



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

Ciudad de México, 11 de enero de 2021

Nota 2 / 2021

REFORMA EN MATERIA LABORAL. -TELETRABAJO-

ESTIMADOS CLIENTES Y AMIGOS:

El día de hoy, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma el Artículo 311 y adiciona el Capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de “Teletrabajo”, la cual entra en vigor el día de mañana, 12 de enero de 2021.

Hacemos un resumen de lo más destacado:

- 1.-** Se define trabajo a domicilio como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en el local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata.
- 2.-** El teletrabajo se define como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física de la persona en el centro de trabajo, utilizando tecnologías de la información y comunicación.
- 3.-** Tecnologías de la información se define como el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos con el propósito de facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información.
- 4.-** Se regirá la relación laboral por esta forma de teletrabajo cuando se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora o en el que designó.
- 5.-** Se necesita señalar en el contrato las condiciones de trabajo, sea que se establezca un nuevo contrato o bien a través de una modificación de contrato, con



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

requisitos específicos como mecanismos de contacto y supervisión, duración y distribución de horarios, etc., sin exceder de las condiciones de ley.

6.- La modalidad de teletrabajo forma parte del contrato colectivo de trabajo que exista entre sindicatos y el patrón. Se deberá entregar una copia gratuita del contrato con esta modalidad al trabajador.

7.- Así mismo, deberán facilitar los mecanismos de comunicación como vía correo electrónico, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, conforme el artículo 132 fracciones XXXII y XXXIII de la Ley Federal del Trabajo¹.

8.- Si no se cuenta con contrato colectivo de trabajo, se deberá incluir el teletrabajo en el Reglamento Interior de Trabajo y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras.

9.- En este tipo de modalidad, los patronos tienen las siguientes obligaciones:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el trabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar salarios en la forma y fechas acordadas;
- Asumir costos de trabajo (servicios de comunicación y parte proporcional de electricidad);
- Llevar registro de los insumos entregados;
- Implementar mecanismos de seguridad de información;
- Respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores al término de la jornada laboral;
- Inscribirlas al régimen obligatorio de seguridad social, y;
- Establecer mecanismos de capacitación

¹ Que se refieren al procedimiento de consulta y convocatorias del Sindicato.



HERNÁNDEZ ORTIZ Y GARCÍA MONTIEL, S. C.

ASESORES FISCALES

10.- Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- Cuidado y guarda del equipo y materiales proporcionados;
- Informar sobre los costos pactados sobre los servicios de telecomunicaciones y electricidad derivados del teletrabajo.
- Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y;
- Atender políticas y mecanismos de protección de datos;

11.- El cambio a esta modalidad es voluntario excepto por causa de fuerza mayor. Cuando se dé un cambio a modalidad de teletrabajo, las partes tienen derecho a la reversibilidad de la modalidad presencial.

12.- Se establece la obligación de los patrones para promover políticas en el teletrabajo que fomenten un equilibrio en las relaciones laborales, la dignidad, la igualdad laboral y observar la perspectiva de género para conciliar la vida personal y el teletrabajo.

13.- Se permite el uso de la tecnología para supervisar el teletrabajo, el cual debe de ser proporcional a su objetivo, garantizar el derecho a la intimidad de las personas y respetando la protección de datos personales.

14.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos deberán ser establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, la que será expedida en un lapso de 18 meses después del inicio de vigencia del decreto.

15.- Se amplían las facultades de los inspectores de trabajo para comprobar las obligaciones patronales que se han referido.

Para cualquier comentario estamos como siempre a sus órdenes.

Atentamente,