresale el hecho de que la penetración de esta modalidad en los mercados de trabajo europeos ha estado marcada por tasas elevadas, principalmente en los países nórdicos. Así, frente a la pandemia, se reflejó inmediatamente la capacidad de adaptación de estas economías, haciendo del teletrabajo un instrumento viable.

Por ejemplo, el Eurofound registra un crecimiento de personas en condición de teletrabajo por encima del 50% de las PEA (Población Económicamente Activa) en países como Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo y Países Bajos; alcanzando el 60% en Finlandia.

Números fuertes pero previsible. Los datos de 2015 indicaban ya altos porcentajes de teletrabajo en esos países. Los países del norte y oeste europeo han mostrado generalmente ser rápidos en la digitalización de puestos de trabajo y en instrumentar una infraestructura legal que habilitó una suave transición de una modalidad de trabajo a otra; además, la cultura laboral en estos países basada en proyectos y con un alto grado de autonomía y responsabilidad del trabajador, se adecúa mejor al teletrabajo que aquella basada en horarios y supervisión cercana y directa.⁵

A esta modalidad, mucho más presente en estos países, le falta aún pasar procesos de difusión, diálogo y negociación en el resto de Europa, de forma que permita alcanzar tal vez esos niveles de aceptación. La homogeneización de una actitud de uso convencional del teletrabajo tiene que contar con un contexto de relaciones laborales equitativas y de estructuras organizacionales mucho más flexibles y ágiles en términos de supervisión y responsabilidad. Además, las condiciones de infraestructura adecuadas cubren a la totalidad de sus poblaciones y se posicionan con un nivel de eficiencia que hace posible una conectividad continua y de gran capacidad. Seguramente éstos son algunos de los factores propiciadores.

En este sentido, en casos como el de Países Bajos, por ejemplo, se puede afirmar, sin duda, cuestiones como la siguiente: "Somos bastante afortunados de ser un país en donde el 98% de los hogares cuentan con accesos a internet de alta velocidad, y los Países Bajos tienen la combinación correcta de tecnología, cultura y proximidad para hacer del trabajo remoto un éxito. Soy juzgado por el hecho de entregar o no entregar valor, no por el de estar sentado frente a un escritorio durante nueve horas al día".⁶

4

EL TELETRABAJO EN UNA ECONOMÍA DEPRIMIDA⁷

En economías como la mexicana, sometidas tecnológica y comercialmente, a ciertos segmentos de la economía global, estas cifras y condiciones son ahora impensables. En ella, el desarrollo infraestructural siempre se da de manera por demás fragmentada y con una distribución inequitativa de acceso al uso de dichas infraestructuras.

Las deficiencias en infraestructura de telecomunicaciones, una regulación del sector poco centrada en su desarrollo y una estructura económica en la que la informalidad laboral —supera al 50% de la PEA— y el predominio de lo que se denomina microempresa (que llega a representar poco más del 95% de las unidades productivas), generan un entorno de difícil manejo cuando se trata de implantar sistemas como el del teletrabajo.

No tan solo se trata de problemas de acceso universal al servicio, sino que existe una fragmentación cualitativa del servicio que deja a la mayoría de usuarios con una calidad de enlace y transferencia de información por demás deficiente. La intención de convertir el acceso a Internet en un derecho universal, no garantiza que la mejor calidad forme parte de ese derecho. La calidad es tan importante como el acceso. De esta forma, todo intento de generalización y estandarización de actividades basadas en el uso de las redes de telecomunicación será en gran medida frustrado por falta de calidad en el servicio de conectividad.

Por otro lado, las condiciones de los propios teletrabajadores, orillados a laborar en sus hogares, no son, en la mayoría de los casos, las indispensables para realizar el trabajo con eficiencia sostenible a lo largo de la jornada.⁸ Si estas condiciones no son satisfechas, es evidente que no puede hablarse de una generalización de teletrabajo y su aplicación será siempre limitada por la situación geográfica y por la disponibilidad de infraestructura suficiente para la población en condición de ser laboralmente dispersad.⁹

Esta es una primera condición por cumplir que depende de la capacidad de la economía nacional de modernizar la infraestructura de telecomunicaciones y de hacerlo de manera homogénea (esto es importante para cualquier infraestructura si lo que se pretende es incrementar la eficiencia integral de cualquier servicio). Hasta hoy, las infraestructuras en nuestra economía son heterogéneas diferenciándose

obviamente por segmento de ingresos, a fin de cuentas convertidos en islotes de calidad diferenciada.¹⁰ La calidad de la conectividad es uno de los atributos más desequilibrados en el servicio nacional. La introducción de la quinta generación de telefonía móvil 5G y la 6G que se perfila con una potencialidad que supera la imaginación de los usuarios actuales, es en México un proyecto que es por demás incierto y que, iniciado, mostrará muy probablemente aún más los desequilibrios del acceso de la población a estas tecnologías. Es decir, se ampliaría aún más la llamada *brecha digital* interna.

4.1 LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTA PRODUCTIVA

Como se ha señalado, otra de las problemáticas más agudas, en este campo, es el de la composición de la fuerza laboral productiva. Esto es importante en el sentido básico de ordenamiento y de equidad de acceso al mercado de trabajo. En un mercado de trabajo tan irregular como el mexicano —recordamos las dos cifras más reveladoras: 55.8% de informalidad laboral y un 26.9% de tasa de ocupación en el sector informal—¹¹, hay que añadir la deformación, producto de este contexto, en términos de la dimensión de la estructura productiva nacional. En los resultados de la ENAPROCE presentados en septiembre 2019, se registra un total de 4'169,677 empresas, de las cuales 4'057,719, o sea, el 97.3 % son microempresas.¹²

Todo ello constituye una estructura productiva sumamente endeble que, además, tiene problemas importantes de desvinculación interna, cadenas productivas escasas y fuertes problemas de articulación efectiva entre sectores y ramas.

Estamos entonces ante una economía que espera su reconversión desde hace décadas y, en la medida en que ésta se posponga, las probabilidades de contar con una economía basada en la Industria 4.0 se reducirá a las que se expresen en el espacio reducido de las grandes empresas y una parte de la administración pública. Esto significa profundizar la heterogeneidad desarticulada de la economía productiva nacional.

De esto se desprende que el teletrabajo tan sólo impactaría a un porcentaje menor de la población trabajadora y está

lejos de concebirse como un motor de promoción de empleo. El riesgo es más bien al contrario, de usar el trabajo remoto para precarizar empleos existentes.

