

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TELETRABAJO

El pasado nueve de diciembre el Senado de la República aprobó en lo general y particular la minuta que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo.

El dictamen a la minuta que regula el teletrabajo establece una nueva definición de trabajo a distancia, así como, a través de la incorporación del capítulo XII Bis, se pretende regular tal especializada actividad.

El reformado artículo 311, define ahora el trabajo a domicilio como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Por su parte, el incorporado artículo 330-A define al teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación; por tanto, la persona trabajadora bajo esta modalidad, será 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. Se distingue que solo será considerado como teletrabajo cuando las relaciones laborales se desarrollen más del cuarenta por ciento en el domicilio de la persona trabajadora, es decir, que no se actualizará dicha modalidad cuando el trabajo se realice de forma ocasional o esporádica.

Como condiciones adicionales que deberán consignarse en el contrato de trabajo, establece el artículo 330-B, se encuentran la descripción del equipo e insumos de trabajo que se entregan al empleado; descripción y monto que el patrón le pagará por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; los mecanismos

de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de los horarios de labores.

La modalidad del teletrabajo forma parte integrante de la contratación colectiva, según lo dispone el artículo 330-C, por lo que, en caso de existir pacto colectivo en la fuente de trabajo, deberá incorporarse dicha modalidad; y, en su ausencia, para aquellos patrones que no cuenten con contrato colectivo de trabajo, en términos del artículo 330-D deberá incluirse en el reglamento interior de trabajo.

Los patrones tendrán, entre otras, las obligaciones especiales de asumir los costos a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad; llevar registro de los insumos entregados cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; implementar los mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados; respetar el derecho a la desconexión; inscribir a los empleados en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.

Por su parte los trabajadores en esta modalidad, tendrán, entre otras, las obligaciones especiales de informar con oportunidad al patrón sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad derivados de sus actividades de teletrabajo; obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón; atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades; atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus

labores, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

La transformación de la modalidad presencial a teletrabajo es voluntaria y reversible.

Se limita el uso de cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas lo requiera.

Se establece que las condiciones especiales de seguridad y salud serán establecidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana que deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para

la vida, integridad física o salud de los trabajadores que desempeñen sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo.

Finalmente, se faculta a los inspectores del trabajo para constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales derivadas del teletrabajo.

Nuestro equipo posee amplia experiencia sobre los temas destacados en este boletín, si requiere más información o asesoría no dude en contactarnos:

Leonel Cisneros Camacho

lcisneros@pbpa.mx

© PBP Abogados, S.C.