

Ciudad de México, 12 de enero de 2021.

ASUNTO: **TELETRABAJO (HOME OFFICE).**

A NUESTROS CLIENTES, COLEGAS Y AMIGOS:

El día de ayer, el titular del Ejecutivo Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el cual se reforma la Ley Federal del Trabajo en su artículo 311 (Trabajo a Domicilio) y se adicionan los artículos del 330-A al 330-K (Teletrabajo), y que entró en vigor a partir del día de hoy 12 de enero del 2021, cuyo texto adjuntamos para su consulta.

En el artículo 311, queda establecida la diferencia entre trabajo a domicilio y Teletrabajo, la primera consiste en que el trabajo se ejecuta sin vigilancia ni dirección inmediata del empleador, en el domicilio del trabajador, o en un local elegido libremente por el propio empleado; en cambio el Teletrabajo se desarrolla de manera subordinada y bajo la supervisión del empleador, como lo veremos más adelante:

DEFINICIÓN

- Teletrabajo se define como la forma de organización laboral subordinada, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al centro de trabajo, con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, como medios de contacto entre los sujetos de la relación laboral.

Para efectos de esta modalidad, se debe entender por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos, cuyo objeto es desarrollar las funciones en el centro de trabajo y que permitan crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esta información.

- Se considera Teletrabajo, cuando la persona labora al menos 40% del tiempo desde su casa u otro lugar que no sea el Centro de Trabajo de la Empresa, lo que quiere decir, que puede haber trabajo en casa de menos de 40% del tiempo, y este no se considerará teletrabajo, sino una modalidad convenida entre las partes para dar oportunidad a el empleado de que uno o dos días a la semana trabaje desde su domicilio.

- El Teletrabajo debe hacerse constar por escrito ya sea en términos de un Contrato Individual de Trabajo, según lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o un Convenio adicional para que queden formalizadas las condiciones laborales entre las partes, que son:

- a) Naturaleza y características del trabajo.
- b) Equipo e insumos de trabajo, en el que se incluya lo relacionados con las obligaciones de salud que se entregan al empleado.
- c) El pago de los servicios que el patrón pagará bajo descripción y monto de los mismos.
- d) Mecanismos de contacto y supervisión entre las partes.

- 2 -

- e) Las formas de medir la productividad.
- f) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

• El Teletrabajo, también se puede incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo para los empleados sindicalizados, independientemente de la celebración de convenios individuales y entregar una copia del mismo a cada empleado bajo ésta modalidad y facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico.

• En los centros de trabajo que no exista Contrato Colectivo, la modalidad de Teletrabajo debe incluirse en el Reglamento Interior de Trabajo.

• Las obligaciones de los patrones en la modalidad del Teletrabajo son:

- a) Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el Teletrabajo, como equipo de cómputo, sillas ergonómicas e impresoras entre otros, en caso de que el empleado no tenga esas instalaciones en su domicilio.
- b) Asumir los costos derivados del Teletrabajo, tales como, servicio de telecomunicación y parte proporcional de electricidad.
- c) Llevar registro de insumos entregados a los empleados bajo la modalidad de Teletrabajo en cumplimiento a las materias de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por los trabajadores.
- e) Establecer con precisión la jornada semanal y el horario diario de labores.
- f) Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de su jornada laboral.
- g) Inscribir a los trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social.
- h) Establecer capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de tecnologías de la información para los Teletrabajadores, con especial énfasis, a aquellos que cambien de presencial a Teletrabajo.

Se entiende que las partes pueden convenir la forma en que se cumplan las obligaciones anteriores.

• Las obligaciones de los empleados en la modalidad del Teletrabajo son:

- a) Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de equipos, materiales y útiles que reciba del empleador.
- b) Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad derivados del Teletrabajo (en caso de no establecer un acuerdo previo).
- c) Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.

- d) Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- e) Atender las políticas y mecanismos de confidencialidad y protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones de su uso y almacenamiento.

• El Teletrabajo regulado en este Decreto, establece el derecho del trabajador y del patrón a elegir **voluntariamente** la modalidad presencial o de Teletrabajo.

• Las partes conservan el derecho para regresar a laborar de manera presencial, es decir el derecho a la reversibilidad.

• Se establece la igualdad y no discriminación que consiste en la garantía de igualdad de derechos y prestaciones para Teletrabajadores y trabajadores presenciales.

• El empleador podrá utilizar todos los mecanismos, sistemas operativos y tecnología para supervisar el Teletrabajo pero también debe garantizar el derecho a la intimidad conforme a la protección de datos personales, podrá utilizar cámaras de video y micrófonos para la supervisión del teletrabajo cuando las funciones desempeñadas lo requieran o de manera extraordinaria.

• Las condiciones de seguridad y salud serán establecidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de una Norma Oficial Mexicana, que se expedirá en un plazo de 18 meses.

• Los inspectores del trabajo podrán verificar:

- a) Registro de los insumos
- b) Igualdad en los salarios y condiciones de trabajo.
- c) Constatar el cumplimiento de las obligaciones especiales de éste capítulo.

Vigencia:

Desde el punto de vista estrictamente jurídico, las Reformas entran en vigor a partir de hoy, no obstante, con motivo de la Emergencia Sanitaria, las medidas establecidas por la Secretaría de Salud, en las que por causa de fuerza mayor hemos sido limitados a trabajar en casa, nosotros consideramos una excepción justificada, por la que no podemos cumplir de inmediato con la totalidad de la regulación del Teletrabajo, sino hasta que se normalicen las actividades.

Ponemos un ejemplo: El artículo 330-E fracción III) de esta Reforma, establece como obligación del empleador “**Asumir los costos derivados del Teletrabajo a través de la modalidad de Teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad**”.

Esto significa que al pagar al colaborador cantidades adicionales a su salario, estaríamos obligados a incorporarlo al salario de cotización ante el IMSS, en virtud de que el artículo 27 de la Ley del Seguro

- 4 -

Social vigente, dispone que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, **y cualquiera otra cantidad o prestación que se integre al trabajador por su trabajo.**

Luego entonces, esto podría afectar a las Empresas porque en muchas de ellas la totalidad de los empleados están laborando en “Home Office” y el aplicar estas disposiciones nos distorsionan la nómina y el pago de cuotas al IMSS, ya que esta situación consideramos es temporal, debido a la Pandemia.

Es por ello que, en nuestra opinión, debemos tomar en consideración esta circunstancia temporal y de fuerza mayor, antes de generalizar el Teletrabajo.

Lo anterior no obsta para que de acuerdo con las posibilidades de cada Empresa avancemos en algunas medidas que tiendan a facilitar el trabajo en “Home Office”, estableciendo convenios temporales mientras la Pandemia nos permita volver a la nueva normalidad.

Quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto.

Atentamente,

LIC. ANTONIO MONTES PEÑA
SOCIO DIRECTOR