

CUMPLIMIENTO DEL CAPÍTULO LABORAL DEL T-MEC EN MÉXICO, MEDIANTE LA TRANSMISIÓN ÁGIL DE INFORMACIÓN DEL TRABAJO FLEXIBLE

Edna RAMÍREZ-ROBLES*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Denominaciones y orígenes del trabajo flexible.* III. *Participación laboral en México, beneficios del trabajo flexible.* IV. *El trabajo flexible en el derecho internacional (OIT y T-MEC) y su aplicación al derecho mexicano.* V. *Cumplimiento de regulaciones del T-MEC mediante trabajo flexible.* VI. *Cumplimiento de las obligaciones de concientización, garantías, diálogo, cooperación y publicidad mediante el trabajo flexible.* VII. *Cumplimiento del anexo sobre representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México mediante el trabajo flexible.* VIII. *Conclusiones.* IX. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

Todos los tratados de libre comercio (TLCs) persiguen el mismo objetivo: liberalizar el comercio internacional entre las partes firmantes, en otras palabras, eliminar o al menos, reducir, obstáculos arancelarios y no arancelarios a través de las fronteras para que las mercancías y los servicios circulen libremente en la importación y/o exportación. A pesar de que este sea el objetivo en común de todos los TLCs, cada uno tiene elementos propios que los diferencia entre ellos.

Estas diferencias se encuentran en algunos de los siguientes elementos: las partes signatarias, el tipo y la profundidad de las obligaciones son distintas, así como las diversas temáticas que se reflejan en sus distintos capítulos. La variabilidad de estas temáticas puede versar en la búsqueda del respeto de ciertos valores sociales, como los derechos de los trabajadores.

* Profesora e investigadora en el Centro Universitario de la Costa (Cucosta) de la Universidad de Guadalajara. Contacto: edna.ramirez@academicos.udg.mx. ORCID: 0000-0003-2960-5006.

Una vez que los TLCs entran en vigor, las partes, es decir los países firmantes, se dan a la tarea de hacer sus mejores esfuerzos para dar su cumplimiento. Lo que significa, lograr incorporarlos o aplicarlos a sus sistemas jurídicos nacionales. A este ejercicio también se le conoce comúnmente como “implementación de los TLCs”. Sin lugar a duda, aplicar un acuerdo internacional a un ordenamiento jurídico nacional es sumamente complejo debido a los distintos sistemas jurídicos legislativos.

En el caso del tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC, o USMCA/CUSMA, por sus siglas en inglés y en francés, respectivamente), el cual entró en vigor el 1 de julio de 2020, sustituye al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), conteniendo el primer capítulo vinculante en materia de derecho laboral que México ha incorporado en sus TLCs.

El presente capítulo plantea varios ejemplos sobre de qué forma el trabajo híbrido o flexible facilitará el cumplimiento del capítulo laboral en el proceso de implementación del T-MEC en México.

II. DENOMINACIONES Y ORÍGENES DEL TRABAJO FLEXIBLE

Los orígenes de la modalidad de trabajo híbrido tuvieron lugar desde hace ya algunas décadas. A esta modalidad, se le ha dado diversas denominaciones, como teletrabajo, trabajo remoto, trabajo híbrido, trabajo flexible, etcétera. Para efectos de este manuscrito, se hará referencia a trabajo flexible.

A lo largo de los últimos cincuenta años, se ha venido fortaleciendo la modalidad del trabajo flexible. Varios momentos en la historia han sido detonantes de esta figura, por ejemplo, a comienzos de la década de 1970 se encuentra su origen en el seno de una gran crisis, la del petróleo. En ese momento la escasez de combustible en los países occidentales, con EE.UU. a la cabeza, generó un efecto de racionamiento energético que obligó a algunas empresas a iniciar procesos de deslocalización de sus trabajadores y del trabajo de manera remota para disminuir así el número de desplazamientos en las grandes urbes y, por ende, la demanda de petróleo a nivel nacional.¹

El desarrollo tecnológico, la globalización y la lucha por la igualdad de género son fenómenos que fortalecieron enormemente esta modalidad

¹ Estay-Niculcar, Christian A., *Teletrabajo y trabajo híbrido: gestión y productividad renovada*, Estay Consulting, 2021, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/351130892_Teletrabajo_y_Trabajo_Hibrido_Gestion_y_Productividad_Renovada.