4.2 LAS CONDICIONES INDISPENSABLES:

4.2.1 La necesaria digitalización de procesos

El tema de la digitalización de los procesos productivos, es decir, de las unidades empresariales, es la otra condición, sine qua non, de la generalización del teletrabajo. El teletrabajo supone tres dimensiones: la primera es que la empresa que desee dispersar sus empleos posea una tasa importante de digitalización de sus procesos, sistemas e instalaciones; sin ello, no hay datos transmisibles confiables y por lo tanto, no hay materia prima para trabajadores (as) remotos(as). La segunda, es la que se ha mencionado, referida a la digitalización del entorno inmediato de los trabajadores y trabajadoras en posiciones remotas. Sector por sector y rama por rama, hay que observar el potencial de digitalización y medir los lapsos necesarios para habilitar dichas posiciones.

En el tema de la digitalización y la consistencia de las micro y pequeñas empresas, que constituyen la gran mayoría, las cifras estadísticas revelan un enorme rezago. Por ejemplo, en términos de encadenamientos o articulaciones con las cadenas de valor industriales se da cuenta de que:

El 95.4% de las empresas no participa en cadenas globales de valor y el 34.8% señala que se debe a que no tienen información de cómo hacerlo, 19.1% considera que no es necesario y 15.5% no le interesa participar en dichas cadenas.

Ahora bien, hay una cifra que conviene enfrentar desde diversos ángulos. Esta cifra se cita a lo largo de los últimos diez años y es la que corresponde al ciclo de vida de estas micro y pequeñas empresas que no rebasa los dos años para el 70% de ellas y antes de cinco años para el 90%.¹³ Faltan aproximaciones sociológicas que permitan dar cuenta de este segmento de la población que dentro de sus posibilidades trata de sobrevivir creando “microempresas” que no tienen viabilidad y que no se sabe cuánta y qué tipo de experiencia se acumule cada vez que una microempresa muere.

Este solo hecho no tan solo habla de la débil constitución de la estructura productiva, sino que además muestra una “demografía empresarial” en donde la mortalidad al nacer es el problema principal. En este punto el tema de la estructura del empleo se convierte en un eje de reflexión mucho más importante pues parecería obvio suponer que las microempresas no son más que repetidos intentos de auto-empleo que fracasan casi inmediatamente. Los temas entonces del teletrabajo y de la influencia de la tecnología en la configuración del mercado de trabajo deben entonces tomar en cuenta esta realidad que deja al país en una situación en la que el teletrabajo entra como un tema del círculo de medianas y grandes empresas.

Lo anterior entonces debería ser una oportunidad para la gran empresa de mostrar que tan dispuesta está a descentralizar sus procesos de oficina y hasta dónde quiere llegar en el esfuerzo de generalizar al menos en este segmento de la economía al teletrabajo como una opción que efectivamente abone en favor del descongestionamiento vial urbano y en favor de mejores condiciones de trabajo de oficina para sus empleados y directivos.

4.2.2 Las condiciones de entorno y cualificacionales

El teletrabajo en domicilio es una opción entre un conjunto de posibilidades de habilitación de los puestos remotos. Otra forma de plantear este tema es, más bien, la de *la ubicuidad del empleo o como algunos proponen la de espacios flexibles de trabajo*.

Aquí surgen los espacios de trabajo diseminados y que pueden considerarse como opciones válidas. A lo largo de los últimos tres decenios se han considerado modalidades de ubicuidad más allá del hogar¹⁴ como las de espacios compartidos (telecommuting), telecentros de trabajo, espacios de renta por reservación puntual (Hotelling), teletrabajo con un porcentaje compartido con asistencia a oficinas centrales (teletrabajo parcial)... son sólo algunas opciones que valdría considerar en el debate.

La otra dimensión es la de las condiciones ergonómicas y de salud que rodean la habilitación del puesto remoto. Es necesario en ese sentido dar cuenta de los marcos regulatorios que acompañan la puesta en marcha de un puesto remoto y entender que esto forma parte de su proceso de diseño, habilitación y operación. El tema de la salud y seguridad es crucial pues se están generando nuevos entornos aún poco analizados y que requieren un esfuerzo de diseño y de seguimiento de los efectos del puesto en el trabajador(a).¹⁵

Durante este período de crisis se ha hecho un uso intensivo de las reuniones virtuales o mejor dicho tele-reuniones y, si bien esto es bienvenido, pues ha permitido dar continuidad a las dinámicas grupales de coordinación, no deja de tener consecuencias sobre las que apenas se empieza a reparar. Por ejemplo, Gianpiero Petriglieri, Profesor en el INSEAD (Francia), señala que cada vez que se participa en una video-reunión se detonan situaciones que rompen con la normal forma de interactuar, generando presiones y tensiones que a la larga provocan una fatiga intensa. Petriglieri al respecto afirma:

Estar en una video-llamada requiere más enfoque que en el intercambio cara a cara. Las video-reuniones nos ponen en la necesidad de trabajar más el proceso no verbal: señales como las expresiones faciales, el tono y volumen de la voz, el lenguaje corporal, al poner más atención a todo esto consume mucha energía. Nuestras mentes están reunidas cuando nuestros cuerpos no lo sienten. Esta disonancia, que causa en la gente sentimientos encontrados, es agotadora... El silencio es otro desafío, agrega, el silencio crea un ritmo natural de conversación en la vida real.

Sin embargo, cuando esto pasa en una video-llamada, te pones ansioso a causa de la tecnología.¹⁶

El otro factor central pertenece a la dimensión técnico-profesional propiamente dicha, la de contar con una formación de comprensión y operación de los sistemas y herramientas digitales imprescindibles para desarrollar un empleo remoto. Esto significa que para hacer confiable un puesto en remoto es necesario que el o la tele-trabajadora puedan cubrir los imprevistos básicos de su entorno digital inmediato. La tentación de hacerse con la fuerza de trabajo ya entrenada y deshacerse de la no formada es una probable deriva de la intención de “renovar” trabajadores en vez de re-convertirlos. Esto es materia de debate y de compromisos entre sindicatos y empresarios.

5

¿ES EL TELETRABAJO UN FACTOR CREADOR DE EMPLEOS?

Otro de los discursos que acompañan a la promoción del teletrabajo, al menos en economías como la mexicana, es su potencialidad de creación de empleos, entendiendo por ello, incrementar el nivel de empleo en las economías. Sin embargo, no hay argumentos para confiar en esa expectativa.

El teletrabajo no admite capacidades más allá de las que define su propia intención y diseño. El teletrabajo no es en sí un proceso de creación de empleos; es una modalidad de empleo que sustituye a una modalidad convencional. No se crearán más empleos de los que la expansión económica puede definir como “empleos necesarios”. Es la *modalidad* de esos empleos, necesarios, lo que está en juego cuando se habla de teletrabajo.

