

Las nuevas formas de trabajo en las empresas



Mtro. Álvaro J. Altamirano*
Lic. Jesús A. Domínguez**

* Abogado por la Escuela Libre de Derecho y Maestro por la Universidad de San Diego. Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela Libre de Derecho y de Perspectiva del Trabajo en la Universidad Panamericana.

** Egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nuestro planeta ha cambiado y se ha interconectado por varios factores, pero especialmente desde el año 1990 debido al desarrollo de internet, la globalización y las crisis económicas, lo cual ha impactado considerable el mundo del trabajo, a tal grado de estar viviendo actualmente su redefinición, en cuatro aspectos fundamentales:

1. El desarrollo de industrias modernas, en donde la tecnología juega un papel preponderante como una herramienta de trabajo fundamental, pero también define la manera de ejecutarlo, pues altera aspectos esenciales de las condiciones laborales, como son la jornada de trabajo, la dirección del mismo o la comunicación entre las partes, dotándolas a todas de una gran flexibilidad. También las herramientas tecnológicas han impulsado la aparición de nuevas modalidades, como el teletrabajo o el empleo desarrollado a través de plataformas digitales.
2. La interconexión entre las naciones y empresas, por lo que es común ver el aumento de la presencia de industrias transnacionales en donde éstas desarrollan en los países receptores esquemas de trabajo muy parecidos a los de su país de origen, los cuales muchas veces no son compatibles con la legislación local. Así, comienzan a surgir posiciones de trabajo que se desarrollan con una inexacta aplicación del Derecho del Trabajo.
3. La presencia de industrias transnacionales obliga a las empresas nacionales a buscar esquemas que les per-

mitan ser competitivas y mantenerse en el mercado, con mayor eficiencia y productividad. En gran medida, esto significa intentar replicar los esquemas laborales de las transnacionales, o bien buscar alternativas para flexibilizar o reducir la carga laboral.

4. Se ha generado una gran disparidad en los puestos de trabajo, salarios y prestaciones. Por un lado, algunas empresas ofrecen esquemas muy atractivos pero alejados de los modelos tradicionales de compensaciones. Por ejemplo, el pago de bonos más altos a costa de utilidades, seguros de gastos médicos como alternativa a la inscripción a la seguridad social, otorgamiento de acciones de las empresas, compensación de salarios a través del pago de bonos que rebasan por mucho el salario mensual, o bien indemnizaciones pactadas a través de *golden parachutes*,¹ y no teniendo como margen lo marcado por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en contraposición aparecen esquemas de trabajo en donde el atractivo principal es la flexibilidad en la operación, pagos de salarios y prestaciones, pues de este modo los empleados cuentan con presuntas alternativas para mejorar sus ingresos.

Desde el año 2017, el Derecho del Trabajo ha tenido una serie de importantes reformas que cambiaron su estructura y una buena parte de lo tradicionalmente conocido.² Las reformas han sido producto de las negociaciones comerciales in-

¹ Los *golden parachutes* son acuerdos de esquemas de compensaciones e indemnizaciones, principalmente enfocados a perfiles ejecutivos, en los cuales las empresas otorgan beneficios sumamente altos a los empleados en casos específicos de terminación de la relación de trabajo. Esta es una herramienta utilizada principalmente para atraer talento a las compañías, pero también alejarlas de los esquemas laborales tradicionales.

² Tanto la reforma constitucional de 2017 como la legal de 2019 marcaron un nuevo panorama para el Derecho del Trabajo en materia procesal al eliminar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dar paso a los Tribunales Laborales del Poder Judicial.

ternacionales y de la relevancia de México en un mundo ahora globalizado. Sin embargo, en gran medida las reformas se limitaron a modificar aspectos procesales y colectivos, pero han mantenido la estructura tradicional en lo relativo a las relaciones individuales y al derecho laboral sustantivo, el cual se caracteriza por una rigidez en su diseño, concretamente en lo siguiente:

1. *Estabilidad en la relación laboral*: la Ley Federal del Trabajo y los modelos de trabajo tradicionales se caracterizan por tener como regla general una duración indeterminada. De este modo, se apuesta por el desarrollo del empleado y se limitan las causales para poder terminar el contrato de trabajo de forma justificada.
2. *Jornada de trabajo fija*: los esquemas tradicionales utilizan, por regla general, modelos en donde la jornada de trabajo es continua, fija y determinada, dando claridad al trabajador en su hora de ingreso y salida. Además, esto permite la identificación de la jornada extraordinaria y su correlativo pago.
3. *Lugar de trabajo*: la Ley Federal del Trabajo presupone la existencia de un lugar o lugares de trabajo fijos, los cuales suelen ser los centros o el domicilio del empleador. La inexistencia de un lugar de trabajo fijo se presenta más bien en los trabajos especiales, pero no en la generalidad de los casos.

La existencia de un centro de trabajo determinado supone que el empleador y el trabajador tienen contacto físico constante, por lo cual todos los documentos, registros o elementos probatorios relacionados con el trabajo tienden a ser físicos y manuscritos.

