

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

A todos nuestros clientes y amigos,

Les informamos que el 9 de diciembre de 2020 la cámara de senadores aprobó la adición de un nuevo capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo para regular el “Teletrabajo” (en un trámite exprés y sin tomar en cuenta la opinión de los sectores interesados). Esta modificación genera nuevos derechos y obligaciones a los patrones y trabajadores que deseen utilizar esta forma de trabajo. A continuación, les compartimos los elementos más relevantes de la reforma:

1. El teletrabajo ocurre cuando quien preste sus servicios personales y subordinados lo haga en un lugar distinto a la instalación de la empresa o centro de trabajo, y utilice primordialmente las tecnologías de la información y la comunicación.
2. Solamente será considerado teletrabajo para la aplicación de las nuevas disposiciones, cuando más del 40% de las labores se realicen en el domicilio elegido por el trabajador (no entra el trabajo esporádico u ocasional -home office- en esta modalidad).
3. El contrato individual de trabajo deberá contener, además de las condiciones generales de trabajo señaladas en el artículo 25 de la LFT, lo siguiente:
 - a. Que el contrato es bajo la modalidad de teletrabajo
 - b. El equipo e insumos de trabajo
 - c. Descripción y monto que se pagará por concepto de servicios (luz, internet, etc.)
 - d. Mecanismos de contacto y supervisión
 - e. Horario de labores
4. El patrón deberá facilitar los mecanismos de comunicación y difusión de información (e-mail y otros) para que los trabajadores sindicalizados que laboren bajo esta modalidad les sea enviada una copia del CCT y conozcan el procedimiento de libertad sindical y negociación colectiva.
5. La modalidad de teletrabajo debe ser incluida en las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, en caso de existir CCT aplicable, para establecer los mecanismos que garanticen la vinculación y comunicación con los trabajadores que estén bajo esta modalidad.
6. **Obligaciones especiales para los patrones:**
 - a. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para cumplir con el trabajo como computadoras, impresoras, sillas ergonómicas, etc.
 - b. Asumir el pago de servicios de comunicación y la proporción del costo de la electricidad del tiempo laborado.
 - c. Llevar un registro de los insumos otorgados a los teletrabajadores.

- d. Respeto al derecho a la desconexión al término de la jornada laboral.
 - e. Contar con mecanismos de capacitación para el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
 - f. Inscribir a los teletrabajadores en el régimen obligatorio del IMSS.
 - g. Implementar mecanismos para salvaguardar la información y datos utilizados por los teletrabajadores.
 - h. Respetar el derecho a la intimidad del trabajador. Solamente pueden utilizarse cámaras y micrófonos para supervisar el trabajo de forma extraordinaria o cuando a naturaleza del trabajo lo requiera.
7. **Obligaciones especiales para los trabajadores en la modalidad de teletrabajo:**
- a. Tener el mayor cuidado, guarda y conservación de los insumos proporcionados para realizar sus labores.
 - b. Informar oportunamente al patrón sobre el costo de los servicios de telecomunicación y luz derivados del trabajo.
 - c. Obedecer las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
 - d. Atender y utilizar los mecanismos para la supervisión de sus actividades
 - e. Cumplir con las políticas de protección de datos y su restricción de uso y almacenamiento
8. El cambio de modalidad de presencial a teletrabajo es voluntario y debe pactarse por escrito, salvo casos de fuerza mayor. Las partes también pueden pactar el procedimiento para regresar del teletrabajo al trabajo presencial.
9. La STPS tendrá 180 días para elaborar una NOM que regule las condiciones especiales de salud y seguridad que se desarrollen en la modalidad de teletrabajo, tales como factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos derivados de esta modalidad.
10. En caso de una inspección de la STPS, el patrón deberá: i) presentar el registro de insumos entregados a los teletrabajadores, ii) demostrar que los salarios no son inferiores a los trabajadores presenciales que tengan igualdad de circunstancias y iii) revisar el cumplimiento de las obligaciones especiales.

Esta reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, por lo que les recomendamos que hagan una revisión interna para verificar que se cuenten con acuerdos por escrito con las personas que laboran bajo esta modalidad, o bien, se hagan las adecuaciones pertinentes.

Lamentablemente, la inusual acción inmediata del Poder Legislativo no permitió al sector patronal intervenir de manera adecuada y dejó muchas disposiciones subjetivas que solo generarán incertidumbre y problemas en las empresas. En específico, a falta de regulación especial en el tema, no queda claro si se debe considerar que el pago de los servicios (luz, internet, etc.) serán condiciones que integrarán al salario en caso de pagos indemnizatorios y/o al salario base de cotización, o bien, si contarán con alguna exención fiscal para el patrón o los trabajadores. Como siempre, cuenten con nosotros para resolver cualquier duda que tengan al respecto.