Si las cosas continúan por esta ruta, llegará el momento en que las empresas, al rediseñar o producir sus procesos, tengan que plantearse dos preguntas simultáneas: por un lado, ¿cuál nivel de robotización se desea y es posible? y ¿cuánto teletrabajo es necesario? y decir entonces, la modalidad de ese teletrabajo. También, habrá momentos y puntos de procesos en los que será casi imposible desplazar humanos por sistemas robotizados y se creará entonces una “coexistencia” de humanos y sistemas robóticos.

Otro tema que acompaña al discurso sobre el teletrabajo es su capacidad para integrar a personas con alguna discapacidad, pues aun admitiendo que lo haga, ello no demuestra que crezca el número de empleos.

6

EL CONTEXTO DEL EMPLEO DIGITAL

Si bien el teletrabajo en México se reduce a una fracción mínima de empleados en las áreas urbanas, lo que vale la pena asociar con el fenómeno de la creación de oferta de empleo ligada a la digitalización de procesos es lo que algunos llaman “trabajo digital” y que se desenvuelve de manera paralela al propiamente llamado Teletrabajo.

Se trata de un mercado de trabajo en plena configuración y que no necesariamente se encuentra en una posición de empleo de calidad. Esta modalidad se basa en el uso de “plataformas” digitales para “coordinar” las actividades de una serie de empleos que van desde los servicios de entrega a domicilio hasta actividades de armado, ensamblado y empaquetado de todo tipo de productos (juguetes, audífonos...), pasando por nacientes plataformas especializadas en selección y reclutamiento de personal y en la consolidación de la oferta de “freelancers” (que, con dicha opción, dejan de ser completamente autónomos).¹⁷

Estas opciones proliferan actualmente y su medio de habilitación y operación son redes en Internet. Atraen, contratan y fijan condiciones de trabajo y de entrega de producto. Esto define un trabajo que de entrada se acepta como temporal a través de redes digitales. Este mercado de trabajo que cubre este espectro de actividades y que parece ampliarse cada día merecería una atención similar al propiamente llamado teletrabajo.

En el tema de entrega a domicilio se encuentran trabajadores ligados exclusivamente a alguna empresa como el caso de las cadenas de farmacias y otros están inscritos en plataformas que vinculan puntualmente demandas de clientes con establecimientos que los ofrecen. Las condiciones de empleo son aquellas que caracterizan a estos empleos difusos, sin una mediación contractual clara y con la permanente situación de trabajo temporal. Estas condiciones se dan justamente por la debilidad del mercado de trabajo mexicano. La alta tasa de informalidad y la poca expectativa de modificación de la capacidad productiva lleva a una parte importante de la población a aceptar esta fragilidad en su devenir productivo.

7

ESCENARIOS DEL TELETRABAJO POST COVID 19

La capacidad de las crisis es siempre la apertura consciente de lo incierto, lo inesperado y la exigencia de resolverlo, primero, como reacción ante lo inmediato, pero, sobre todo, la posibilidad de entrar en el diseño de lo posible.

Es momento de generar diagnósticos del presente y percibir la carga histórica de este momento. ¿Qué nos determina y qué nos ha determinado en estas trayectorias inerciales? La inercia en lo social es algo construido continuamente por lo social, por lo tanto, ¿qué es lo que nos ha llevado a permitir este grado de anomalía en nuestro mercado de trabajo?

Dadas las condiciones estructurales actuales, conviene en cualquier caso ensayar prospectivas que conduzcan a mejores escenarios en los que el teletrabajo y otras modalidades basadas en el potencial de las tecnologías digitales permitan un marco de empleo moderno, bien constituido y con condiciones de desarrollo profesional para todos los involucrados.

Esto se puede construir con la participación de un espectro amplio de actores sociales en un ejercicio de diálogo y acuerdo que eleve los niveles de productividad, empleo y condiciones de trabajo de la población.

En lo que concierne al teletrabajo, como modalidad que permita una flexibilidad que beneficie no tan solo a las empresas, en el sentido de permitir una racionalización espacial de sus procesos administrativos, así como una transformación productivista basada en procesos altamente digitalizados, sino también a los tele-trabajadores. Esto al generar una flexibilización de su relación con los procesos productivos y permitiendo así, una calidad de vida laboral mejorada en varios aspectos como pueden ser una mayor autonomía y una responsabilidad correspondida en términos de una profesionalización creciente al interior de las estructuras organizativas flexibilizadas. Así, es necesario establecer un plan, una ruta de diseño compartido que haga posible esa conciliación entre la necesidad productivista y la aspiración de un trabajo de calidad.

Para ello, la contingencia de la pandemia es una oportunidad para optar por una visión moderna de la relación laboral más allá de lo propiamente tecno-productivo. La pregunta que se impone es saber si los actores implicados están dispuestos a crear un escenario de esta naturaleza o simplemente dejar

que el teletrabajo, como una modalidad interesante, entre en la trayectoria inercial de un mercado de trabajo atípico, impotente, en términos generales, precarizante.

En términos generales las condiciones que promueven el teletrabajo son aceptables, esto es contribuir al desahogo de los congestionamientos urbanos y al abatimiento de problemas ambientales, generar una tendencia antiespeculativa del suelo de los centros urbanos y de paso contribuir en un mejor manejo del tiempo productivo y el tiempo privado de los empleados, así como contribuir con ganancias de productividad que se reflejen en crecimiento neto del empleo de calidad.

Pero hasta hoy todo este marco de beneficios generales no pasa de ser un discurso auto-promotor, lejos aún de diseños precisos y de compromisos posibles y deseables para detonar una trayectoria del mercado de trabajo, como parece delinearse, por ejemplo, en el norte de Europa. Se percibe más bien el riesgo de convertirse en un desenlace más de precarización del empleo con la coartada de la innovación tecnológica, como sucede con ese espectro más amplio del *trabajo digital*.

El escenario post-pandemia es incierto. Más aún en una economía tecnológicamente dependiente, sin un plan definido de posicionamiento frente a la actual profunda transformación tecno-económica.

Conviene situarse más allá de la continuidad de la dependencia tecnológica, agudizada por una crisis económica que se derivará de la sanitaria. El teletrabajo puede ser un elemento que promueva la creatividad nacional para articular planes macroeconómicos de puesta al día de las infraestructuras estratégicas (como las telecomunicaciones), estimular la innovación tecnológica al interior de la gran industria nacional o la transferencia y asimilación efectiva de ciencia y tecnología en los procesos de una primera muestra de encadenamiento de valor entre ramas y empresas con potencial creativo. Esto se puede pensar igualmente, puesto para modalidades como la tele-medicina, la teleeducación y en fin, todo aquellos procesos que pueden relacionar a la producción de forma instantánea y sincrónica con usuarios y productores diseminados de ese servicio. Sin embargo, no se percibe el deseo de esa articulación posible.