4. *Empleador como director de los trabajos*: la Ley Federal del Trabajo parte de la presencia física y constante del

empleador o sus representantes para dirigir el completo desarrollo de los trabajos de los empleados.

5. Prestaciones y salario: las prestaciones mínimas contempladas por la Ley Federal del Trabajo suelen ser el común denominador en los empleos tradicionales. A su vez, los salarios suelen obedecer al puesto y, de ser el caso, existen salarios mínimos profesionales que delimitan el punto de partida para determinar el pago de la retribución por los servicios, descartando así la injerencia del mercado.

Así las cosas, se presenta un reto para las empresas que están rompiendo con los esquemas tradicionales de trabajo, sin contar con una regulación adaptada a nuevas realidades. Por supuesto, la ausencia de regulación o un enfoque adecuado en las nuevas formas de trabajo que las hagan más flexibles también ha comenzado a generar afectaciones a los trabajadores y sus derechos.

Tenemos entonces que todos estos factores han creado las llamadas “nuevas formas de empleo”, las cuales plantean una ruptura con los esquemas tradicionales utilizados en las relaciones de trabajo. Las nuevas formas de empleo son precisamente una respuesta a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, las cuales están caracterizadas por la preferencia a la flexibilidad frente a la rigidez de las regulaciones tradicionales. Estas nuevas formas de empleo permiten conciliar los intereses tanto de los trabajadores (quienes en nuestros días suelen preferir la flexibilidad de horarios y compensaciones salariales) con los de las empresas, las cuales buscan utilizar esquemas flexibles y frescos para ser competitivas, eficientes y productivas.

Ahora, es importante no confundir la existencia de nuevas formas de trabajo con el trabajo precario desarrollado en muchas empresas. El trabajo precario es aquel en el cual los

trabajadores no gozan ni siquiera de las condiciones mínimas para satisfacer sus necesidades de vida, seguridad laboral y jurídica, incluso estando sujetos a relaciones de trabajo tradicionales. Para que una empresa pueda identificar si está utilizando o no las “nuevas formas de empleo”, debe enfocarse en analizar las siguientes características:

1. *Preferencia por la temporalidad*: en las nuevas formas de empleo se prefiere la contratación de servicios eventuales o temporales. Las empresas en estos esquemas suelen desarrollar actividades por proyecto, para lo cual los empleados serán contratados en la medida en que existan actividades a desarrollar.
2. *Lugar de trabajo indefinido*: las nuevas formas de empleo suelen preferir el uso de tecnología para desempeñar sus actividades. De este modo, ofrecen como alternativa a los trabajadores el uso de esquemas laborales en donde no se requieran labores presenciales, dando paso a la preferencia al teletrabajo o esquemas de trabajo flexibles.³ Esto representa grandes ventajas para las empresas, pues ahorran costos generados por los pagos de renta y mobiliario, pero también les permite expandir su fuerza laboral sin la necesidad de aumentar el tamaño de sus instalaciones. Los trabajadores también se benefician al ahorrar costos de traslado y tiempo.
3. *Flexibilidad de horarios y condiciones*: ya sea porque los empleados estén en teletrabajo, trabajo flexible, o bien, incluso en el centro de trabajo, las nuevas formas

³ A causa del auge del teletrabajo y sus ventajas, pero también para hacer frente a los costos impuestos a los empleadores por la Ley Federal del Trabajo y la NOM-037-STPS-2023, las empresas han desarrollado esquemas de trabajo flexible, los cuales fundamentalmente consisten en la oportunidad que tiene el trabajador para laborar desde su domicilio, pero en un porcentaje máximo del 40%.

de empleo privilegian la facultad del trabajador para autorregular sus horarios de trabajo siempre y cuando cumpla con los objetivos planteados. Por supuesto, esto rompe con el esquema tradicional de jornada determinada. Los empleados eligen este esquema porque, de este modo, pueden conciliar la vida personal con la laboral. A su vez, las empresas se benefician porque normalmente las relaciones comerciales rompen los horarios de trabajo tradicionales. De este modo, sin la necesidad de contratar a una plantilla mayor, pueden cubrir con el mismo personal la atención de asuntos con socios comerciales con diferente huso horario.

La flexibilidad de horarios ha generado el fortalecimiento de los esquemas de “tiempo por tiempo”, pues, dada la inexistencia de una jornada de trabajo clara, los empleados aceptan dedicarle más horas a una labor determinada a cambio de poder descansar en los días más convenientes o bien, continuar gestionando libremente sus horarios.

4. *Salarios*: las nuevas formas de trabajo privilegian fijar los salarios en función de la productividad de los empleados y no precisamente al cumplimiento de una jornada semanal, quincenal o mensual. Esto permite incentivar a los trabajadores para aumentar sus ingresos en la medida en que su productividad aumenta. Aunque el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo permite fijar los salarios de cualquier manera, se obliga a los patrones a pagar en determinadas fechas, las cuales pueden no corresponder a la de los proyectos o análisis de productividad de las empresas.
5. *Falta de productividad como causal de rescisión*: aunque no está reconocida por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las empresas con esquemas de nuevas

formas de empleo tienden a rescindir los contratos de trabajo cuando un empleado no alcanza los objetivos fijados por la empresa o no incrementar el sueldo.

