
EL FIN DE LA EMERGENCIA SANITARIA Y LAS DIFICULTADES DEL REGRESO A LOS CENTROS DE TRABAJO

Con la disminución de los contagios de COVID-19 y el relajamiento o eliminación de las medidas sanitarias impuestas por las autoridades, surge una nueva complicación para las áreas legales y de recursos humanos: ¿cómo implementar el regreso a la modalidad presencial que permita laborar desde los centros de trabajo sin generar riesgos legales?

Las medidas sanitarias obligaron a que los empleados trabajaran desde casa (o desde el lugar que ellos decidieran); sin embargo, estas medidas extraordinarias provocadas por la emergencia sanitaria derivada de la transmisión de COVID-19 precedieron a la regulación que actualmente existe en materia de teletrabajo, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021. No obstante ello, esta Firma ha considerado que, independientemente de la fecha de publicación y entrada en vigor de las normas legales, éstas eran y son aplicables para el teletrabajo realizado con motivo de la pandemia de COVID-19.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, existe la modalidad de teletrabajo cuando más del 40% del tiempo de trabajo se desarrolle en el domicilio del empleado o en el domicilio elegido por éste. El artículo 330-G de la ley, señala que el cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo será voluntario, pero, agrega, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, caso en el cual será obligatoria. De igual forma, establece que ambas partes, patrón y empleados, tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial.

La pandemia constituyó una situación que obligó a trabajar en la modalidad de teletrabajo y, ahora que las medidas sanitarias empiezan a relajarse o eliminarse, las empresas están implementando planes para regresar a los centros de trabajo, ya sea en forma total o parcial. Sin embargo, el cambio puede no ser sencillo, ya que se presentan supuestos no regulados por la ley como, por ejemplo, los siguientes:

- a) El empleado argumenta no poder regresar a la modalidad presencial, en virtud de que, durante la emergencia sanitaria, cambió de domicilio (ya sea dentro del territorio nacional o, incluso, al extranjero).
- b) El empleado se niega a regresar por temor a contagiarse.
- c) La empresa pretende hacer distinciones entre empleados vacunados y no vacunados y/o exigir la presentación del certificado de vacunación para permitir el regreso a los centros de trabajo.
- d) El empleado argumenta que el teletrabajo se convirtió en un derecho adquirido y, por tanto, que el patrón no puede cambiar a la modalidad presencial, ya que ello implicaría una modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

Las empresas siempre tendrán la oportunidad de acordar con los empleados las soluciones mejores para estos casos; sin embargo, no se debe perder de vista que (i) salvo que hay sido pactado por otro motivo, el teletrabajo derivó de la emergencia sanitaria, por lo que al concluir ésta, la empresa tiene el derecho de solicitar el regreso a los centros de trabajo, y (ii) el derecho de reversibilidad a la modalidad



presencial es un derecho de ambas partes, por lo que las empresas pueden solicitar a los empleados el regreso al centro de trabajo.

En todo momento, las empresas podrán enviar una comunicación a los empleados estableciendo la fecha a partir de la cual se regresará al centro de trabajo, indicando los mecanismos y procesos necesarios para ello, recordando que en prácticamente todo el territorio nacional continúan vigentes medidas sanitarias diversas, las cuales deberán cumplirse, tales como el uso de cubrebocas, alcohol gel, entre otras.

El hecho de que los empleados hubieran decidido cambiar de lugar de residencia no es una excusa legal para evitar al regreso al centro de trabajo, así como tampoco lo es el temor por contagiarse, siempre y cuando la empresa cumpla con las medidas sanitarias establecidas por las autoridades. También, si el teletrabajo derivó de la emergencia sanitaria, ello no constituye una condición de trabajo, salvo que así haya sido pactado antes de la emergencia o que las partes hubieran renunciado al derecho de reversibilidad, situaciones en las cuales sí se trataría de una condición de trabajo que, para modificarse, deberá ser acordada por ambas partes.

En caso de que se establezcan modalidades híbridas, independientemente de que se exceda o no el porcentaje de tiempo para que se considere teletrabajo, es recomendable celebrar convenios con los empleados para establecer las reglas aplicables.

Por último, como ya ha sido expresado por esta Firma, no es posible obligar a los empleados a vacunarse o exhibir certificados de vacunación, salvo que los empleados, de forma voluntaria, deseen expresarlo.

Se trata del inicio de una nueva etapa en la que las personas deberán ajustar sus conductas y formas de trabajo para continuar con una vida personal y profesional lo más normal posible. Actualmente se discute el proyecto de Norma Oficial Mexicana que regulará aún más la modalidad de teletrabajo, por lo que en su momento será necesario atender las obligaciones que deriven de ella, tanto para empleados como para las empresas.

Farell y Yañez, S.C. ha asesorado a sus clientes para el regreso a los centros de trabajo, generando los documentos que pudieran ser necesarios, por lo que, en caso de requerir información adicional sobre el tema y/o sobre otros servicios legales en materia laboral, de seguridad social y migratoria, favor de contactar a los licenciados Arsenio Farell Martínez y/o Mario Alberto Yañez Cariño en el correo electrónico contacto@fyabogados.mx

Este documento y su contenido no puede ser distribuido, copiado, duplicado, reproducido o vendido, ni para uso personal ni comercial. El contenido es propiedad de Farell y Yañez, S.C. y cualquier tipo de reproducción total o parcial de su contenido está totalmente prohibida, a menos que se solicite y se obtenga autorización expresa y por escrito de Farell y Yañez, S.C. Este documento y su contenido tiene únicamente fines informativos y, por ende, no constituye una opinión legal ni parcial ni definitiva, por lo que no debe ser utilizada como una alternativa al asesoramiento que, en todo caso, debe obtenerse directamente de profesionales. La aplicación e impacto del derecho puede variar sustancialmente dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto. Dada la naturaleza cambiante de la legislación y de los hechos, la oportunidad del contenido pudiera ser limitada. De la información aquí contenida no puede inferirse que los autores asumen compromiso alguno de prestar servicios legales o cualquier otro asesoramiento o servicio profesional.

