

**Ciudad de México, 24 de mayo de 2022.**

**Versión estenográfica de la ponencia “Repercusión de COVID-19 en el ámbito laboral: Nuevos Riesgos”, dictada por Bernardo Martínez, socio del área Laboral de Deloitte México, en el marco de la 31ª Convención de Aseguradores de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, efectuada en las instalaciones de la Expo Santa Fe.**

**Presentador:** Para desarrollar justamente esta ponencia, nos acompaña e invitamos a pasar al frente al socio del área Laboral de Deloitte México.

Vamos a escuchar en esta oportunidad y le damos la bienvenida, por supuesto, a Bernardo Martínez.

Un fuerte aplauso para él.

**Bernardo Martínez:** ¿Si se escucha?

Gracias, gracias.

¿Empezamos?

Buenos días a todos. Un placer poder estar con ustedes.

Y gracias a AMIS, primero que nada, por la posibilidad de poder estar esta mañana con ustedes de manera presencial, que me parece que es un logro bien, bien importante para ustedes como sector, a nosotros como asesores en diversas ramas tanto del Derecho como desde la perspectiva fiscal, seguridad social, etcétera, que vemos en Deloitte.

Y creo que una reflexión inicial respecto de este tema tan, tan complejo que puede ser el famosísimo teletrabajo, que creo que mi reflexión inicial sería cómo la están pasando, cómo la están viviendo, qué es lo que les ha sucedido con este -se puede decir- retorno a la normalidad -entrecorrida- a partir de la pandemia que seguimos viviendo y que estamos hoy en día en proceso, me parece, de tratar de entender una realidad.

Y creo que esta parte del teletrabajo es algo muy, muy relevante para ustedes.

¿Por qué? Porque me parece que es un tema que llegó evidentemente para quedarse. Y uno de los retos bien, bien importantes a considerar respecto de este tema, es que hoy en día tenemos ya una legislación en específico y que esa legislación es de reciente creación.

Tenemos la publicación que fue el año pasado, que creo que eso es lo importante a considerar, que tenemos un año y unos meses respecto de esta nueva legislación en materia de teletrabajo y que no sé si afortunada o desafortunadamente lo que nos ha dejado han sido muchos aprendizajes de que derivado de la pandemia, pues creo yo que sí llegamos un poco tarde, ¿no?

Ya había en la Ley Federal del Trabajo algunas disposiciones no en específico, pero sí se manejaba conceptos de trabajo a distancia, algunas características que seguramente ustedes en sus organizaciones ya venían viendo en el día a día y que poco a poco habían ido tratando de transformar sus organizaciones, porque me parece que hoy en día es una necesidad puntual no solamente de ustedes como empresas, sino de su activo más importante desde mi punto de vista, que es la gente, que este esquema nuevo de teletrabajo va a traer grandes cambios en las organizaciones y que seguramente ustedes ya las están viviendo y que es un tema que va a ir evolucionando poco a poco a partir de la realidad que vivimos hoy como mundo, como sociedad, como entorno global.

Y creo que lo importante de esto es entender que tenemos esbozos de esta legislación, tenemos ciertos articulados que más que írselos explicando como tal, porque están en la ley y seguramente ustedes han ido evolucionando y platicando con sus asesores y sus equipos internos cómo atajar estos temas que se van presentando, me parece que lo relevante es entender qué tenemos esta legislación que es nueva, que todavía no está concluida, todavía nos falta un tramo importante a partir de que próximamente o en los meses siguientes las autoridades laborales tendrán que emitir una Norma Oficial Mexicana que al parecer responderá o tratará de responder algunas inquietudes que se van a generar a partir de esta nueva legislación que ya está en vigor desde hace mucho tiempo y que seguramente impactará a todas

las compañías, como seguramente ha sucedido en el caso de ustedes y particularmente en el sector, sobre todo por la dinámica de los negocios que ustedes tienen y que va a ser muy, muy importante el que ustedes se puedan adaptar, tomar medidas y creo que es una época de construir, construir a partir de qué, a partir de esta definición que nos guste o no ahí está, puede ser que la entendamos o no la entendamos, puede ser que tenga sus complejidades, a mí me cuesta a veces trabajo entenderla, pero en pocas palabras es lo que hay y a partir de esto es lo que nos ha dejado un marco regulatorio que, insisto, no se trata ahorita de irlo platicando poco a poco porque seguramente ustedes ya han tenido contacto en la práctica y operativamente con estos temas, pero creo que lo importante es las experiencias que hemos nosotros como firma en Deloitte podido ver con nuestros clientes a partir de que hoy en día tenemos una realidad muy distinta y que lo más importante de esto es que a partir del teletrabajo se pueden desprender infinidad de situaciones que no necesariamente es teletrabajo.