6. *Flexibilidad de compensaciones*: como ya se mencionó en líneas anteriores, las nuevas formas de empleo optan por ofrecer compensaciones muchas veces alejadas de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
7. *Preferencia por el uso de tecnología*: las nuevas formas de empleo privilegian el uso de tecnología para desempeñar las labores y, sobre todo, establecer contacto con sus empleados, incluso cuando éstos están en el centro de trabajo (por supuesto, cuando es el caso de los teletrabajadores, es evidente la comunicación a través de instrumentos tecnológicos). De este modo, tanto los contratos de trabajo, controles de asistencia (si los hay) y registros de pago suelen ser virtuales. A su vez, los correos electrónicos, las videollamadas o los mensajes de texto enviados a través de aplicaciones, suelen ser el único mecanismo de contacto seguro, por lo cual se vuelven la única prueba del desarrollo de los trabajos.

Al utilizar la tecnología, las empresas ahorran costos y a la vez mejoran y reducen su impacto ambiental. Esto suele ser problemático porque tanto la regulación laboral como las autoridades administrativas y jurisdiccionales suelen dar un peso importante a los documentos físicos.

A todo esto, es preciso señalar que no existe en realidad una división tajante entre las nuevas formas de empleo y los esquemas tradicionales. Es común ver casos en donde los trabajadores oscilan entre esquemas de trabajo tradicional y esquemas basados en las nuevas formas de empleo. Por ello, es difícil encontrar todas las características de uno u otro esque-

ma, complicando así la operación de las empresas, pues pueden tener estos dos esquemas de forma simultánea, sin saber qué adecuaciones son necesarias, lo cual acarrea grandes problemas en litigios o inspecciones del trabajo.

Así las cosas, las empresas con esquemas de trabajo en donde existan las nuevas formas de empleo deben procurar el cumplimiento o vigilancia de los siguientes elementos:

1. Celebrar el contrato de trabajo mediante un documento físico en donde conste la firma autógrafa del empleado o un documento electrónico con firma electrónica avanzada. El contrato de trabajo puede incluir una cláusula en donde el empleado otorgue su consentimiento para comunicarse exclusivamente por medio de las herramientas tecnológicas dadas por la empresa. A su vez, en la misma cláusula puede acordarse con el trabajador la forma de expresar su consentimiento en futuros actos, utilizando las herramientas tecnológicas disponibles. De este modo, la empresa tendrá un margen de maniobra mayor para probar de manera más sencilla y segura la indicación de determinadas instrucciones, los errores del trabajador, o bien éste podrá incluso terminar su contrato sin necesidad de formalismo alguno ni una reunión presencial.
2. Definir si la empresa está en esquemas de trabajo flexible o teletrabajo para dar certeza jurídica a los empleados y también evitar sanciones administrativas. Si la empresa opta por esquemas de trabajo flexible, es recomendable implementar políticas para regular elementos relacionados con la comunicación entre las partes y los días permitidos.
3. Para conservar cierto grado de flexibilidad, es recomendable señalar en los contratos de trabajo o en los reglamentos interiores de trabajo, al menos el rango

de horas en los cuales pueden desempeñarse los servicios, aunque el trabajador conserve la facultad de elegir sus horarios. En la medida de lo posible, es conveniente invertir en *software* para calcular el tiempo trabajado por los empleados, pues de este modo, se evitan jornadas superiores a las de la ley, pero también se facilita al trabajador la flexibilidad en su horario.

4. Diseñar políticas para el pago de compensaciones o bonos relacionados con la eficiencia. De este modo, las empresas podrán establecer todas las condiciones necesarias para devengarlas y así incentivar la productividad de los trabajadores.
5. Utilizar la tecnología para diseñar mecanismos de evaluación de la productividad de los trabajadores, pues de este modo la empresa contará con elementos objetivos para aumentar el sueldo o determinar la procedencia o no del pago de compensaciones.
6. Cuando las actividades realmente sean contratadas con base en proyectos, es recomendable celebrar contratos de trabajo por obra o tiempo determinado (según sea el caso) y especificar con toda claridad el motivo originario de la contratación.
7. En ningún caso se deben pagar salarios o prestaciones inferiores a los ordenados por la Ley Federal del Trabajo.

Por todo lo anterior, las empresas tienen una gran área de oportunidad para flexibilizar sus esquemas laborales, aplicando estas nuevas formas de trabajo y así aumentar su competitividad en el mercado y también ser más atractivas para los empleados. De esta manera, se propiciará que los ahora tribunales laborales emitan nuevos criterios al respecto y eventualmente se logre una reforma a la Ley Federal del Tra-

bajo, que dé certeza jurídica a las empresas y a sus trabajadores.

Las nuevas formas de trabajo son una realidad y seguramente aumentarán, por lo que la respuesta de nuestro Derecho del Trabajo debe ser inmediata, logrando con dinamismo y flexibilidad una mayor eficiencia y productividad.