laboral. Sin embargo, el momento histórico más drástico en este sentido lo ocasionó la pandemia de COVID-19, donde gracias a la existencia del trabajo flexible, la sociedad tuvo herramientas para seguir trabajando.² Por ejemplo, durante la crisis sanitaria, en Suiza se incrementó en 50 por ciento el número de empleados que trabajan en línea, siendo aproximadamente alrededor de 20 por ciento antes de la crisis. Además, hay que tomar en cuenta que esta cambiará la forma de trabajar y en la que interactuamos con el mundo en el mercado laboral.³ Por tanto, será vital determinar de qué manera se puede adoptar un estándar que se considere satisfactorio en cuanto a derechos laborales con estas nuevas herramientas.

III. PARTICIPACIÓN LABORAL EN MÉXICO, BENEFICIOS DEL TRABAJO FLEXIBLE

Para poder medir cuáles podrían ser las oportunidades para incrementar el trabajo flexible en el mundo laboral mexicano es importante partir del análisis de su estado de ocupación laboral actual, consultando las estadísticas afines: en el cuarto trimestre de 2021, la tasa de participación laboral en México fue de 59.7%, lo que implicó un aumento de 0.23 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior (59.4%). La tasa de desocupación fue de 3.66% (2.15 millones de personas), lo que implicó una disminución de 0.57 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior (4.23%). La población ocupada en México en el cuarto trimestre de 2021 fue de 56.6 millones de personas, siendo superior en 2.42% al trimestre anterior (55.3 millones de personas ocupadas). Dentro del registro de personas ocupadas en el cuarto trimestre de 2021, el 60.6% fueron hombres y el 39.4% fueron mujeres.⁴

Gracias a las ventajas que presenta el trabajo flexible, la ocupación laboral puede incrementar, así como la participación de las mujeres y aquellos grupos que se encuentran en cierto grado de vulnerabilidad. Se ha reconocido abrumadoramente que jamás se volverá a trabajar de la misma forma que se hizo antes de la pandemia, ya que el trabajo flexible llegó para quedarse.

² Sin dejar de tener en mente que esta modalidad de trabajo también evidenció algunas brechas existentes, como la económica o la de género.

³ Estos datos fueron aportados por Valérie Berset Bircher el 26 de abril de 2022 en la conferencia “The future of work summit 2022”, llevada a cabo por el Geneva Graduate Institute.

⁴ Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2021 realizada por el INEGI, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/> (fecha de consulta: 18 de abril de 2022).

Es cierto que muchas de las ocupaciones, y precisamente aquellas que cuentan con más trabajadores, no gozan, de forma evidente, de la posibilidad de trabajar a distancia, por ejemplo, los empleados de ventas, despachadores, dependientes en comercios (3.29 millones de personas), comerciantes en establecimientos (2.9 millones de personas) y trabajadores de apoyo en actividades agrícolas (2.49 millones de personas). Sin embargo, sí se puede realizar una transición al trabajo híbrido en algunas de estas ocupaciones. Esto podría disminuir la tasa de desocupación laboral en México, ya que con horarios flexibles y sin condiciones geográficas difíciles recurrentes, se genera más accesibilidad a los puestos de trabajo. Además, muchas de las mujeres que aún no se han insertado en el mundo laboral se debe a la falta de oportunidades para encontrar un balance entre horarios rígidos y una vida familiar.

Otro derecho indispensable para los trabajadores que puede verse beneficiado con esta transición es el salario. El promedio mensual de éste en México en el cuarto trimestre de 2021 fue de \$4.89k MX siendo inferior en \$39.2 MX respecto al trimestre anterior (\$4.93k MX). El trabajo híbrido cooperaría en el cumplimiento del derecho a un salario aceptable, tomando en cuenta que las empresas gastarían menos en servicios de mantenimiento de oficinas, servicios básicos y transporte de los trabajadores. Así como también se evitaría a los trabajadores el tiempo de traslado a su lugar de trabajo, que en 2020 fue, en promedio, 34.7 de minutos.⁵

IV. EL TRABAJO FLEXIBLE EN EL DERECHO INTERNACIONAL (OIT Y T-MEC) Y SU APLICACIÓN AL DERECHO MEXICANO

El capítulo 23 del T-MEC establece lo relativo a los derechos laborales, en el cual las partes afirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), éstas incluyen las establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo, y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008). Además, reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos y el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este capítulo.