8. LEGISLAR LO INERCIAL O CONTRIBUIR A DETONAR UNA OPCIÓN ESTRUCTURALMENTE BENÉFICA: Observaciones al esfuerzo legislativo de inclusión de la norma para teletrabajo en la Ley Federal de Trabajo.

8.1 LA DEFINICIÓN, TEMA APARENTEMENTE SIMPLE

Desde 2019, en el marco de la reforma integral a la Ley Federal del Trabajo se ha dado cuenta de la falta de atención al tema del teletrabajo. Es así como desde ese año se han venido sucediendo un conjunto de iniciativas que intentan colmar ese relativo vacío. Desde una iniciativa de Decreto que incluyera una norma relativa al teletrabajo dentro del Artículo 311 que atañe al “trabajo a domicilio” hasta las múltiples iniciativas presentadas por los Grupos Parlamentarios en las cámaras de Diputados y Senadores durante esta crisis sanitaria del 2020.

La escueta alusión que se hace a la modalidad del trabajo remoto se encuentra en el artículo 311 de la Ley Federal de Trabajo actualizada en 2019 y que se refiere al trabajo a domicilio.¹⁸ Afirmando que: “Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.” Obviamente esta mención es no tan solo insuficiente sino equívoca.

Desde el 2019 se han venido sucediendo las iniciativas que intentan reformar e introducir un tratamiento jurídico acertado del tema. En junio de 2019 se presentó una iniciativa de decreto que reforma el Art 311 y adiciona el capítulo XII bis que consta de dos artículos.¹⁹ Se aprecian en esta propuesta ausencias importantes en la intención de regulación y de entrada en la misma definición de esta modalidad de trabajo.

Como se puede apreciar en este primer tema, el de la apreciación de lo que es y puede ser la modalidad de teletrabajo, la decisión mexicana de encuadrarlo en el apartado de trabajo a domicilio no sería consecuente con la intención misma de teletrabajo y su potencial desarrollo.

Ahora bien, desde el inicio de la Pandemia, se han venido multiplicando iniciativas provenientes de las diferentes fracciones políticas en las Cámaras de legisladores que

incentivadas por la gravedad de la crisis y por la improvisación de buena parte del teletrabajo que se realiza en todos aquellos ámbitos en los que se ha hecho posible, induce a pensarlo mejor y a generar propuestas diversas. Vale la pena a invitarse a un diálogo profundo que incluya a los diferentes grupos sociales afectados y que recoja las inquietudes sobre todo de aquellos que lo experimentan y consideren las experiencias de los países que mejores resultados han tenido, tal y como se anota en el presente texto.

En este sentido el Reporte sobre la Implementación del Acuerdo Marco sobre teletrabajo de los miembros de la Unión Europea, anota que:

Otro punto controvertido respecto a la definición de teletrabajo en la legislación de algunos Estados Miembros es la manera en la que el teletrabajo es tratado como equivalente a trabajo en domicilio. El trabajo en domicilio implica trabajo tradicional manual generalmente llevado a casa. Realizado por trabajadores con baja cualificación y por lo general pagados a destajo: la forma en que es regulado no puede válidamente ser aplicada en estas relaciones laborales modernas como las de los tele-trabajadores (que usan la tecnología de la información) y que no pueden asegurar recibir igual trato *para los tele-trabajadores comparados con aquellos que lo hacen en las instalaciones del empleador.*²⁰

En México, sin embargo, cierto es que, como se ha mostrado en uno de los apartados de este informe, se tiene actualmente un auge de trabajo a domicilio ofrecido a través de Internet abocado al armado, ensamblado y empaquetado de productos de empresas maquiladoras. Este tipo de trabajo en domicilio, es una especie de subcontratación que se da directamente a través de Internet, pero que no debe confundirse con la noción de teletrabajo. Por lo que vale la pena reparar en este tipo de modalidades, que incluso van más allá de la idea de *outsourcing* y que merecerían ser consideradas para un ordenamiento de un tipo de “trabajo digital”, al menos en su etapa de contratación, asignación, producción y entrega.

El esfuerzo de los últimos meses en el seno de la actividad legislativa muestra una preocupación seria por concebir un marco adecuado para la modalidad de teletrabajo. El conjunto de las iniciativas conocidas y a las que posiblemente se añadan otras más, en su mayoría tratan de solventar las primeras aproximaciones al tema en términos normativos.

Sin embargo, se corre el riesgo de caer en una elección más que en una síntesis de lo mejor que puede ser rescatado de algunas de ellas y de lo que es posible recuperar de las mejores experiencias internacionales en este campo. Convendría también acompañar este esfuerzo por un ejercicio serio de diálogo entre los entes implicados en el tema.

Sin duda el tema de la definición de teletrabajo es por mucho el más importante, pues define el campo de actuación. Pero igualmente lo es el dar cuenta de que el teletrabajo es una modalidad que permite dispersar (geográficamente) los puestos de trabajo de procesos bien definidos dentro de una empresa u organización. Es necesario en este sentido recalcar el término de “proceso” ya que casi todas las iniciativas lo pierden de vista o lo dejan como un sobreentendido lo que muestra al teletrabajo como una dispersión de trabajadores sin un lazo —más allá del contractual— con los procesos productivos que son los determinantes de las fronteras y capacidades asignables. A un puesto de trabajo. Por ello mismo dejan de lado la mención de las estructuras organizacionales que fundamentan la posición y la importancia funcional del puesto (sea éste remoto o no) dentro de la operación integral de la empresa o institución.

Aquí, de nueva cuenta, conviene revisar y para ello generar una versión mucho más adaptada a lo que se pretende normar; veamos el adoptado por los Países Bajos.²¹

Teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar trabajo, usando tecnología de información, en el contexto de una relación de empleo contractual, en el que el trabajo, pudiendo también efectuarse en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo de manera regular fuera de estas instalaciones.

Es decir, los puestos son relativamente autónomos en su operación en relación con su locación pero están necesariamente referidos a procesos con entradas y salidas consecutivas de insumos y toma de decisiones. Por lo tanto se trata de procesos productivos con posiciones de trabajo remotas enlazadas digitalmente.

