

Circular 1520-2020

Transcribimos un artículo escrito por Blanca Juárez, publicado el 25 de noviembre 2020 en el diario “El Economista” sobre la regulación sobre el Teletrabajo/*Home Office* que se discutirá y será votada en la Cámara de Diputados.

Las claves de la regulación del home office que votará la Cámara de Diputados

El dictamen de reforma plantea el derecho del personal a desconectarse al terminar la jornada laboral. Pero también le permite a las empresas supervisar, sin invadir la intimidad, con cámaras de video y micrófonos.

Antes de la pandemia de covid-19, en México laboraban desde sus casas **más de 2.5 millones de personas** , según el estudio

Teletrabajo en América Latina

, elaborado por 5G Américas. Hace nueve meses que el confinamiento ha multiplicado esa cifra sin mayor reglamentación para proteger tanto a empleados como a empresas, hasta ahora.

El pleno de la Cámara de Diputados votará en los próximos días una **reforma para regular el teletrabajo** . El dictamen, aprobado por unanimidad en la Comisión del Trabajo y Previsión Social este martes, prevé el derecho a no responder llamadas ni mensajes al terminar la jornada laboral. También, la obligación de la empresa de asumir el costo del equipo y los servicios para trabajar desde casa.

En junio del 2019, [el pleno del Senado aprobó modificar la Ley Federal del Trabajo](#) (LFT) e incluir un nuevo capítulo para el tema, el XII Bis. Esa propuesta fue integrada al dictamen, junto a otras ocho iniciativas.

La teletrabajadora o el teletrabajador es quien labora en lugar distinto “al centro de trabajo del patrón”. Y para ello utiliza las tecnologías de la información y la comunicación. Esa es la definición que sugiere la Comisión del Trabajo y Previsión Social, presidida por Manuel Baldenebro, diputado del Partido Encuentro Social (PES).

La reforma ordenaría que para llevar a cabo esta modalidad de trabajo debe existir un contrato, el cual será necesario para la persona que labora más del **40% del tiempo a distancia**. En este documento se deben especificar las condiciones laborales. Y si el personal cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), el *home office* debe formar parte de él.

¿Quién paga el wifi?

El teletrabajo puede beneficiar a las personas trabajadoras ayudando a “un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada”, se afirma en el dictamen. Sin embargo, para muchos esta modalidad de empleo durante la pandemia [ha significado jornadas más largas](#) o la improvisación de un lugar en su casa para laborar.

Por ello, la reforma propone los siguientes aspectos clave:

- **Derecho a la desconexión**

Uno de los principios de la reforma, señala el dictamen es la soberanía del tiempo. “Los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando vida personal y vida laboral”. Pero para ello deben “implementarse y respetarse horarios de trabajo”. Es necesario que en esta modalidad de trabajo exista siempre el “respeto de la vida personal”. Por lo tanto, la empresa “debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador”.

- **Computadoras, sillas**

El artículo 330-E de la LFT dirá que la parte patronal tiene la obligación de “proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento” de computadoras, sillas ergonómicas e impresoras, entre otros. Y el trabajador se compromete, en el contrato, a hacer buen uso de ese material.

- **Pago de internet**

En ese mismo artículo se indicará como otro deber de la empresa o centro de trabajo el “asumir los costos derivados del teletrabajo”. Esto incluye el pago “para la telecomunicación y la parte proporcional de electricidad”.

- **Voluntario y reversible**

Laborar a distancia “deberá ser voluntario y establecido por escrito”, indicará el artículo 330-G. Tanto la empresa como la persona trabajadora “tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial”. Podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacerlo.

Supervisión con cámaras de video

Esta modalidad de empleo permite a las empresas **reducir la tasa de rotación y de ausentismo**, apunta el dictamen. También le ayuda a “ampliar la cantera de trabajadores calificados”. Así como ahorros en gastos inmobiliarios y de energía. Aumenta la productividad y da la oportunidad de contratar a personas con discapacidad.

Algunas de las obligaciones de las empresas con sus teletrabajadores y teletrabajadoras son:

- **Privacidad**

Deben implementar mecanismos para cuidar la información y los datos del personal. Sin embargo, según la propuesta, el artículo 330-I indicará que puede supervisar al personal mediante sistemas operativos “y cualquier tecnología”. Si bien debe garantizar el derecho a la intimidad, “solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria”. Pero también “cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas lo requiera”.

- Seguridad Social

El teletrabajo es una actividad subordinada. Es decir, quien la realiza lo hace contratada por una empresa para laborar directamente para ella, quien le debe proporcionar seguridad social.

- Perspectiva de género

Otorgar capacitación, formación y acceso a mejores oportunidades laborales a todo el personal, también para el que teletrabaja. El artículo 330-H establece que se deberá observar una perspectiva de género, para “conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras”.

Teletrabajo en el gobierno, lo que sigue

De ser aprobada esta reforma, regresará al Senado para que los cambios a la minuta sean avalados también por esa Cámara. Una vez publicado en el Diario oficial de la Federación (DOF), el Ejecutivo federal tiene un plazo de año y medio para crear una **Norma Oficial Mexicana** en la materia. Esta normativa debe regir “las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo”.

Este dictamen recoge principalmente las [propuestas del diputado Manuel Baldenebro](#), quien a su vez incluyó en su propuesta peticiones de sindicatos y abogados laboristas. “Ya es necesario que saquemos esta iniciativa, la crisis actual lo demanda”, señala en entrevista.

La eventual aprobación de esta reforma será un gran paso, dice. Sin embargo, hará falta integrar a las **personas que laboran en el gobierno federal**, quienes se rigen por el Apartado

B del artículo 123 de la Constitución. Pero, por ahora, “hay resistencias, me queda claro”.

Por la pandemia, muchas dependencias “están semiparalizadas. El teletrabajo podría ser una solución para activar muchas áreas, es urgente que lo apliquemos al Apartado B”, concluye.

Recordamos a Ustedes que hemos desarrollado un Protocolo general para reglamentar el Teletrabajo/ *Home Office* que ponemos a su disposición.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”