⁵ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020 (cuestionario ampliado), disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos> (fecha de consulta: 18 de abril de 2022).

Dentro de dicho capítulo se establecen los derechos laborales que las partes adoptarán y mantendrán en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo. Dichas normas se presentan a continuación:

- a) Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación...

Además, cada parte adoptará y mantendrá leyes, regulaciones y prácticas que deriven de dichas normas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.

En el marco del cumplimiento (o implementación) del T-MEC, en medio de la pandemia de COVID-19, con el objeto de apoyar a los trabajadores, las autoridades mexicanas, en específico el Senado de la República, aprobó modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia del teletrabajo.

Al reformar el artículo 311 de dicha ley, se añadió el capítulo XII bis, para que los trabajadores tuvieran los siguientes beneficios:

- Las empresas deben proporcionar, instalar y dar mantenimiento al equipo de trabajo que utilicen sus empleados, por ejemplo, computadora, impresora, entre otros.
- Las compañías tendrán que asumir una parte proporcional de los servicios de luz, internet, telefonía y luz, ya que estos servicios tienen mayor uso al estar en casa.
- Las empresas tienen que pagar el salario en tiempo y forma, no inferior al que recibe un trabajador en modalidad presencial.
- Las empresas también deberán constar en contratos individuales y colectivos, las nuevas condiciones laborales de sus trabajadores. En caso de no hacerlo la misma puede ser acreedora a una multa de 21,170 a 217,200 pesos, de acuerdo con el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo⁶

⁶ Condusef, “¿Conoces el esquema de trabajo híbrido?”, *Revista Conducef*, 1 de octubre de 2021, disponible en: https://revista.condusef.gob.mx/wp-content/uploads/2021/10/259_hibrido.pdf (fecha de consulta: 18 de abril de 2022).

Cabe recalcar que la legislación en materia de trabajo híbrido o flexible no es algo completamente nuevo en otras partes del mundo; sin embargo, esta reformulación de la Ley Federal del Trabajo no había tenido precedentes en nuestro país.

Se pueden observar otros ejemplos de regulaciones al trabajo híbrido en el mundo, por ejemplo, en 2002 surge el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, un punto de partida genérico para la negociación colectiva, aunque con anterioridad ya estaban vigentes algunas iniciativas en varios Estados miembros a nivel sectorial.⁷ Otro ejemplo reciente de regulación del teletrabajo a nivel país es España, donde en 2020 entró en vigor la Ley de Trabajo a Distancia (Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia), la cual por primera vez se dedica a cubrir las necesidades de regulación para esta modalidad laboral.⁸

V. CUMPLIMIENTO DE REGULACIONES DEL T-MEC MEDIANTE TRABAJO FLEXIBLE

El trabajo flexible facilitará el cumplimiento del apartado titulado “Regulaciones del capítulo laboral del T-MEC”. En compatibilidad con las obligaciones existentes en la OIT, el T-MEC también establece regulaciones para la no derogación y la aplicación de las leyes laborales. En específico se refiere a las disposiciones para combatir el trabajo forzoso u obligatorio, la violencia contra trabajadores, la equidad para los trabajadores migrantes y la eliminación de discriminación en el centro de trabajo.

Concretamente, las partes reconocen que es inapropiado fomentar el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones laborales. En este sentido, el trabajo híbrido fomenta el fortalecimiento de las protecciones laborales en el sentido de lo que ya se estableció en la regulación mexicana mencionada anteriormente.

Además, se comprometen a que cada parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas. Con la legislación que entró en vigor en México sobre el teletrabajo (trabajo flexible) se demuestra que se ha tomado en cuenta la realidad acaecida en la pandemia, y con el objeto de respetar el cumplimiento de las leyes laborales

⁷ Masson Rodrigues, Rubem, *El trabajo en un mundo cambiante. El teletrabajo*, tesis, España, Universidad de la Laguna, 2005, disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25689/El%20trabajo%20en%20un%20mundo%20cambiante%20El%20teletrabajo..pdf?sequence=1>.

