

12 Enero 2021

Teletrabajo

Ayer 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el CAPÍTULO XII BIS de la Ley Federal del Trabajo: TELETRABAJO, el cual entrará en vigor hoy 12 de enero de 2021, destacando lo siguiente:

Trabajo a domicilio

Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Teletrabajo

Es una forma de organización laboral subordinada para desempeñar actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física del trabajador(a) bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre trabajador(a) bajo la modalidad de teletrabajo y patrón.

Se regirán por las disposiciones de teletrabajo las relaciones laborales que se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio del trabajador(a) bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido.

No será considerado teletrabajo el que se realice de forma ocasional o esporádica.

Condiciones de trabajo

Constarán por escrito mediante un contrato, el cual contendrá, entre otros puntos:

- El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al trabajador(a) bajo la modalidad de teletrabajo.
- La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.
- Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

Obligaciones especiales de los patrones

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo: equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.

- III.** Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- IV.** Llevar registro de insumos entregados al trabajador(a) bajo la modalidad de teletrabajo, cumpliendo las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- V.** Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por el trabajador(a) en la modalidad de teletrabajo.
- VI.** Respetar el derecho a la desconexión del trabajador(a) en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.
- VII.** Inscribir al trabajador(a) en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.
- VIII.** Establecer mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías de la información del trabajador(a) en la modalidad de teletrabajo.

Obligaciones especiales del trabajador(a)

- I.** Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciba del patrón.
- II.** Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- III.** Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.
- IV.** Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- V.** Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Cambio en la modalidad

El cambio de la modalidad presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Cuando se cambié a teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, pactando los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Supervisión del teletrabajo

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad del trabajador(a) bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Sólo podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Condiciones especiales de seguridad y salud para el teletrabajo

Serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, la cual considerará los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud del trabajador(a) que se desempeñe en la modalidad de teletrabajo.

Inspectores del Trabajo

Tendrán las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I.** Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados al trabajador(a) en la modalidad de teletrabajo.
- II.** Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares.
- III.** Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales.

Por último, mediante disposiciones transitorias, se establece que el Poder Ejecutivo Federal dispondrá de 18 meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.