Y es por eso esta lámina de que tenemos esta definición, tenemos este concepto, pero que en la práctica ha sido muy, muy difícil en algunos sectores y particularmente en el de ustedes el poder entender esta figura, ¿por qué? Porque se puede dar en la práctica muchos aspectos como trabajo híbrido, trabajo flexible, diversas modalidades de contratación, jornadas reducidas, trabajo en casa, no necesariamente teletrabajo.

Entonces, empezamos a ver diversas modalidades, diversos supuestos donde podemos entender que el colaborador, la persona no va a estar en sus centros de trabajo, no van a estar en sus sucursales, no van a estar en sus establecimientos y eso trae evidentemente consecuencias desde el ámbito laboral indudablemente y además, como vamos a seguir viendo rápidamente las láminas, trae consecuencias en otros mundos, como puede ser el fiscal e inclusive en materia de seguro social, que es algo muy, muy relevante que hay que considerar.

Entonces, creo que a partir de esto es donde se tiene que construir y lo que se tiene que hacer en función a eso es estos temas, que me parece que son estos elementos muy, muy importantes a considerar respecto del esquema de teletrabajo, que es la parte documental. Creo

que esa es la clave: documentar, documentar, documentar, robustecer todo lo que es la parte de políticas, porque hoy en día inclusive en el sector de ustedes tenemos complejidad en sus organizaciones porque tenemos culturas diferentes, en la industria aseguradora hay diversas entidades que no solamente tienen una idiosincrasia mexicana, vienen conceptos que vienen de sus corporativos en el extranjero que hay que tropicalizar y que hay que adecuar a una necesidad puntual que se tiene hoy en día, y que es el talento, la gente, y que seguramente hoy en día sus equipos de recursos humanos, de compensaciones, de nóminas, de beneficios han tenido que trabajar, quizás en muchos casos para ver cómo hacemos el retorno de actividades o si ya lo hicieron o si están en proceso o si ha sido un calvario ¿por qué? Porque a la gente le está costando trabajar, en muchos casos, el regresar presencial.

Y este tema de regresar presencial es un tema desde el punto de vista laboral, ¿por qué? Porque no todos los esquemas, que es gran importante aspecto respecto del teletrabajo es no todos los esquemas de trabajo a distancia -ojo- no teletrabajo, como lo vimos en la definición anterior, no todo es teletrabajo.

Esta lámina refleja precisamente cuando estamos en presencia de un teletrabajo, más del 40 por ciento se desarrolla en el domicilio, fuera del domicilio de la empresa, del establecimiento, de la sucursal, del centro de trabajo. Eso es teletrabajo.

Todo lo que no esté desde ese ámbito en estricto sentido no es un teletrabajo, y hay que analizar dónde estamos parados.

Ojo, como decía yo inicialmente hay otros esquemas que seguramente algunos de ustedes en la práctica lo han implementado, inclusive antes de la pandemia, es estos planes flexibles o estas jornadas flexibles donde por una naturaleza de un colaborador en específico, por una necesidad puntual a la operación ¿por qué? Porque puede ser que tengan alguna madre trabajadora o tengas específicamente cierto perfil el empleado donde ha llegado a un acuerdo en decir: Oye, yo no necesito que vengas acá de manera presencial.

Entonces, eso es teletrabajo, eso es trabajo a distancia, es una jornada híbrida. Hay que ver ¿por qué? Porque desafortunadamente

tenemos un marco legal, y lo que es la realidad, y que les decía anteriormente la pandemia nos conflictuó a todos este tema y hoy en día creo que la, insisto, la palabra clave es construir, construir, documentar, revisar nuestras políticas, entender las necesidades que pueden llegar a tener nuestros colaboradores para poder implementar un teletrabajo, una jornada híbrida, un trabajo a distancia, una modalidad de una jornada flexible de trabajo que tiene diferentes características a lo que sería propiamente un teletrabajo en sí mismo.

Entonces, creo que eso es lograr lo importante de esta nueva regulación, y que a partir de eso se tiene que hacer cambios.

Y la parte del contrato de trabajo, la jornada, y este punto también es bien importante o estos dos puntos. La desconexión digital. Esta desconexión digital, que ha sido un verdadero problemas y seguramente ustedes lo están viviendo porque hoy en día sí tenemos la necesidad puntual de entender esta desconexión digital, y esto quiere decir básicamente que el hecho que estén conectado desde tu domicilio o cualquier otro lugar donde estés implementando un teletrabajo no quiere decir que estés disponible las 24 horas al día. No.

