

Iniciativa en Teletrabajo

De la iniciativa de reforma en materia de la organización de relaciones laborales bajo el esquema de “teletrabajo” o “trabajo remoto”.

El 8 de diciembre de 2020 la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), en materia de teletrabajo turnándose al Senado ese mismo día (la “**Iniciativa**”).

Por su parte, el 9 de diciembre de 2020, el Senado aprobó por unanimidad de votos la Iniciativa a la LFT para regular el teletrabajo, tan sólo un día después de que fuera aprobada por la Cámara de Diputados.

De este modo, esta Iniciativa ha sido remitida al Ejecutivo Federal, quien, si no tuviere observaciones que hacer, la publicará inmediatamente.

Como aspectos relevantes de esta Iniciativa cabe destacar lo siguiente:

a) Definición de “Trabajo a Domicilio”. Se reforma la definición de “Trabajo a Domicilio” a fin de excluir como parte de este concepto aquel trabajo que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación; ya que, precisamente esta característica la otorgan a la definición del teletrabajo.

b) Definición de Teletrabajo. Se entiende como la forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al(los) establecimiento(s) del patrón, por lo que no se requiere la presencia física del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre el trabajador bajo esta modalidad y el patrón.

Asimismo, se prevé que bastará que las relaciones de trabajo se desarrollen en más de un 40% del tiempo en el domicilio del trabajador o el domicilio elegido por éste, para ser considerado teletrabajo. De modo que, no será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

c) Definición de Tecnologías de la Información y la Comunicación. Se refieren al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los



componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

d) Del Contrato de Trabajo. Las condiciones de trabajo que refieran a esta forma de organización laboral, teletrabajo, deberán constar por escrito y el contrato de trabajo deberá incluir lo siguiente:

- (i) Naturaleza y características del trabajo.
- (ii) El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo;
- (iii) La descripción y monto que el patrón pagará al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo (por ejemplo, servicios de luz e internet);
- (iv) Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales;

Dichos requisitos son adicionales a los previstos en el artículo 25 de la LFT.

e) De los Sindicatos y el Teletrabajo. En materia de derecho colectivo, la modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada uno de los trabajadores que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

De igual forma, el patrón deberá de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los trabajadores que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

f) Obligaciones de los patrones. Como obligaciones de los patrones en materia de teletrabajo se establecen las siguientes:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- 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;



- Llevar registro de los insumos entregados a los trabajadores, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ("**STPS**");
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información utilizada por los trabajadores, por ejemplo: mediante la realización de pruebas de seguridad y detección de vulnerabilidades de la infraestructura tecnológica de la empresa, la implementación de estándares de seguridad a equipos y sistemas, así como, de políticas BYOD ("Bring Your Own Device"), la capacitación y concientización para los trabajadores en materia de seguridad de la información, entre otros.
- Respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores al término de la jornada laboral;
- Inscribir a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;
- Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de los trabajadores, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Como obligaciones adicionales del patrón se establece que éste debe promover el equilibrio de la relación laboral de estos trabajadores, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales, entre otras. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

g) Obligaciones de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

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

h) Cambio a modalidad teletrabajo y reversibilidad a modalidad presencial. El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecido por escrito y a su vez, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los



mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retomo a dicha modalidad.

i) Garantía al derecho a la intimidad del trabajador. Se establece que los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales; incluyendo el cumplimiento de la obligación de dar a conocer a los trabajadores el tratamiento al que serán sometidos sus datos personales mediante la puesta a disposición de un aviso de privacidad y la obtención de su consentimiento para tales efectos.

Solamente de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones así lo requiera, podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo.

j) Condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos bajo la modalidad de teletrabajo serán establecidas por la STPS en una *Norma Oficial Mexicana*, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los trabajadores que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Para efectos de lo anterior, **la STPS tendrá un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor de esta Iniciativa, para publicar una Norma Oficial Mexicana** que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.

k) Atribuciones de los inspectores de trabajo. Los Inspectores del Trabajo tendrán las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- 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 aquí referidas.

Tomando en cuenta lo anterior, es menester de los patrones adecuar y ajustar sus esquemas de organización laboral bajo la modalidad de teletrabajo. En este sentido, deberán realizar las modificaciones en materia individual y colectiva del trabajo, a fin de que los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos interiores de trabajo, protocolos y demás lineamientos internos establecidos por las empresas, se adecúen a lo señalado en la iniciativa de reforma, cuya publicación pareciera ser inminente.



ECIJA México, S.C. ¹

Para mayor información contacte a:

Ricardo Chacón
(rchacon@ecija.com)

Joaquín Rodríguez
(jrodriguez@ecija.com)

Kaynicté Pérez
(kperez@ecija.com)

Berenice Sagaón
(bsagaon@ecija.com)

¹ **Derechos Reservados, ©, ECIJA México, S.C., Insurgentes Sur 1605, Piso 10, Módulo D, Benito Juárez, Ciudad de México, C.P. 03900. Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, traducción, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra sin autorización escrita de ECIJA México, S.C.**