Por otra parte, sería deseable deslindar al teletrabajo como trabajo en hogar; y dejarlo como una opción si el empleado así lo desea. Esta precisión es importante, pues es fundamental no asociar de manera automática al teletrabajo con el trabajo en el domicilio del teletrabajador sino en todo caso considerar el trabajo en casa como una opción entre muchas otras. Y de serlo, que sea una opción deseada por el trabajador(a).

Lo anterior se ejemplifica en el reglamento de los Países Bajos, que especifica:

La locación en la que se realiza el trabajo no necesariamente tiene que ser el hogar del trabajador. Sin embargo, es por demás esencial para el tele-trabajador tener acceso a la tecnología de información y comunicación de la empresa.²²

Luego conviene aclarar las condiciones que rodean al puesto remoto y a su operador (el teletrabajador). Para ello, también conviene considerar la adopción de los mejores estándares de diseño, habilitación y operación de puestos remotos en teletrabajo en el escenario de las economías más avanzadas en su implantación y procurar su adopción inmediata.

8.2 AQUÍ HAY PUNTOS POR RECONSIDERAR Y OBIAMENTE ALREDEDOR DE LOS CUALES HAY QUE GENERAR ACUERDOS CLAROS:

Los términos en que las iniciativas conocidas formulan la normatividad del teletrabajo abren obviamente un horizonte más o menos preciso de acciones y derechos de los actores implicados. Se considera, por ejemplo, lo que el tele-trabajador deberá de asumir como marco básico de responsabilidad en su trabajo, desde las condiciones de servicio, la forma de ejecutar dicho servicio y los medios para hacerlo... estos elementos no pueden quedar en una ambigüedad que termina en la responsabilidad del trabajador.

Más aún cuando el teletrabajo se efectúa en un puesto remoto que pertenece a la empresa que lo produce y la empresa es quien es responsable de todo el entorno tecnológico y de los insumos necesarios para realizarlo en las mejores condiciones. Por lo tanto, hay que dejar en claro que la infraestructura, el equipo, el software, las conexiones y calidad de conectividad, así como las condiciones para un trabajo óptimo y seguro en posición remota, son una condición para el empleador, que deberá proporcionarlas en tiempo, forma y calidad a la posición del tele-trabajador.

Aquí se impone nuevamente aludir a lo establecido en la norma europea: “Dado el deber general del empleador de proveer de las herramientas para el trabajo, la Comisión considera que en el caso del teletrabajo, los costos del equipo, instalación, mantenimiento, seguro y telecomunicaciones deberán ser enteramente cubiertos por el empleador.”²³ Lo mismo es aconsejable se consideren las siguientes acotaciones y se incida incorporando su sentido en una nueva formulación de la norma:

- 1º El teletrabajo se adopta como modalidad de operación de puestos de trabajo específicos (en ese caso puestos remotos) de procesos y sistemas de empresas concretas y formalmente reconocidos como de su propiedad.
- 2º Siendo el puesto remoto un elemento de un proceso de producción de una empresa específica, la estructura, infraestructura, herramientas y entorno de habilitación técnico-operativa, que hacen posible dicho puesto de trabajo, son responsabilidad de la empresa que lo crea y habilita.

3º Se debe acordar entre las partes que el puesto remoto se diseña con los estándares ergonómicos y de cuidado de salud globalmente asumidos como indispensables para la procuración de un puesto remoto sostenible en el tiempo.

4º Las empresas con algún porcentaje de puestos digitalmente remotos pueden considerar la posibilidad de esquemas amplios de flexibilización del trabajo remoto, generando “mezclas” de modalidades como: porcentajes de tiempo en oficinas compartidas centrales, porcentaje en domicilio y porcentaje en telecentros diseminados. Entendiendo siempre que lo importante es la garantía de plena continuidad de los procesos productivos.

5º Las empresas que opten por deslocalizar, digitalmente, de sus oficinas centrales, algún porcentaje de sus puestos, deberán considerar las opciones de diseño de telecentros de trabajo remoto que pueden ser resultado de coinversión con otras empresas interesadas en contar con estas infraestructuras, en sectores urbanos estratégicamente diseminados y establecer proyectos de composición múltiple geo-localizada de puestos remotos.

Lo anterior implica acuerdos necesarios con los gobiernos de las distintas localidades con la finalidad de valorar la posibilidad de una inversión público-privada que permita una continuidad en el mantenimiento y óptimas condiciones de infraestructura de dichos centros.

6º Los trabajadores a cargo de los puestos de trabajo remotos son empleados de una empresa específica y están bajo las condiciones de contratación establecidas formalmente entre sus trabajadores y la propia empresa, lo que implica el derecho de contratación colectiva y por ende la pertenencia a un sindicato. Dichos trabajadores en condiciones de teletrabajo cuentan con el mismo derecho de formar parte del sindicato de trabajadores de la empresa que los contrata.

7º Las empresas con porcentajes de puestos de trabajo remotos revisan permanentemente el mejoramiento de las condiciones de trabajo de dichos puestos y generan dinámicas frecuentes de convivencia entre el colectivo de trabajadores a su cargo. Permiten, asimismo, reuniones virtuales de sus trabajadores para tratar temas vinculados con sus condiciones de trabajo.

8º Se establecen mesas de diálogo permanente para valorar las tendencias tecnológicas y las proyecciones sobre transformación tecno-productiva de las condiciones de trabajo en general y se genera un plan de revisión continua del marco normativo de trabajo digital.

Ahora bien, desde el inicio de la pandemia, se han venido multiplicando iniciativas provenientes de las diferentes fracciones políticas en las Cámaras de legisladores que incentivadas por la gravedad de la crisis y por la improvisación de buena parte del teletrabajo que se realiza en todos aquellos ámbitos en los que se ha hecho posible, induce a pensarlo

mejor y a generar propuestas diversas. Vale la pena a invitarse a un diálogo profundo que incluya a los diferentes grupos sociales afectados y que recoja las inquietudes sobre todo de aquellos que lo experimentan y consideren las experiencias de los países que mejores resultados han tenido, tal y como se anota en el presente texto.