Eso ha pasado en la práctica y que desafortunadamente es algo que tendremos que ir trabajando ¿a partir de qué? De entender cuál tiene que ser el mecanismo de desconexión digital que deben de tener ustedes como compañías, por un lado, y la otra es, pues esperar, que eso es inevitable, el que las autoridades a través de la Norma Oficial Mexicana, nos den ciertos parámetros, ciertos lineamientos de cómo entender algunos aspectos de la desconexión digital y que a partir de eso, pues podamos implementar medidas respecto de qué tenemos que hacer con el teletrabajo, y el otro tema muy importante es la parte de las herramientas de trabajo.

Estos famosísimos insumos activos de las compañías que deben de proporcionarle a los trabajadores que están en una modalidad de teletrabajo, para simplemente el poder desarrollar de manera eficaz este esquema, y a partir de eso, pues se han generado muchas inquietudes de parte de ustedes, en el poder entender qué es una herramienta de trabajo, desde esta perspectiva, a qué estamos obligados, el famosísimo tema del internet, la electricidad que seguramente pudo haber sido un tema para ustedes, en algún

momento de la pandemia y hoy en día, ya en una realidad distinta, y con una coexistencia del COVID-19, pues se ha vuelto un tema importante a evaluar, a analizar, y que sus equipos internos puedan tomar decisiones ¿a partir de qué? De tratar de entender, me parece, estos elementos que son muy importantes, y este porcentaje.

O sea, más allá de que pueda haber situaciones en lo específico, creo que es el tema relevante y que en la práctica nos ha pasado con muchos clientes, que es un tema que se está evaluando, se está revisando, se está buscando entender qué es lo que se tiene que hacer al respecto, simplemente para qué, para que ustedes puedan tener las mejores herramientas como compañías, y eso lo que está buscando la ley, con lo que tenemos, esté bien o esté mal, pues es tratar de dar, insisto, alternativas para que ustedes puedan administrar su talento, porque creo que hoy en día, e inclusive seguramente ustedes han escuchado, ha habido muchas encuestas, muchos análisis de lo que ha sido complicado o lo complicado que ha sido más bien, el que las personas regresen y hay mucha resistencia e inclusive hay estudios importantes, donde las personas ya hoy en día es un tema relevante el entender para su plan de vida, para su familia, para entender profesionalmente hacia dónde quieren ir, el tema de tener la posibilidad o no, de estar en un esquema de teletrabajo.

Y para eso, pues como lo he dicho en dos o tres ocasiones durante la plática, se tiene que documentar, se tienen que llevar a cabo actos importantes, para tener procedimientos específicos, que nos ayuden a entender dónde estamos parados, hacia dónde queremos ir como compañías y cuál tendría que ser nuestro enfoque, no solamente desde el punto de vista de compensaciones, de salarios, de beneficios que se les van a pagar a las personas, sino este esquema o esta posibilidad de tener un teletrabajo, ya hoy en día es un driver en la mente de las personas, para inclusive poder ser afectas a un procedimiento de reclutamiento y selección de talento.

Entonces creo que ese es un tema bien, bien importante a considerar y que creo que es muy relevante el que se pueda analizar estos cuatro aspectos muy, muy importantes del tema del teletrabajo y que se analice, ¿no?

¿Por qué? Porque de otra forma me parece que las compañías como ustedes, particularmente en sus áreas Operativas, en sus áreas Administrativas, pueden tener ciertos temas respecto de la retención o captación de talento.

Creo que eso sería lo más importante respecto de esta lámina y que hoy en día tenemos estas implicaciones, que creo que es lo más importante también a considerar respecto de estas implicaciones derivadas del teletrabajo, que es: Hay costos adicionales.

Hoy en día hay un tema que seguramente en alguno de sus casos lo están viviendo, está en un periodo de transición o quizá en procedimientos de implementación, es el tema de las relaciones colectivas, los sindicatos.

Adicionalmente, seguramente lo que ustedes saben, desde el 2019 hubo una reforma en materia colectiva en México, donde la forma de operar nuestras relaciones con los sindicatos cambió de manera drástica, y hoy en día estamos en un periodo de transición a mudar todo lo que teníamos del entendimiento práctico y operativo de cómo poder hacer una relación con un sindicato.

Y dentro de todo este tema hay una parte de teletrabajo que hoy en día es importante, que se tiene que considerar como parte integrante de este proyecto que pudiera ser la nueva realidad colectiva de las compañías.

