

Reforma Legal sobre el Trabajo Remoto, o “Teletrabajo”.

por Víctor M. Díaz y Carlos A. Chávez.

El pasado 9 de diciembre del 2020, el Congreso de la Unión aprobó una serie de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) en materia de teletrabajo o *home office*, definiendo oficialmente esta modalidad de trabajo y sus condiciones, fijando adicionalmente las obligaciones de los trabajadores y los patrones en la misma (la “Reforma”). La Reforma entrará en vigor un día después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Definición de Teletrabajo

En la Reforma, se define esencialmente al teletrabajo como aquella forma de organización laboral subordinada, desempeñada en lugares distintos al establecimiento del patrón, sin requerir la presencia física del empleado en el centro de trabajo y utilizando tecnologías de la información para el contacto y mando entre las partes (el “Teletrabajo”). Se rigen bajo las normas de Teletrabajo todas las relaciones de trabajo que se desarrollen en más del 40% del tiempo en el domicilio del empleado o en el de su elección.

Condiciones y Aspectos Generales del Teletrabajo

- Las condiciones de Teletrabajo se harán constar por escrito mediante contrato, el cual contendrá, en adición a los requisitos ordinarios que marca la LFT: (i) la naturaleza y características del trabajo; (ii) el equipo e insumos de trabajo; (iii) la descripción y monto que el patrón pagará al trabajador por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el Teletrabajo; (iv) los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes; y (v) la duración y distribución de horarios, los cuales no podrán exceder los máximos permitidos.
- Puede convenirse que las labores se efectúen en un lugar que determinen trabajador y patrón, en el domicilio particular del trabajador, o simplemente que éste elija o cambie su lugar de trabajo como más le convenga.
- El cambio de la modalidad presencial a la de Teletrabajo deberá ser voluntario y por escrito, salvo fuerza mayor debidamente acreditada, pudiendo revertirse ese cambio.
- Las condiciones especiales de seguridad y salud para el Teletrabajo, incluyendo factores ergonómicos y psicosociales, serán establecidas en un futuro por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el Teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad y protección de datos personales de los teletrabajadores. De forma extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones lo requiera, podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisión.
- El patrón podrá realizar revisiones en la casa del trabajador para verificar que las condiciones del lugar en el que laborará cumplan con la seguridad e higiene y la comodidad y aislamiento necesarios, aunque tales revisiones no deberían violar su privacidad e intimidad.
- Los inspectores del trabajo tendrán deberes y atribuciones especiales, tales como: (i) comprobar que los patrones lleven un registro de los insumos entregados a teletrabajadores; (ii) vigilar cumplimiento de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; (iii) vigilar que los salarios de los teletrabajadores no sean inferiores a los que se paguen a los trabajadores presenciales que

desempeñen funciones iguales o similares; y (iv) asegurar el cumplimiento de las obligaciones especiales de los patrones.

Obligaciones del Patrón y del Trabajador

Se imponen las siguientes obligaciones a los patrones: (i) proporcionar, instalar y dar mantenimiento a equipos de trabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, etc.; (ii) recibir el trabajo y pagar oportunamente los salarios; (iii) asumir costos del pago de servicios de telecomunicación y electricidad en su parte proporcional; (iv) llevar registro de los insumos entregados a los empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo; (v) implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información; (vi) respetar el derecho a la desconexión al concluir con la jornada laboral; (vii) inscribir a los empleados de Teletrabajo en el régimen obligatorio del IMSS; (viii) establecer mecanismos de capacitación para garantizar la adaptación adecuada de los empleados en esta modalidad; y (ix) promover el equilibrio de la relación laboral de las personas en Teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneraciones, capacitaciones, seguridad social y acceso a mejores oportunidades laborales, en relación con los trabajadores presenciales.

Por otro lado, los trabajadores deberán: (i) tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón; (ii) informar oportunamente sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad por el Teletrabajo; (iii) obedecer y cumplir las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo; (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 y las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Por favor envíe cualquier pregunta o comentario a info@jata.mx. Los autores son parte del equipo de abogados de JATA. JATA es una firma de abogados mexicana con oficinas en Monterrey, México y Houston, Texas.

21 de diciembre de 2020.



www.jata.mx

Limitante de Responsabilidad: Las opiniones expresadas en este artículo no necesariamente representan la opinión de J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V. (la "Firma"), y en ese sentido la Firma no será responsable por el contenido de los mismos. Cualquier artículo, comentario, cita o cualesquiera otra información que aparezca bajo la autoría de alguna persona física o moral distinto a la Firma, aún y cuando dicha persona física o moral tenga alguna relación con la Firma, únicamente representa y refleja la opinión, comentario o posición del autor de la misma. La información contenida en este artículo se proporciona únicamente con fines informativos, y no deberá interpretarse o considerarse como asesoría legal. La información contenida en este artículo es propiedad exclusiva de la Firma. Los lectores de este artículo, ya sean clientes o no de la Firma, no deben actuar o dejar de actuar en base al contenido de artículo alguno sin haber recibido la asesoría legal o profesional necesaria sobre los hechos en particular y las circunstancias propias del asunto de parte de algún abogado autorizado a ejercer el derecho en la jurisdicción relevante a cada caso. El contenido de este artículo contiene información general y pudiera no estar actualizado. La Firma no será responsable de forma alguna por actos u omisiones basados en la información y contenido de este artículo.