

There are no translations available.

Circular 1615-2021

Transcribimos un artículo publicado por Blanca Juárez, en el diario “El Economista” el 11 enero de 2021, sobre la regulación del Teletrabajo
(Home Office
) según el criterio de nuestro amigo Lic. Manuel Fuentes.

¡Regulación del home office ya es oficial en México! ¿Qué implica en la práctica?

La empresa para la que trabajas te tiene que enviar una silla ergonómica, una computadora o lo que necesites. Tu jefe o tu jefa no te puede contactar después de tu jornada, “desconexión digital”, le dicen. ¿Lo cumplirán?

El trabajo que se realiza desde casa finalmente está regulado en la ley. En la práctica la mirada es otra. A partir de este 12 de enero las empresas deben adecuar los contratos y especificar que una persona labora en **teletrabajo**. No podrán solicitar tareas al término de la jornada y proveerán de servicio de Internet a su personal, entre otras disposiciones.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó este lunes [el decreto en el Diario Oficial de la Federación \(DOF\)](#). Con ello entra en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) la cual le pone reglas al *home office*

Manuel Fuentes Muñiz, doctor en Derecho, celebra estas modificaciones. Pero también apunta algunos de los retos:

Vigilancia e inspección de las autoridades con el poco presupuesto y la nula especialización en la materia.

Riesgos de trabajo no contemplados en la ley al laborar desde casa.

Mecanismos puntuales para el pago del Internet y el cálculo de la parte proporcional del recibo de luz.

La supervisión de la empresa al personal puede rayar en la invasión a la privacidad.

El personal que labora para las instituciones públicas queda fuera de beneficios de esta reforma.

“El principal problema es cómo se cumplirá la reforma, que es muy buena, pero que no lo sea sólo en el papel”, señala en entrevista. Fuentes Muñiz, integrante del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, lleva varias décadas asesorando y litigando casos sobre violaciones a derechos laborales.

“Me imagino, como abogado, en un juzgado y que la empresa me pida el contrato para comprobar que tal persona laboraba en casa. Si no se modifican los contratos y no se especifica de qué manera se cambiarán, será sólo una ley para presumir”, puntualiza.

Trabajo a domicilio no es teletrabajo

En junio del 2019 el Senado reguló el home office. [Faltaba la aprobación de la Cámara de Diputados](#). En ese momento la argumentación era que las tecnologías de la información y la comunicación estaban revolucionando la manera de trabajar.

En el 2020 la pandemia de covid-19 fue el argumento más poderoso, casi el único. Miles de personas tuvieron que aprender a laborar desde sus casas para protegerse del contagio del nuevo coronavirus.

La inexperiencia, el abuso de algunos empleadores o jefes y la falta de legislación al respecto hicieron evidente la urgencia de esta reforma. Recién en diciembre del año pasado la Cámara de Diputados, con varias modificaciones a la primera versión, aprobó la inclusión de esta figura en la legislación laboral.

Los legisladores cambiaron el artículo 311 e incluyeron el capítulo XII Bis de la LFT, para diferenciar el trabajo a domicilio y el teletrabajo. El primero es el que “se ejecuta habitualmente para un patrón”. Es decir, no es trabajo independiente, conocido como freelance.

Bajo la primera figura, las labores se realizan “en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él”. Y algo importante: se lleva a cabo “sin vigilancia ni dirección inmediata”.

En tanto, en el artículo 330-A, el primero del capítulo XII Bis, establece que el teletrabajo “es una forma de organización laboral subordinada”. Se realiza en lugares distintos al centro de trabajo. Tampoco es freelance.

Pero este tipo de empleo se realiza “utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la

modalidad de teletrabajo y el patrón”. Porque además [esta modalidad sí es supervisada y vigilada](#)

Otro requisito para que sea considerado teletrabajo es que más del 40% de las labores se realicen a distancia.

Especialistas en home office

La reforma del teletrabajo traerá más obligaciones de vigilancia para las autoridades y sindicatos. Y un mayor involucramiento del personal en la defensa de sus derechos, opina Manuel Fuentes.

El nuevo artículo 330-K de la LFT indica que el personal de inspección de la STPS debe:

Comprobar el pago de insumos, como sillas ergonómicas o computadoras, Internet o electricidad.

Confirmar que las teletrabajadoras y teletrabajadores cuenten con seguridad.

Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que gana el personal en modalidad presencial con funciones iguales o similares.

Pero se requerirá presupuesto para especializar en teletrabajo a las inspectoras y los inspectores, apunta. También será necesario crear juzgados especializados en la materia.

El artículo 330-E señala que [las empresas deben asumir los costos de esta forma de empleo](#) . Deben proporcionar, “en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad”. Para el abogado esa parte de la ley puede prestarse a

ambigüedades y, ante ello, lo más fácil es evadir la responsabilidad.

Accidentes de trabajo... en casa

El artículo 41 de la Ley del Seguro Social indica que los accidentes de trabajo ocurren al trasladarse de casa al empleo, o viceversa. También, “en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste”.

Pero es necesario incluir el teletrabajo en esa legislación, dice el especialista. Si el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) no lo califica como accidente de trabajo, la incapacidad le será pagada al 60% de su salario base de cotización y hasta el tercer día.

Urge igualmente [actualizar la tabla de enfermedades de trabajo](#). Incluir aquellas que pudieran producirse dentro de casa o por la forma en la que se labora desde el domicilio, añade.

“En la reforma, el trabajador no aparece como actor que materialice estos beneficios”, lamenta el doctor en Derecho. Quien trabaja en alguna institución pública, menos. Esta ley no aplica para quienes deberían estar afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Y las personas que sí están contempladas en esta ley poco podrán hacer si la ley permite el uso de cámaras y micrófonos para ser supervisadas. Eso podría prestarse a acoso laboral, advierte Manuel Fuentes. De hecho, “ya se practica. Empresas trasnacionales monitorean al personal con videocámaras y cuando dejan de estar frente a su computadora suena una alarma”.

Los sindicatos tienen una gran tarea de vigilancia y protección, dice. Pero subraya que menos del 10% de la población que trabaja está afiliado a uno. Como sea, estas organizaciones y las autoridades laborales deberán ponerse al día. “El avance tecnológico no se puede regular con medidas tradicionales”.

“Unámonos mas que nunca en un Gran Acuerdo Por México”