Y en el caso de ustedes puede ser un tema, porque desde la perspectiva sindical sabemos que las organizaciones sindicales con las que ustedes tienen relación seguramente, son organizaciones sindicales que son fuertes, son preparadas y que están obviamente versadas en algunos casos de estos temas.

Entonces es una implicación que se tiene que considerar y que se tiene que vivir y actualizar, en su caso, simplemente para cumplir con la ley y evitar problemas en el futuro.

Y esta parte de teletrabajo va a ser un -si lo quieren ver así- condimento adicional que se tendrá que tomar en cuenta, a efecto del proceso, si es que está en ese proceso de evaluar, determinar e

implementar una relación colectiva nueva con el enfoque que la propia Legislación Laboral trae hoy en día y que estamos en la etapa final, porque es un periodo de transición de cuatro años, aunque ha tenido sus tumbos, ha tenido sus situaciones y que en teoría el año que entra tendrían que estar estas relaciones colectivas ya adecuadas, ya tropicalizadas, ya implementadas con la nueva Legislación en Materia Colectiva.

Ese es un tema bien importante y una implicación que me parece es muy relevante a considerar respecto de lo que el teletrabajo va a formar parte de esta relación colectiva y esta realidad que se tiene que considerar.

Y los otros dos aspectos o implicaciones muy, muy importantes es la parte del Reglamento Interior de Trabajo, que es otra herramienta que es obligatoria a partir de tener la posibilidad de tener empleados dentro de una organización y que tienes que tener o tienes que actualizar, como les decía anteriormente, documentar, revisar, analizar sus políticas, y obviamente adecuarlas a lo que es el Reglamento Interior de Trabajo que ustedes seguramente tienen para poder administrar sus relaciones obrero-patronales y que eso tenga, pues al final de cuentas la posibilidad de que ustedes estén en cumplimiento y evitar sanciones por parte de las autoridades. Y este tema de teletrabajo es algo que tendrá que ser incluido y que es una implicación inherente a tener estas nuevas disposiciones en materia de teletrabajo.

Y, por último, el tema de que el teletrabajo tiene que estar basado y tiene que estar fundamentado en un tema de igualdad y evitar la discriminación.

Ustedes saben, porque lo hemos estado viviendo desde hace muchos años, el tema de discriminación, de inclusión, de género, es algo muy, muy importante a considerar y que hoy en día se tiene que tomar en cuenta y evaluar, y que para eso como les decía yo inicialmente se está esperando que en los próximos meses ya hay un anteproyecto al respecto de una Norma Oficial Mexicana en materia de teletrabajo que va a tocar ciertos aspectos que más adelante iré comentando, pero que lo importante es esto, que ustedes entiendan que hoy en día adicional al marco legal que tenemos en la Ley Federal del Trabajo en



materia de teletrabajo, vamos a tener también una disposición específico, una serie de normatividades a partir de una Norma Oficial Mexicana que próximamente y en términos de la reforma se tienen 18 meses a partir de la publicación, fue en enero del año pasado, tenemos agosto-septiembre de este año para que pudiera ser publicada esta Norma Oficial Mexicana que tendrá que tocar todos estos temas de igualdad y no discriminación y otros aspectos que iré platicando adicionalmente, pero que creo que eso es lo más importante a considerar respecto de estas cuatro implicaciones que son las que hemos visto en el mundo práctico de la implementación o teletrabajo que es importante a considerar y que ustedes como empresas me parece que tendrían que estar conscientes y, en su caso, tomar medidas o acciones para simplemente tener un nivel de cumplimiento de la legislación actual y obviamente buscar tener la posibilidad de tener una mejor interacción entre sus plantillas laborales y ustedes como patrones y ustedes como empresas, porque insisto este tema llegó para quedarse, no vemos que el teletrabajo se vuelva una figura en desuso, al contrario, se vuelve una figura que tendrá que incentivarse y que me parece que llegó para quedarse y que en el futuro tendremos que estar trabajando de la mano sus asesores y ustedes como empresas con sus equipos para poder lograr llegar a un puerto todas las acciones que tiene que tomar en materia de implementar un teletrabajo adecuado.

