

Circular 1553-2020

Boletín publicado el 9 de diciembre 2020 por el Senado de la República en relación con el Teletrabajo- *Home Office*.

Número-595

- *Establece una nueva definición de trabajo a distancia, entendido como el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o un local libremente elegido.*

El Pleno del Senado de la República aprobó, en lo general y particular, con 91 votos, la minuta que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII BIS de la Ley Federal de Trabajo, en materia de teletrabajo.

La minuta, enviada al Ejecutivo Federal para sus efectos, fue devuelta por la Cámara de Diputados con modificaciones al proyecto de decreto que el Senado le remitió el 19 de junio de 2019.

El dictamen a la minuta que regula el teletrabajo, establece una nueva definición de trabajo a distancia, entendido como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Esta modalidad de trabajo, agrega el dictamen, es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, que no requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo y que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación.

Prevé también que se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las necesarias para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Además, se establece que las relaciones laborales que se desarrollen más del 40 por ciento del

tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta, se regirán por las disposiciones del Capítulo denominado Teletrabajo. Y señala que no será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

En el dictamen, también se establece que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. La modalidad de teletrabajo, agrega, formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada uno de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Con las reformas avaladas se prevé la facilitación de los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo. Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad, precisa el texto del dictamen.

También se establecen las obligaciones de los patrones y de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo. Asimismo, expone que se debe respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral, y que se debe inscribir en el régimen obligatorio de la seguridad social a quienes realicen teletrabajo.

Adicionalmente se detalla que el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a trabajadores presenciales.

Además, se plantea que se debe observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Adicionalmente, se expone que las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del Capítulo de Teletrabajo, serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

En las disposiciones transitorias se señala que el Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación y que el Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de 18 meses contados a partir de su entrada en vigor, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.

La senadora del Grupo Parlamentario de Acción Nacional, Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, celebró las modificaciones que realizaron los diputados y diputadas, y señaló que el teletrabajo es una alternativa para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, o bien, que es una

modalidad que puede utilizarse en caso de contingencia.

Este año, dijo “la realidad nos alcanzó”. El teletrabajo privilegia el uso de la tecnología, es un convenio y es voluntario; puede transitarse del trabajo presencial al teletrabajo, puntualizó la legisladora.

Habrà que esperar la publicación en el Diario Oficial de la Federación para su entrada en vigor.

Recordamos a ustedes que ponemos a su disposicion un Protocolo preliminar para el Teletrabajo, al que habrá que realizar los ajustes necesarios.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”