⁸ *Idem*.

se reguló lo relativo al teletrabajo con el objeto de adaptarse a las necesidades reales.

También, las partes reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio en el T-MEC, tal como se establece en las obligaciones ratificadas de los acuerdos de la OIT.

Las partes reconocen que los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer sus derechos laborales en un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. En este sentido, en la reforma al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo contribuye a este clima al fomentar el mismo pago al trabajador en modalidad presencial y remota. Esta garantía genera tranquilidad y estabilidad para los trabajadores que necesiten trabajar de forma remota. Esto debe de hacerse constar en los nuevos contratos individuales y colectivos, es decir, la reforma del artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo respecto del teletrabajo. Sin lugar a duda, al realizar trabajo a distancia se reducen las posibilidades de violencia física, psicológica o económica contra los trabajadores.

También, las partes reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales y reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Con la modificación del artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, se especifica que “las empresas tienen que pagar el salario en tiempo y forma, no inferior al que recibe un trabajador en modalidad presencial”. Con esto se fomenta la no discriminación de los trabajadores, sea por género, nacionalidad o por alguna condición existente. Es innegable que esta modalidad de trabajo fomenta la inclusión de la mujer al mercado laboral al crear más accesibilidad a las amas de casa o mujeres con otras ocupaciones que desean trabajar a distancia.

Sin embargo, es necesario tomar en cuenta la necesidad de seguir conciliando entre la vida laboral y las necesidades que se presentan al trabajar desde el domicilio familiar. Por ejemplo, en España se reguló en 2019 el Real Decreto-ley 6/2019, de 1o. de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, realizándose la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un derecho a la conciliación laboral y familiar con métodos de trabajo flexibles, entre ellos las fórmulas de teletrabajo.⁹

Como se ha observado, lo regulado respecto al trabajo híbrido en México brinda una mayor oportunidad para que se cumplan más fácilmente las obligaciones a las que México se comprometió en el T-MEC.

⁹ *Idem.*

VI. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE CONCIENTIZACIÓN, GARANTÍAS, DIÁLOGO, COOPERACIÓN Y PUBLICIDAD MEDIANTE EL TRABAJO FLEXIBLE

Además de las obligaciones anteriormente mencionadas, también existen disposiciones que hacen referencia a la concientización pública y garantías procesales, comunicaciones públicas, cooperación, diálogo cooperativo laboral, consejo laboral, puntos de contacto, participación pública y consultas laborales.

Dentro de estos artículos es importante resaltar la obligación de promover la conciencia pública de las leyes laborales, incluso asegurando que la información relacionada con sus leyes laborales y procedimientos para su aplicación y cumplimiento esté públicamente disponible. Una transición al trabajo híbrido implicaría un acercamiento de los trabajadores al mundo digital, esto podría ser visto como una oportunidad para que las partes publiquen su información relacionada a las leyes y procedimientos laborales utilizando medios electrónicos.

Todas estas condiciones que propician el trabajo híbrido asegurarían el cumplimiento de los derechos laborales en México y se lograría el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas al marco de esta regulación. Asimismo, se puede recalcar la importancia de la cooperación y el diálogo social para garantizar la flexibilidad y acomodar todas estas nuevas formas de trabajo. Cabe destacar que, para generar cambios, necesitamos tener a los interlocutores sociales que generen diálogo y que se encuentren involucrados en los sectores laborales y políticos.¹⁰

Con la experiencia de la crisis sanitaria por COVID-19 se ha demostrado que los contactos digitales están mejorando y son rápidos; sin embargo, sigue existiendo una gran necesidad de seguir sosteniendo ciertas reuniones presenciales, como aquellas donde se llevan a cabo las negociaciones de alto nivel y de toma de decisiones.¹¹ Los expertos inclusive señalan que cuando intervengan temas relacionados con diálogo y cooperación, 50% de presencialidad y 50% de virtualidad es lo adecuado.¹²

¹⁰ Estos datos fueron aportados por Valérie Berset Bircher el 26 de abril de 2022 en la conferencia “The future of work summit 2022”, llevada a cabo por el Geneva Graduate Institute.