Creo que ya vimos las implicaciones, ya vimos los aspectos más relevantes del teletrabajo, me parece que ahora lo importante es ya entrar a simplemente definir cuatro factores muy, muy importantes, que es cómo vamos a implementarlo, cuál es el equipo de insumos, qué es lo que le vamos a dar al colaborador, cómo lo tenemos que documentar, cómo va a ser la forma en la cual tenemos que entender el trabajo en este caso fuera de un centro de trabajo de un establecimiento y los mecanismos de supervisión que creo que eso es bien importante en el caso particular de ustedes partiendo de la base de la información que se tiene por parte de las personas que eso es indudablemente un tema importante a documentar, que es con relación a la confidencialidad de la información, a los datos personales que seguramente ustedes administran y manejan por la naturaleza del negocio y el sector donde están ustedes, y que estos factores son muy, muy importantes a considerar simplemente para qué, para evitar que tengamos un problema el día de mañana y una responsabilidad,

que eso es bien, bien importante y que por eso decía yo que el reforzar todos los elementos documentales que tenemos contratos de trabajo, cláusulas de confidencialidad, cláusulas de tratamiento de datos personales, respecto de qué, respecto de las personas que están en esquemas de teletrabajo, ya sea a través, insisto, de sus contratos de trabajo, sus contratos colectivos de trabajo o, inclusive, en las políticas, reglamento de trabajo, etcétera, que eso va ayudar indudablemente a poder estar en una zona de confort, en una zona de tranquilidad, si lo quieren ver así, respecto de la confidencialidad de la información que me parece que el caso particular de ustedes es un tema muy, muy importante por el sector y por el tipo de información que manejan y que creo que eso es indudablemente un aspecto relevante a considerar y que creo que puede ayudar mucho a que en sus organizaciones puedan tener una tranquilidad desde el punto de vista de poder tener un control adecuado de la información con estos factores que me parece que es lo más relevante a considerar respecto de qué tendremos que entender por el teletrabajo, y cómo nos afecta hoy en día en la realidad de las compañías.

Como decía yo inicialmente y como lo he mencionado durante la plática es estas obligaciones patronales, a manera de resumen, es básicamente para que ustedes se den una idea de que hay que implementar cosas, hay que ponerse a trabajar. No es posible hoy en día, me parece el no involucrar todos estos aspectos respecto de las obligaciones patronales que se tienen con relación a la parte de una impresión teletrabajo ¿por qué? Porque se tiene que cuidar sus activos sí como compañía, pero también, insisto, la relación con las personas.

La relación con las personas va a ser algo muy, muy importante que en el futuro seguramente va a ser un tema muy, muy complejo de poder administrar, ¿por qué? Por las necesidades que van a tener las personas en función de lo que hemos vivido como realidad y que decía inicialmente la pandemia nos trajo indudablemente un cambio de chip a todos y creo que parte importante de ese cambio de perspectiva, de esa modificación del pensamiento de cómo tenemos que entender la relación entre nuestros equipos de trabajo es muy importante el que ustedes puedan entender estas obligaciones que están relacionadas al esquema de teletrabajo y que habrá que trabajar, que construir, que tratar de buscar modos de evaluar esta posibilidad de tener un

esquema de teletrabajo, que ayude, que fomente, que implique el aumento de productividad respecto de los colaboradores con la intención ¿de qué? De que sea un ganar-ganar, porque creo que al final de cuentas, esta posibilidad de tener un teletrabajo, de manera correcta, adecuada y acorde a las necesidades que se puedan dar en una empresa en específico, o en un sector, creo que es muy relevante, porque lo que hemos visto es que, esta regulación, es un traje a la medida, se tiene que ajustar a las medidas, al corte, a la confección de cada una de las entidades ¿por qué? Porque tiene un núcleo importante de idiosincrasia, de política interna, de política global, de política corporativa.

Entonces, es muy relevante el que se tomen todos estos aspectos y factores, a partir ¿de qué? De estas obligaciones que van a ser muy importantes y que todavía estamos en un proceso de transición, porque nos hace falta cierta legislación secundaria, nos falta una Norma Oficial Mexicana, y que eso me parece que más allá de darnos impedimentos para poder actuar, nos da la posibilidad de a partir de un marco regulatorio que tenemos, que puede ser bueno o malo, regular, creo que eso nos ayuda a ponernos a trabajar, y poder cerrar esos gaps, respecto de lo que no entendemos, de lo que nos hace falta en legislación, simplemente para poder tener hoy en día una legislación que sea en materia de teletrabajo, que sea aplicada de manera correcta, a nuestras organizaciones.

Creo que eso es lo más importante, y como les decía, y esto sí hemos hecho muchos énfasis en la firma respecto de este tema, en la parte colectiva.