En relación con esto puede ser útil presentar un extracto de la posición sindical en los Países Bajos.²⁴

- Los empleados no deben ser forzados a trabajar en su casa. El teletrabajo debe ser visto como una opción.
- Los teletrabajadores deben ser empleados de la empresa con plenos derechos legales y sociales, y no deben volverse subcontratados “independientes”.
- El teletrabajo debe tener lugar en un cuarto o espacio separado en el hogar. Para garantizar un entorno de trabajo seguro, expertos en salud y seguridad cualificados deberán inspeccionar este *Homme office* (teletrabajo en hogar) pero sin violar la privacidad de los teletrabajadores.
- Trabajar en casa y cuidar de niños pequeños se considera una combinación difícil. Aunque, en general, es verdad que realizando el teletrabajo en casa se puede generar un mejor balance entre trabajo y vida privada; el teletrabajo no debe convertirse en reemplazar el cuidado de hijos o de otros ciudadanos similares.
- Los teletrabajadores no deben perder su sentido de relaciones sociales en el lugar de trabajo.
- Los teletrabajadores deben ser protegidos del aislamiento y la depresión debidos a la carencia de contacto social.
- Los teletrabajadores no deben volverse adictos al trabajo. Los teletrabajadores tienen derecho a vida privada y por ello, no pueden estar siempre a disposición de la empresa.
- Empleadores y directivos deben hacer acuerdos precisos en relación con el nivel deseado de producción por unidad de tiempo.
- Los directivos a cargo de los teletrabajadores deben prestar atención especial extra a la comunicación.
- El teletrabajo no debe convertirse en privilegio de las funciones de los puestos más altos, al ser una forma de trabajo que es posible en muchos puestos.

Por último se retoman aquí algunas de las recomendaciones centrales de la Agencia europea para la seguridad y salud ocupacionales para el trabajo remoto, cuya importancia está fuera de discusión y cuya inserción en el marco normativo del teletrabajo es una necesidad obvia.²⁵

Trade union position

The Dutch trade unions have a positive attitude towards telework; however, the unions have formulated some clear conditions for its use:

- employees should not be compelled to work at their home. Telework should be a matter of choice;
- teleworkers should be company employees with full social and legal rights, and should not become 'independent' subcontractors;
- telework should take place in a separate room in the home. To guarantee a safe working environment, qualified health and safety experts should inspect this home office, but without violating the privacy of the teleworkers;
- working at home and caring for young children is considered a difficult combination. Although, in general, it is true that carrying out telework at home can generate a better balance between work and private life, telework should not become a substitute for childcare or other care arrangements;
- teleworkers should not lose their sense of social relations in the workplace;
- teleworkers should be protected against isolation and depression due to lack of social contact;
- teleworkers should not become workaholics. Teleworkers have a right to a private life and therefore cannot always be at the company's disposal;
- employers and managers should make precise arrangements as to the teleworker's desired level of production per unit of time;
- managers in charge of teleworkers should pay extra attention to communication;
- telework should not become a privilege for higher job functions, as it is a form of work that is possible in many roles.

Desde una perspectiva regulatoria de la salud y la seguridad laborales, hay por lo tanto una confluencia potencial por el uso de TIC conduce a cambios rápidos no tan solo en tecnologías usadas en el trabajo, pero también de la naturaleza del trabajo, las estructuras de negocios, el status del empleo, jerarquías y relaciones; este impacto combinado de estos cambios podría desafiar los mecanismos existentes de gestión y regulación de salud y seguridad ocupacional.

La digitalización por lo tanto, abre la puerta al incremento de desafíos a la seguridad y salud ocupacionales. En particular aquellos de naturaleza ergonómica, organizacional y psicosocial que tiene que ser mejor comprendida administrada. Sin embargo, también ofrece nuevas oportunidades de reducir algunos de los riesgos de SySO o manejarlos mejor. La tecnología en sí no es mala ni buena, manteniendo un balance entre los desafíos y oportunidades ofrecidas por las TIC y la digitalización dependerán de la correcta aplicación de la tecnología y de la forma en que es gestionada.

Ejemplos de estrategias en aspectos de salud y seguridad laboral que han emergido de las discusiones en los talleres sostenidos como parte de este proyecto y que pueden ayudar a mitigar los desafíos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación incluyen:

- el desarrollo de un marco ético para la digitalización y códigos de conducta.
- un enfoque fuertemente basado en "la prevención a través del diseño" que integre sea un enfoque de diseño centrado en el Usuario/trabajador(a).
- colaboración entre académicos, industrias, grupos sociales y gobiernos en la innovación en desarrollos de Tecnologías de la información y la comunicación.
- la inclusión participativa de trabajadores(as) en la implantación de toda estrategia de digitalización.
- un trabajo avanzado establece los puntos de riesgo, al usar las oportunidades sin precedentes ofrecidas por las TIC al mismo tiempo que consideran el rango completo de sus posibles impactos en términos de los desafíos de seguridad y salud laboral en los proyectos considerados.
- un marco regulatorio para clarificar las cargas y responsabilidades relacionadas con los nuevos sistemas y nuevas modalidades de trabajo.
- la provisión de servicios de salud y seguridad a los trabajadores digitales.

9

COMENTARIOS FINALES

Después de esta breve documentación de entrada al vasto acervo sobre el tema, sería conveniente observar cuáles son las posibilidades de implantar el teletrabajo en México de forma generalizada. Esto parece que depende fundamentalmente de las condiciones de diálogo y de seriedad con que se tome el tema desde las ópticas empresariales y sindicales, pero también de los responsables de las infraestructuras necesarias.

Se trata del acuerdo de implantar un sistema que permita una flexibilidad laboral cuya pretensión se ubique más allá de la rentabilidad económica, sin contradecirla. Es un tema que llama a generar una trayectoria que alivie las actuales presiones de la vida cotidiana en las áreas metropolitanas y también que abra el horizonte de unas mejores condiciones de relación de los trabajadores(as) con el ambiente productivo. Requiere reconocer la necesidad de una nueva visión de la formación profesional continua, no reactiva sino previsor (actualización y enriquecimiento cualificacional); una formación vinculada a áreas amplias de conocimiento que permitan una reconversión de la figura del experto o especialista.

México merece otra economía, otra trayectoria productiva que lo ubique en la creación, el descubrimiento y el desarrollo masivo de una cultura de colaboración en la invención de más ciencia, más y mejor tecnología. El teletrabajo puede ser una de las muchas excusas para implicarse en un reto de esta naturaleza.