¹¹ *Idem.*

¹² *Idem.*

VII. CUMPLIMIENTO DEL ANEXO SOBRE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO MEDIANTE EL TRABAJO FLEXIBLE

Finalmente, el capítulo laboral del T-MEC también contempla un anexo específico para México. Este anexo busca ajustar el sistema de contratación colectiva en México. Requiere que todos los contratos colectivos de trabajo en México sean renegociados por lo menos una vez dentro de los cuatro años posteriores a que la legislación entre en vigor para revisar problemas de salario y condiciones laborales.

Los contratos colectivos de trabajo deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros a través de una votación “personal, libre, y secreta”. Aunque este proceso ha estado vigente a nivel federal en México por algún tiempo, su inclusión en el T-MEC reforzará dicho proceso (hasta el 31 de diciembre de 2019, solamente 29 contratos colectivos de trabajo han sido legitimados). El T-MEC también crea una entidad separada e independiente para regular los contratos colectivos de trabajo en México.¹³

El trabajo flexible brinda herramientas para realizar el proceso de renegociación, votación y trabajo institucional alrededor de los contratos colectivos de manera eficiente, rápida y sin necesidad de concentrar a todas las personas en un solo lugar físico para llevar a cabo algunos de estos procesos. Sobre todo, aquellos iniciales, brindando agilidad en el desarrollo de las posiciones de las partes. Como se reflejó anteriormente, la toma de decisiones es recomendable llevarla a cabo de forma presencial.

VIII. CONCLUSIONES

- El trabajo híbrido permite la agilización en la información que se traslada entre los actores que participan en los TLCs. Esta agilidad permite el pronto cumplimiento de las obligaciones que los países adquieren en el marco de los TLCs. Su cumplimiento genera empleos más flexibles y accesibles para todos los sectores vulnerables, uno de ellos son las mujeres que también se dedican a las labores del hogar.

¹³ Straulino-Rodríguez, Pietro, “Revisión del T-MEC: un nuevo panorama para el trabajo en el «nuevo TLCAN»”, Ogletree Deakins, México, 4 de febrero de 2020, disponible en: <https://ogletree.mx/publicaciones/usmca-review-a-new-deal-for-labour-in-the-new-nafta/> (fecha de consulta: 20 de abril de 2022).

- El trabajo híbrido, junto con la información que se transmite ágilmente al utilizarlo, proporciona las condiciones para generar un aumento en los salarios ya que evitaría gastos administrativos para las empresas.
- México ha realizado esfuerzos legislativos en cuanto a la protección de los derechos laborales en el trabajo flexible. Sin embargo, aún es necesario trasladar esta información a un diálogo social y no solo dejarlos a nivel político.
- El acercamiento de los trabajadores al mundo digital permite una transmisión de información de forma ágil, la cual multiplica los beneficios que reciben en las distintas áreas de profesionales, incluyendo a las de transparencia y acceso a la información con las que cuentan para proteger el cumplimiento de sus derechos laborales.
- El trabajo híbrido facilitará el cumplimiento del T-MEC para México, especialmente las obligaciones en materia laboral, gracias a la agilidad brindada por la información digital transmitida en esta modalidad laboral.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- CONDUSEF, “¿Conoces el esquema de trabajo híbrido?”, *Revista Conducef*, 1 de octubre de 2021, disponible en: https://revista.condusef.gob.mx/wp-content/uploads/2021/10/259_hibrido.pdf (fecha de consulta: 18 de abril de 2022).
- ESTAY-NICULCAR, Christian A., *Teletrabajo y trabajo híbrido: gestión y productividad renovada*, Estay Consulting, 2021, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/351130892_Teletrabajo_y_Trabajo_Hibrido_Gestion_y_Productividad_Renovada.
- MASSON RODRIGUES, Rubem, *El trabajo en un mundo cambiante. El teletrabajo*, tesis, España, Universidad de la Laguna, 2005, disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/25689/El%20trabajo%20en%20un%20mundo%20cambiante%20El%20teletrabajo.pdf?sequence=1>.
- STRAULINO-RODRIGUEZ, Pietro, “Revisión del T-MEC: un nuevo panorama para el trabajo en el «nuevo TLCAN»”, Ogletree Deakins, México, 4 de febrero de 2020, disponible en: <https://ogletree.mx/publicaciones/usmca-review-a-new-deal-for-labour-in-the-new-nafta/> (fecha de consulta: 20 de abril de 2022).