¿Por qué? Porque como les decía anteriormente, la práctica hoy en día de la relación con sindicatos, es muy diferente a lo que entendíamos hace tres, cuatro años. Y dentro de los procesos que hoy en día se están llevando a cabo, para legitimar contratos colectivos de trabajo, el teletrabajo tiene que ser una herramienta a considerarse respecto ¿de qué? De parte del aparato colectivo que se tendrá que implementar, ya sea que los trabajadores sindicalizados quieran, deseen o no necesariamente estar en un esquema de teletrabajo, pero es algo que se tiene que documentar.

Entonces, en consecuencia, este aspecto es relevante, porque lo hemos puesto en la sesión para ustedes, porque seguramente está en este proceso, como lo decía anteriormente, y falta un año, falta un año para que este proceso de legitimar sus relaciones colectivas, de modificar la forma en la cual se administran las relaciones colectivas con sindicatos, deja de funcionar, como quizás ha funcionado muchos años, y esta parte me parece importante por la coyuntura, por el momento.

Entonces, es por ello que decidimos poner esta lámina y que me parece que es relevante en el caso particular de ustedes, ¿no?

Y, por último, y un poco para ir cerrando y poder tener la interacción con ustedes acerca de las dudas, las preguntas, los comentarios que nos puedan transmitir respecto de este tema, y simplemente para cerrar, es importante que ustedes vean que esta forma de teletrabajo no solamente trae un tema laboral aparejado, trae también consecuencias, efectos fiscales muy importantes.

Y aquí en esta lámina les ponemos ejemplos que tendrán que ser adaptados, tendrán que ser interpretados, tendrán que ajustarse a la necesidad puntual que ustedes tengan en materia de teletrabajo a partir de la decisión que se tome de cómo implementarlo, de cómo optimizarlo, de quién va a tener derecho o quién no a partir de un acuerdo que tiene que existir entre las partes para poder implementar un teletrabajo y que estos son efectos fiscales y laborales que se están dando en la práctica y que seguramente ustedes han visto a partir de la pandemia, de la implementación de un teletrabajo y que creo que es importantísimo el que ustedes vean que este tema tiene que verse, sí, desde una perspectiva de recursos humanos; sí, desde una perspectiva legal laboral; sí, quizá desde una perspectiva corporativa para cuidar la parte de confidencialidad, tratamiento de información, datos personales, pero también desde la parte fiscal, desde la parte de nóminas.

Esto es muy, muy importante y tiene que verse como me parece que lo hemos visto con nuestros clientes, es de manera integral, tiene que haber un amarre, si lo quieren ver así entre el aspecto fiscal y laboral, para que puedas tú tener una solución adecuada ¿respecto de qué?

Los efectos y consecuencias legales, contables, financieras, fiscales que tiene la implementación de un teletrabajo.

Yo creo que con esta lámina estaríamos un poco concluyendo nuestra exposición, a reserva obviamente de poder platicar con ustedes las dudas e inquietudes que tengan, pero creo que esta parte de efectos les va a ayudar a ustedes a entender la interacción que tiene que haber tanto del efecto para el patrón como para el trabajador.

Me parece que vamos a iniciar ahorita con la sesión de preguntas y respuestas.

**Presentador:** Así es, Bernardo. Muchas gracias.

Por favor, ocupa uno de esos lugares.

Y ahora invitamos a Cristina Rohde, Vicepresidenta de AMIS, para hacerse cargo de la sesión de preguntas y respuesta.

Adelante.

**Cristina Rohde:** Gracias.

Hola. Buenas tardes.

Muchísimas gracias, Bernardo, creo que es un tema muy relevante para todos los que estamos aquí.

Cuando empezó la pandemia creo que muchos, si no es que todos los que estamos aquí, pues nos beneficiamos de las bondades de la tecnología y del teletrabajo.

Por supuesto que el contacto físico y no poder estar en la oficina todos los días con nuestros colegas le resta, pero sin duda nos beneficiamos de poder hacerlo desde casa.

Sin embargo, como bien señalabas, hay muchas implicaciones, que tenemos que estar conscientes de ellas, y que creo que todavía faltan, por lo que nos explicabas algunas definiciones importantes,

definiciones regulatorias que estaremos esperando que salgan en lo que queda del año, ¿no?

Hay varias preguntas, me están llegando algunas aquí por el chat, pero creo que; bueno, la primera que me surge a mí aquí, ni modo hago uso del micrófono y ahorita leo el resto de las preguntas, pero me lleva a la reflexión y tú bien lo decías, ciertamente el teletrabajo incrementa los costos, sobre todo pensando en un esquema híbrido, en donde se caiga en la definición de teletrabajo y, por ende, se tengan que asumir todos estos costos; y, por otro lado, los costos también fijos que ya tienes en una oficina, realmente.