REFERENCIAS

1. **J. Nilles**, Telecommunications and Organizational Decentralization, 1975, IEEE, pp. 1142-1147.
2. Department of Defense Instruction (DoDI) 1035.01, "Telework Policy", 4 April 2012, Chairman of the Joint Chiefs of Staff Instruction, CJCSI 1035.01 Distribution: A, B, C 22 April 2015.
3. Georgios Lampropoulos, et al, IIoT World, Pace-up with Your Fleets Through IIoT Technology, iiot-world.com/smart-cities-buildings-infrastructure/infrastructure/pace-up-with-your-fleets-through-iiot-technology
Internet of Things in the context of Industry 4.0: An overview, www.researchgate.net/publication/334366026_Internet_of_Things_in_the_Context_of_Industry_4_0_An_Overview
Duncan McFarlane, Connected Everything, Industrial Internet of Things Applying IIoT in the Industrial Context, University of Cambridge, Faculty of Engineering, University of Nottingham, University Park, Nottingham, NG7 UK, www.connectedeverything.ac.uk 2018, <https://connectedeverythingmedia.files.wordpress.com/2019/05/connected-everything-research-challenges-report.pdf>
4. **McKinsey & Company**, Why now is the time to stress-test your industrial supply chain July 27, 2020, Article, (señalamiento nuestro).
5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?, 09 June 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>. Véase también: Eurofound, Living, working and COVID-19 First findings. April 2020. "We're fortunate enough to be a country where 98% of homes have high-speed internet access, and the Netherlands has the right combination of technology, culture, and approach to make remote working successful. I'm judged on whether I deliver value, not on the fact that I sit at a desk for nine hours a day".in: Remote Control, <https://www.bbc.com/worklife/article/20200623-what-the-dutch-can-teach-the-world-about-remote-work>
7. Se caracteriza aquí como "economía deprimida" (más que emergente, que en todo caso sería en *vía permanente de emerger*) en el sentido de aquella economía incapaz de actuar realmente por sí misma y permanecer durante largos ciclos en una especie de inercia que aparenta dinamismo pero que no es más que el resultado de una continua reacción a estímulos que le presenta un tipo de relación con el entorno de espera más que de proyecto. Elección que no le permite desarrollar su potencial y que termina desperdiciando la energía de su población. Las implicaciones sociológicas de ello aún están por analizarse.
8. INEGI, Los usuarios de computadora de seis años o más alcanzaron en 2018 los 50.8 millones, equivalentes al 45.0% del total de la población en este rango de edad. Esta estimación es menor en 0.3 puntos porcentuales respecto del registrado en 2017, cuando fue de 45.3 por ciento. La proporción estimada de hogares que disponen de una computadora registró un descenso de 0.5 puntos porcentuales, al pasar de 45.4% en 2017 a 44.9% en 2018. Comunicado de Prensa Núm. 179/19, 2 abril de 2020.
9. Un reciente informe del Despacho CIU señala que a pesar de que según la Secretaría del trabajo el 70% de las actividades podrían desarrollarse en tele operación, ... *la empresa de software de seguridad, Avast, destaca que tan sólo 2 de cada 10 unidades económicas cuentan con los requerimientos para implementar el teletrabajo. Mientras que 81% de los empleados no recibe el apoyo tecnológico de la empresa para hacer Home Office. Las principales razones de esta limitada preparación de las unidades económicas en el país consisten en la falta de organización, capacitación e infraestructura virtual, así como la falta de confianza en los empleados bajo esta modalidad.* cf. www.theciu.com/publicaciones-2/2020/3/30/capacidades-para-teletrabajo-en-la-crisis-pandmica-en-mxio
10. Ejemplos hay muchos y el más visible es el de la heterogeneidad selectiva de la infraestructura urbana básica; calles, aceras, alumbrado, parques, señalética, conectividades.
11. INEGI, Comunicado de Prensa Núm. 161/20; 27 de abril de 2020.
12. Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE), INEGI, Comunicado de Prensa Núm. 448/19; 2 de septiembre de 2019.
13. Casi la mitad de las PyMEs mexicanas fracasan por una mala gestión. www.gestion.org/los-10-mitos-sobre-el-elearning: **Jorge Flores Kelly**; México necesita menos Pymes. Forbes México, marzo 20, 2013, www.forbes.com.mx/mexico-necesita-menos-pymes
14. Carmen de la Camara Arilla, op. cit.
15. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. *Given the general duty of the employer to provide the tools for working, the Commission considered that in the case of telework the costs of equipment, installation, maintenance, insurance and telecommunication have to be covered entirely by the employer.* Se especifican en este reporte en detalle, entre otras, cláusulas como las de la información que se provee al tele trabajador y la cobertura de los costos asignados al empleador. Comisión de las Comunidades Europeas, Commission Staff Working paper, Brussels, 2.7.2008, SEC (2008) 2178 p. 38. Institution of Occupational Safety and Health(IOSH), Covid-19 advice: Managing remote workers, www.iosh.com/coronavirus-remoteworkers.
16. Remote Control | COVID-19 ,The reason Zoom calls drain your energy, www.bbc.com/worklife/article/20200421-why-zoom-video-chats-are-so-exhausting
17. *Urge! Trabajo Desde Casa Empacando Audífonos / Abasolo. Detalles de la oferta: Empresa maquiladora solicita personal responsable que trabaje desde casa armando, ensamblando y etiquetando audífonos, diez pesos por pieza terminada, trabajo a destajo con ganancias mínimas de tres mil semanales acabando producción, entrega y recojo producto en el domicilio con herramientas de trabajo disponible para trabajar en tiempos libres, para amas de casa, estudiantes o todo personal que quiera un ingreso extra de 19 a 55 años experiencia no necesaria interesados comunicarse al whats app...*
Auxiliar De Producción, Arma Empaca Productos y Promociones. Detalles de la oferta
*Ingreso del postulante Por favor conéctese. Si es un usuario nuevo, regístrese ahora. Ingreso del postulante, Usuario, Contraseña, ¿Olvidó su contraseña? ¿Es usted un empleador? Regístrese aquí empresa requiere urgentemente personal serio y responsable para trabajar empacando productos varios de alta calidad y cumplir funciones inherentes al cargo *(ofrecemos de \$ 3000 a \$ 5000 semanales) (no es outsourcing) *las herramientas de trabajo van incluidas * actividad desde casa, home office(en apoyo covid-19) *mayor producción/ mayor ingreso * se entrega en cualquier zona de la ciudad de México y Estado de México *entregas foráneas en Toluca, Cuernavaca, Morelos, Pachuca, Hidalgo, Tlaxcala, Puebla, Querétaro *experiencia no necesaria. *edad requerida: 22-60 años. *trabajo serio para todo el año, si estas interesado (a) llama al teléfono concertar cita para tu pronta contratación preguntando por la licenciada w...*
Para plataformas de freelancers, ver sitios como www.twago.com
18. "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 el, 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. Párrafo adicionado DOF 30-11-2012 "
19. Mesa Directiva, Cámara de Diputados; Oficio No. DGPL-2PE-2R1A.-8 Ciudad de México, a 19 de junio de 2019:
Artículo Segundo. Se adiciona el Capítulo XII Bis, qué consta de los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:
Capítulo XII Bis Teletrabajo.
Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.
Para fines de esta Ley, el teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador.

