

Entrada en vigor de Reforma en Teletrabajo

Entrada en vigor de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de “teletrabajo” o “trabajo remoto”.

El día de hoy entra en vigor el 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” o “trabajo remoto” luego de haber sido publicada el día de ayer en Diario Oficial de la Federación (“**DOF**”).

A continuación, destacamos los principales cambios en materia de “teletrabajo”.

a) 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.

b) Obligaciones de los patrones. Como obligaciones de los patrones en materia de teletrabajo destacamos las siguientes:

- 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;

c) Obligaciones de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores tendrán, entre otras, 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;
- 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.

d) 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.

e) 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 rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.

Cabe resaltar que, en nuestra nota del 14 de diciembre de 2020, detallamos los aspectos del texto de la presente Reforma, la cual pueden consultarla [aquí](#). De igual forma, el texto completo del Decreto referido podrá consultarlo en la página principal del [DOF](#).

Estaremos dando seguimiento a la publicación de la Norma Oficial Mexicana manteniéndoles informados sobre el particular.



En atención a lo anterior, es importante que los patrones realicen las adecuaciones y ajustes necesarios en sus esquemas de organización laboral bajo la modalidad de teletrabajo. Para lo cual, 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 esta Reforma.

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.**