Entonces esto no podría llevarnos a esquemas en donde las empresas decidan o no tener teletrabajo o al revés, puro teletrabajo. Tú decías que el teletrabajo llegó para quedarse, que no vemos marcha atrás, pero ¿no podría a lo mejor en ciertos sectores o en ciertas empresas llevarnos a esquemas como no híbridos, sino al revés, radicales de un lado o del otro?

**Bernardo Martínez:** Sí.

Mira, yo creo que, y ha pasado, no quisiera dar información imprecisa, pero sí hay modelos, no en México necesariamente porque estamos todavía, me parece, en una etapa temprana respecto al teletrabajo, pero sí ha habido experiencias a nivel mundial donde ha habido totalmente una migración a un esquema de teletrabajo y ha habido obviamente la reticencia, inclusive sobre todo en el sector financiero en Estados Unidos, particularmente en Nueva York, donde fue un tema de se regresan porque se regresan y aquí no va a haber un teletrabajo.

Entonces yo creo que un poco para contestar tu pregunta, yo creo que es un esquema que llegó para quedarse, sí, pero que sí tiene que tener un planteamiento y un análisis de fondo de ver, es una alternativa, sí, y que lo más importante es que más allá de que exista una política, porque tú puedes, tienes que darle acceso a la persona que lo requiera, sí, pero hay que recordar que esto está en función de un acuerdo de voluntades, es decir, que tiene que estar de acuerdo el trabajador y de acuerdo el patrón de implementar el esquema, tanto para implementarlo como lo que tú decías, la famosísima reversibilidad

de un esquema de teletrabajo a presencial. No hablemos de esquemas híbridos, ¿no?

Yo te diría que sí, puede haber inclusive radicalización respecto de este tema en decir “oye, el 80 por ciento de mi plantilla, 90 por ciento de mi plantilla se va a ir para teletrabajo y los demás no”. ¿Por qué? Por el sector, por la necesidad, porque insisto, creo que este es un concepto bien importante, el teletrabajo no es para todos y creo que es un tema también de que podamos sensibilizar a nuestra gente y tener esta evaluación de perfiles de sí, soy una empresa que va a funcionar con teletrabajo, no va a funcionar o hasta qué punto.

Y esa parte, insisto, del consentimiento que tengan las partes, patrón-trabajador, para implementarlo, ¿no?

**Cristina Rohde:** Gracias.

Bueno, tenemos varias preguntas. Las voy leyendo.

La primera dice: ¿Cómo advertimos los riesgos de accidentes de trabajo cuando se implementa el teletrabajo y la responsabilidad del patrón?

**Bernardo Martínez:** Ese es un tema muy, muy interesante.

Y yo la respuesta sencilla que trataría de dar a la pregunta es que hoy en día todavía estamos en este periodo de transición y que en estricto sentido la Norma Oficial Mexicana tendría que definir muchos de estos temas ¿por qué? Porque sabemos que en el tema de la calificativa de un riesgo de trabajo hay dos factores importantes. Uno sí es, digamos, en el centro de trabajo, en el desarrollo de tus actividades teletrabajo en el lugar donde lo desarrollas, y otra cosa es el accidente en trayecto.

Entonces, creo yo que en esa parte todavía no hay una evaluación por parte las autoridades al respecto. El Seguro Social no se ha pronunciado tan efectivamente como pudiera ser respecto de tener líneas muy claras de decir esto es accidente, esto es riesgo, esto no es riesgo.

Entonces, se ha vuelto, en la experiencia que les puedo transmitir, un tema de análisis de caso por caso, porque todavía no tenemos la norma oficial mexicana que, en teoría, tendría que darnos estos cierres de *gaps* entre el tema de qué tenemos que entender por un accidente de trabajo en teletrabajo, un accidente en trayecto en teletrabajo ¿y qué no es un accidente de teletrabajo, por ejemplo, estás en teletrabajo, pero te saliste al súper? Eso no es un teletrabajo. Si tuviste un accidente, eso no podía entenderse como en estricto sentido un accidente en trayecto, que sea imputable a la relación de trabajo.

Entonces, son esos temas que todavía tenemos muchos *gaps* respecto de cómo va aplicar, y que me parece que esperemos que con la Norma Oficial Mexicana nos ayude, y si no tendremos que entrar a lo que hemos hecho, caso por caso.

**Cristina Rohde:** Comentabas que esperamos que se publique esta norma por ahí de septiembre, ¿agosto-septiembre?

**Bernardo Martínez:** Sí. Mira, la reforma del año pasado de enero, decía que tenía 18 meses la autoridad para emitir la NOM.