20. *"Another controversial point with regard to the definition of telework in the legislation of some Member States is the way telework is treated as equivalent to homework. Homework involves traditional manual work carried out at home, mostly by low-skilled workers and often paid by the piece: the way it is regulated cannot validly be applied to such modern employment relationships as those of teleworkers (who use information technology) and cannot ensure equal treatment for teleworkers as compared with workers at the employer's premises.* Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo; eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131 p.34.

21. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Telework in the Netherlands, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands>. *Telework is a form of organizing and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/ relationship, where work, which could also be performed at the employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis.* 29 de abril 2008.

22. **Van het Kaar, Robbert**, Telework in the Netherlands, *The location where the work is performed does not necessarily have to be the home. However, it is deemed essential for the teleworker to have access to the company's ICT...* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 29 de abril 2008, www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands

23. Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. *Given the general duty of the employer to provide the tools for working, the Commission considered that in the case of telework the costs of equipment, installation, maintenance, insurance and telecommunication have to be covered entirely by the employer.* Se especifican en este reporte en detalle, entre otras, cláusulas como las de la información que se provee al tele trabajador y la cobertura de los costos asignados al empleador. Comisión de las Comunidades Europeas, Commission Staff Working Paper, Brussels, 2.7.2008, SEC (2008) 2178 p. 38.

24. **Robbert van het Kaar**, Telework in the Netherlands, European Foundation for the Improvement of living and working conditions Eurofound, Article, 29 April 2008.

25. European Agency for Safety and Health at Work Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, European Risk Observatory Report; European Agency for Safety and Health at Work, 2018 pp. 6 and 7.

BIBLIOGRAFÍA

1. **J. Nilles**, Telecommunications and Organizational Decentralization 1975, IEEE, pp.1142 - 1147
2. OIT, CDMX lidera el tema del teletrabajo en México: OIT, noticias 5 de julio de 2017, www.oit.org/mexico/noticias/WCMS_561787/lang-es/index.htm
3. AMITI, Teletrabajo en la Ciudad de México – Guía para la innovación, la productividad y la mejora de la calidad de vida – Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información, A.C. 2018.
4. **Georgios Lampropoulos et al**, IIoT World, Pace-up with Your Fleets Through IoT Technology, iiot-world.com/smart-cities-buildings/infrastructure/infrastructure/pace-up-with-your-fleets-through-iiot-technology
5. INEGI, INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018; Comunicado de prensa Num. 448/19, 2 de septiembre de 2019.
6. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo; eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISUM%3Ac10131
7. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks
8. Finnish Institute of Occupational Health, FIOH, Finland guidelines for remote work, www.ttl.fi/en/guidelines-for-remote-work, 29 abril 2020.
9. **Van het Kaar, Robbert**, Telework in the Netherlands,
10. Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), Covid-19 advice: Managing remote workers, www.iosh.com/coronavirus-remoteworkers
11. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory Report Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalization by 2025. osha.europa.eu/es
12. Implementation of The European Framework Agreement on Telework, ETUC (and the liaison committee Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME and CEEP, September 2006.
13. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?, 09 June 2020 www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping. Ver también Eurofound Living, working and COVID-19 First findings – April 2020
14. McKinsey & Company, Why now is the time to stress-test your industrial supply chain July 27, 2020, Article, www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/why-now-is-the-time-to-stress-test-your-industrial-supply-chain
15. Institution of Occupational Safety and Health IOSH, Home office, mobile office, Managing remote, UK, 2014. iosh.com/search?term=free%20guides&Page=1
16. **Daphne Ahrendt, Valentina Patrini**, COVID-19 How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 17 August 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-use-the-surge-in-teleworking-as-a-real-chance-to-include-people-with-disabilities>
17. Iniciativas legislativas presentadas en las Cámara de Diputados y Senadores entre 2019 y octubre de 2020:
 - a. Iniciativa con proyecto de decreto que presenta el senador Eruviel Avila Villegas, por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo.
 - b. Iniciativa con proyecto de Decreto en el que se reforman y adicionan diversas fracciones de los artículos 11 y 12 de la ley general para la inclusión de las personas con Discapacidad a cargo del Diputado Federal Fernando Luis Manzanilla Prieto
 - c. Iniciativa con proyecto con el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo en materia de teletrabajo, presentada por el Diputado Manuel de Jesús Baldenebro
 - d. Iniciativa con proyecto de Decreto con el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal de Trabajo.
 - e. Iniciativa con proyecto de Decreto con el que se reforma el artículo 123 Apartado A, Fracciones I y II de la Constitución Política, así como el artículo 61 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, presentado por la Diputada Ana Laura Bernal Camarena
 - f. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan los artículos 58, 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por: diputados Arturo Escobar y Vega, Nayeli Arlen Fernández Cruz, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, los diputados Francisco Elizondo Garrido, Alfredo Antonio Gordillo Moreno, Ana Patricia Peralta de la Peña y Erika Mariana Rosas Uribe, del Grupo Parlamentario de Morena, así como los diputados Mauricio Alonso Toledo Gutiérrez y Héctor Serrano Cortés.

AUTOR

Jorge Mario Sandoval-Cavazos. Ingeniero Mecánico Administrador (UANL), Sociólogo (Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo - CNRS, Francia), asesor sindical, consultor de organizaciones y empresas en los campos de la estructura organizacional, asimilación de tecnologías, formación profesional y en el terreno del rediseño de procesos productivos.

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | Ciudad de México | México

Responsable
Yesko Quiroga | Representante en México

Coordinadora de proyectos
Inés González

Teléfono +52 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fes-mexico.org

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

TELETRABAJO: ¿ADIÓS A LA OFICINA?



Existe el impulso de plantear las tendencias tecnológicas como un fenómeno que hace abstracción de los contextos sociales en los cuales se manifiesta, como es el espacio del trabajo, en el que las creaciones en los centros de las economías avanzadas definen el horizonte de los mercados laborales. Es lo que ocurre con la modalidad del trabajo remoto digitalizado o teletrabajo.



El texto hace énfasis en las condiciones que relativizan el desenvolvimiento de tales esquemas. Por ejemplo, la disparidad de infraestructuras, al igual que las especificidades de los mercados de trabajo que en el caso mexicano, muestran la presencia de un fenómeno doble: una informalidad laboral creciente y una de sus manifestaciones: la importante dimensión cuantitativa de la microempresa.



¿Es el teletrabajo en sí un proceso de creación de empleos? O ¿Es una categoría de empleo que sustituye a una modalidad convencional? ¿Se crearán más empleos de los que la expansión económica puede definir como “empleos necesarios”? Estas y otras preguntas buscan respuestas en el presente texto, que además pretende colocar el tema en el diálogo social y anotar algunas pistas de implantación segura y saludable.