



2020 – 16 Laboral

Decreto de Reforma en Materia de Teletrabajo (Home Office)

El 8 de diciembre de 2020, se llevó a cabo la discusión y votación en la Cámara de Diputados del dictamen del Decreto por medio del cual se reforma la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo o *home office* (el "Decreto"). A dicho dictamen se le hicieron ciertas reservas menores las cuales ya fueron aprobadas por la Cámara de Senadores y fueron remitidas al Ejecutivo Federal para el proceso constitucional correspondiente, con la finalidad de encontrarse en posibilidad de ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.

A través del referido Decreto, se modifica el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo que actualmente se encuentra dentro del Capítulo XII denominado "Trabajo a domicilio" y, a su vez, adiciona el Capítulo XII Bis a la referida Ley en materia de teletrabajo, por medio del cual se establece, entre otras cosas, la definición de teletrabajo y teletrabajador; la obligación de contar con un contrato que especifique las condiciones y características bajo las cuales se debe prestar; las obligaciones especiales de los patrones y trabajadores, así como el reconocimiento del equilibrio de la relación laboral a fin de gozar de un trabajo digno reconociendo el derecho a la intimidad de los trabajadores.

En primer término, el Decreto en cuestión define como teletrabajo a *"la forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto de y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón"*.

CDMX
55 5257 7000Monterrey
81 8478 9200Querétaro
44 2229 1787Nueva York
+1 (212) 223 4434Madrid
+ 34 915 904 620

SUSCRÍBETE



Más publicaciones

www.chevez.com



Aunado a lo anterior, el Decreto establece que se considerará a un trabajador bajo la modalidad de teletrabajo a quien *"preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y comunicación"*.

Derivado de lo anterior, para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación al *"conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas, dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones de los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y la transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información"*.

El Decreto contempla que se regirán por las disposiciones del capítulo inherente al teletrabajo, aquellas relaciones laborales que se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora, o el domicilio de su preferencia, bajo la modalidad de teletrabajo y no será considerado como teletrabajo, aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Por otro lado, el Decreto establece que la modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo y que se deberán de facilitar mecanismos de comunicación y difusión a distancia con la finalidad de garantizar que los empleados que presten sus servicios bajo esta modalidad tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación. Por lo que hace a los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo, se deberá incorporar al teletrabajo en su reglamento interior de teletrabajo.

En virtud de lo anterior, dentro de las obligaciones especiales del patrón, entre otras, se encuentra la de asumir los costos derivados del trabajo bajo esa modalidad, incluyendo, el pago de servicios de telecomunicación, así como el pago de la parte proporcional de electricidad y respetar el derecho a la desconexión a las personas trabajadoras bajo la presente modalidad una vez que concluya su jornada laboral.

Asimismo, el Decreto establece que el cambio en la modalidad de prestar los servicios de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecido por escrito de conformidad con lo establecido en el capítulo de teletrabajo correspondiente, salvo en casos de fuerza mayor debidamente acreditada y existirá la posibilidad de que el cambio sea reversible.



Finalmente, resulta importante señalar que el Decreto en cuestión prevé que las condiciones especiales de seguridad y salud serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos en contra de la integridad física y de salud de los trabajadores que desempeñen sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo. La Norma Oficial Mexicana antes mencionada, de conformidad con lo establecido en los artículos transitorios, deberá ser publicada en un plazo de 18 meses a partir de la entrada en vigor del Decreto.

* * * * *

Ciudad de México
Diciembre 2020

El presente Flash Informativo contiene información de carácter general y no pretende incluir interpretación alguna de lo aquí comentado, por lo que no debe considerarse aplicable respecto de un caso particular o bajo circunstancias específicas. La información aquí contenida es válida en la fecha de emisión de esta comunicación; sin embargo, no garantizamos que la información continúe siendo válida en la fecha en que se reciba o en alguna otra fecha posterior. Por lo anterior, recomendamos solicitar confirmación acerca de las implicaciones en cada caso particular.

Información de Soporte

AVISO LEGAL

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ©2020, CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C., AVENIDA VASCO DE QUIROGA #2121, 4° PISO, COLONIA PEÑA BLANCA SANTA FE, DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN, CIUDAD DE MÉXICO, MÉXICO.

Todo el contenido (publicaciones, marcas y Reservas de Derechos) antes mostrado es propiedad de CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C., mismo que se encuentra protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor, la Ley de la Propiedad Industrial y los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte.

Todo uso no autorizado por cualquier medio conocido o por conocerse, ya sea de forma escrita, digital o impresa, será castigado y perseguido conforme a la legislación aplicable. Queda prohibido copiar, editar, reproducir, distribuir o cualquier otra forma de explotación, mediante cualquier medio, sin la autorización por escrito de CHEVEZ, RUIZ, ZAMARRIPA Y CIA, S.C.