Entonces, esto fue en enero del año pasado. Entonces septiembre sería como un poco el *deslize* para que puedan tener la Norma Oficial Mexicana.

Como les decía hay un anteproyecto. Tampoco sería creo que responsable decirles un poco lo que viene, porque no, es un solo anteproyecto, no es un proyecto definitivo. Inclusive no lo han dado mucho a conocer. Sí obviamente hubo una rueda de prensa y un anuncio por parte de la Secretaría del Trabajo. Pero, digamos, todavía está en proceso, le quedan algunos meses.

Y sí, la realidad es que tendría que estar este año.

**Cristina Rohde:** Creo que muchas de las preguntas, la respuesta va a ser similar en el sentido de que todavía faltan detalle, pero, por ejemplo, aquí tengo otra: ¿Con el regreso a oficinas se visualizan más cambios en las disposiciones labores respecto al teletrabajo?



**Bernardo Martínez:** Mira, yo diría que la Norma Oficial Mexicana nos va a dar ciertos aspectos; pero como decía yo en la plática tenemos un marco regulatorio hoy: bien, mal, regular, con sus defectos, con sus virtudes, y creo que a partir de eso, tenemos la posibilidad de construir un esquema, tomando en cuenta que lo que decía y que repetí mucho durante la plática, es un tema de analizar la gente que tienes, tu perfil de gente, la idiosincrasia y tu compañía, tus políticas, y eso tratar de amarrarlo a lo que pudiera ser el esquema de teletrabajo que más te convenga a ti, porque creo que la reflexión es son trajes a la medida, y que se tiene que hacer un análisis y aplicar lo que tengamos.

Yo no creo, honestamente, que en los próximos dos o tres años, tengamos otra revolución en materia de teletrabajo y que vayan a incorporar 10, 12 disposiciones más. Yo creo que se va a quedar, por lo menos, en lo que resta de esta administración, lo que fue publicado el año pasado en enero, la Norma Oficial Mexicana, pero no vemos los otros, y de hecho pensamos que en la Agenda Legislativa, no hay todavía algún esbozo de algún cambio radical en teletrabajo, más bien, se están enfocando mucho a posibles cambios en el tema de jornada de trabajo, reducción de jornada, en el tema de ampliación de vacaciones, que esa ha sido una de las iniciativas que por ahí se están empujando mucho, pero no va mucho enfocado a la agenda, me parece, a un tema de mayor regulación en el tema de teletrabajo.

**Cristina Rohde:** Creo que nos queda tiempo para una pregunta más.

¿Hay restricciones respecto al lugar físico en el que se encuentra un trabajador con esquema de teletrabajo al 100 por ciento?

**Bernardo Martínez:** No, la verdad es que lo que te habla la propia definición, y obviamente sujeto a análisis en específico es que el trabajo no lo realices en el establecimiento, en el centro de trabajo, en la sucursal, del patrón.

Entonces, a partir de eso, sí más allá que puede ser una laguna, cae el abanico de decir: “Oye, es en tu casa”. “Sí, sí puede ser en tu casa”. “Oye, no es en tu casa, puede ser en otro lugar”. Realmente no hay una disposición que te diga que no es posible, partiendo de la base de que estás en un esquema de teletrabajo, que hay unas obligaciones recíprocas, tanto del patrón, como del trabajador, respecto del

monitoreo, de qué estás haciendo, y obviamente el tema de desconexión digital, que ese es otro aspecto diferente.

Entonces, contestando la pregunta, me parece que en estricto sentido no habría una limitación, habría que analizar el caso en lo particular, porque lo que dice la Ley, si no está prohibido, está permitido y pues aquí me parece que no es el espíritu tampoco de circunscribir un esquema de teletrabajo, a que sea en tu casa, en tu cuarto, por ponerles un ejemplo.

**Cristina Rohde:** Pues muchísimas gracias.

Creo que estamos y estaremos muy atentos a la norma y a las disposiciones que detallen un poco más esto, y como dices, creo que será un tema más bien de cada empresa, irnos adaptando, en función de nuestras características, nuestra fuerza de trabajo, etcétera, a esta nueva realidad, y bueno, pues muchísimas gracias, Bernardo.

A nombre de AMIS, te quiero agradecer la participación, y la interesante plática.

Muchas gracias a todos.

Te voy a entregar un recuerdito y un reconocimiento.

**Presentador:** Y ahí lo tienen.

Muchas gracias a ambos.

Gracias, Bernardo; gracias, Cristina.

Con esta fotografía cerramos esta interesante exposición y análisis.

- - -o0o- - -