

Circular 1352-2020

Transcribimos un artículo escrito por Blanca Juárez, publicado el 27 de agosto 2020 en “El Economista” sobre las propuestas para regular el Teletrabajo- *Home Office*.

Presentan proyecto para regular teletrabajo con propuestas de sindicatos y laboristas

La iniciativa incorpora a la ley la figura bajo tres modalidades, incluye el derecho a la desconexión digital, plantea un registro de patrones con teletrabajadores y blinda los derechos de los colaboradores remotos.

El presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, Manuel Baldenebro, presentó un **proyecto para regular el teletrabajo** en México, el cual recoge gran parte de las demandas que sindicatos y especialistas en Derecho Laboral han expresado en las últimas semanas.

“La presente iniciativa fortalece y actualiza el debate público del teletrabajo que a raíz de la **emergencia sanitaria de Covid-19**, se deben establecer e implementar nuevas bases acordes a la realidad que se vive nuestro país”, apunta Baldenebro en el documento.

En la Comisión de Trabajo en San Lázaro hay otras cuatro iniciativas sobre el tema que no han sido dictaminadas. Antes de la propuesta del legislador del Partido Encuentro Social (PES), la que tenía mayor posibilidad de ser discutida era la minuta que proviene del Senado, y [que fue avalada por el pleno de la Cámara Alta en julio del 2019](#)

, pero que se ha mantenido congelada.

Este 2020, en cuestión de semanas, las medidas de confinamiento por el nuevo coronavirus acentuaron esta modalidad de trabajo. Aunque algunas empresas ya la aplicaban, la pandemia llamó la atención de varios sectores que no se habían integrado a la discusión. De esa manera se comenzó a hablar de elementos que la iniciativa de la Cámara Alta no incluye, por ejemplo, **el derecho a la desconexión digital**

Baldenebro también plantea incluir la regulación del *home office* en un nuevo capítulo de la Ley Federal del Trabajo (LFT): el XII Bis. Mientras la iniciativa de la Cámara Alta señala que la relación laboral quedará establecida por un convenio, el diputado propone que sea por medio de un **contrato de teletrabajo**.

Además, introduce el derecho a la desconexión digital y la modalidad de teletrabajo en declaratoria de pandemia. Propone también la creación de un registro de patrones de teletrabajo. La iniciativa diferencia tres tipos de teletrabajo e incorpora el tema de la salud mental. Sin embargo, deja fuera la [demanda de sindicatos para que la jornada laboral se reduzca a 7 horas](#)

Los detalles de la iniciativa

El proyecto de reforma presentado por Baldenebro define el teletrabajo como una **modalidad de empleo a distancia**

. El servicio que se presta es personal y subordinado. Para llevar a cabo las actividades se utilizan tecnologías de la información y la comunicación.

De ser aprobada esta iniciativa, en la LFT quedará asentada la libertad del trabajador de elegir si desea laborar de manera presencial o a distancia. También se reconoce el derecho a la “reversibilidad”, es decir, a regresar a la forma tradicional, asistiendo a las instalaciones.

El contrato de teletrabajo debe **estipular la modalidad y horarios**. También estipula el derecho a la desconexión digital. Se trata de la facultad del personal a no estar disponible para la empresa cuando:

- Haya concluido su jornada laboral
- Se encuentre de vacaciones, días de descanso, descanso obligatorio
- Esté embarazada
- Se encuentre con permiso por incapacidad.

Pese a lo anterior, los empleadores tendrían el derecho a convocarlos después de la jornada laboral. Esto sólo es posible “por causa de fuerza mayor”, y sólo si no se afectan los derechos de la persona teletrabajadora. Los empleados que elijan esta modalidad **gozarán de los mismos derechos**

que sus compañeros que acuden a la empresa. Por ejemplo, la permanencia en el empleo, la remuneración, capacitación y derechos escalafonarios y sindicales.

Quienes tengan a su cuidado niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad o adultas mayores, “tendrán derecho a horarios compatibles”.

Los [empleadores tendrán la obligación de proporcionarles](#) “las herramientas tecnológicas y de comunicación necesarias a la persona teletrabajadora”. Es decir, computadoras y conexión a Internet.

La iniciativa también define **tres modalidades** que pueden considerarse teletrabajo:

- Se realiza en un lugar distinto a la empresa o centro de trabajo del patrón.
- Se lleva a cabo fuera de la empresa y también en esas instalaciones.
- Por causa mayor. Es el que se realiza posterior a la jornada y horario establecido, cuando las condiciones técnicas sean posibles sin afectación a los derechos de la persona teletrabajadora.

La propuesta considera además que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Federal de Telecomunicaciones (Ifetel) formen un grupo técnico que desarrolle una **política en materia de teletrabajo** para el país.

“En México se debe generar, ampliar, promover y difundir la modalidad del ‘trabajo a distancia’, mejor conocido como teletrabajo, **para adecuarnos a la realidad** a la que ha llevado la pandemia de Covid-19, además de incentivar la conciliación de la vida personal y laboral; menor estrés; mayor flexibilidad de horarios; reducción de gastos; inclusión laboral; mayor productividad, reducción de abstencionismo laboral y disminución movilidad, lo que puede impactar benéficamente y disminuir la contaminación”, expresa Manuel Baldenebro.

Recordamos a ustedes que será necesario adecuar los Contratos Individuales de Trabajo para el Teletrabajo por lo que ponemos a sus ordenes ideas y proyectos respecto a este tipo de contratación.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”