There are no translations available.

Circular 1616-2021

Transcribimos un artículo publicado por Gerardo Hernández, en el diario “El Economista” el 12 enero de 2021, sobre las obligaciones en el Teletrabajo.

9 obligaciones que deben cumplir las empresas ante la regulación del teletrabajo

Desde proporcionar las herramientas de trabajo hasta respetar la desconexión digital, todas las empresas en México deben cumplir desde esta semana con un nuevo marco legal que regula la figura del home office.

La reforma al artículo 311 y la adición de un capítulo a la Ley Federal del Trabajo (LFT) relacionado con el **teletrabajo** ya está vigente en nuestro país y eso significa que, sin excepción, las empresas deben cumplir con las nuevas reglas al implementar la modalidad de *home office*.

El nuevo marco regulatorio reconoce que las actividades pueden desempeñarse en lugares distintos al centro de trabajo del patrón. En ese sentido, las disposiciones son para aquellos trabajos que se desarrollen en [más de 40% del tiempo en el domicilio del empleado](#) o cualquier otro espacio que este elija.

Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), subrayó que las condiciones del teletrabajo deben establecerse en un convenio por escrito, pactado por las partes y tiene un principio de reversibilidad, es decir, el derecho que tienen los trabajadores a considerar que la modalidad no es conveniente y solicitar el regresar a un esquema presencial.

“La reforma a la Ley Federal del Trabajo contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo, en el caso de que este exista en la empresa, por lo que el teletrabajo y el acuerdo para implementarlo y los detalles de la modalidad deben quedar establecidos por escrito, personal o colectivamente”, expuso la funcionaria federal.

Como resultado del nuevo capítulo en la materia incluido en la LFT, hay al menos 9 nuevas obligaciones que deben cumplir las empresas:

1 Identificación del personal. La primera obligación que tienen las empresas en el contexto actual es identificar a todo el personal que se encuentra en teletrabajo.

2 Anexo al contrato. El empleador debe elaborar un anexo al contrato individual de trabajo en donde se establezcan las condiciones del teletrabajo.

3 Entrega herramientas de trabajo. Las empresas deben documentar la entrega de insumos.

La nueva obligación es proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo. Por ejemplo: el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

4 Pago de servicios. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad. Esta compensación se eliminará en cuanto se regrese a trabajar de manera presencial.

5 Salario en tiempo y forma.

Los patrones tienen el derecho de recibir oportunamente el trabajo asignado y la obligación de pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.

6 Seguridad de la información. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras.

7 Desconexión digital y seguridad social. Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social.

8 Trabajo digno e igualitario. Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social.

9 Perspectiva de género. Se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

Además, los patrones deberán cumplir con [condiciones de seguridad y salud especiales para los teletrabajadores](#), las cuales serán establecidas en una Norma Oficial Mexicana (NOM) que diseñará la STPS. El reloj comenzó a correr y la dependencia tiene 18 meses para tener lista la nueva regulación en la materia.

La NOM de teletrabajo deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras.

Hugo Hernández-Ojeda Álvarez, líder de Práctica Laboral de la firma Hogan Lovells, explicó que las empresas pueden ser multadas por incumplir con alguna de las nuevas disposiciones en materia de teletrabajo.

Por otra parte, en caso de un juicio, la autoridad laboral puede condenar a los centros de trabajo al pago de las obligaciones o prestaciones que no se cubrieron durante la relación de trabajo, agrega el especialista.

“Las multas sí es un tema que puede llegar a afectar al patrón. Pero al final del día, al no cumplir con estos temas, se afectan ellos mismos y la productividad de los trabajadores”, apunta Hugo Hernández-Ojeda.

Obligaciones de los trabajadores

Como toda relación laboral, no sólo la parte patronal tiene obligaciones, también los trabajadores tienen responsabilidades que cumplir bajo esta modalidad. La STPS destacó que de acuerdo con las disposiciones legales que entraron en vigor esta semana, la fuerza laboral está obligada a:

*Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.

*Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

*Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*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 actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Por su parte, Hugo Hernández-Ojeda enfatizó que los trabajadores están obligados a cumplir con estas medidas, de no hacerlo, esto puede ser motivo de rescisión de la relación laboral. Un ejemplo es la protección de los datos utilizados para el desempeño de las actividades.

Estimamos que estas condiciones y obligaciones, aplicaran solo cuando se trate de Teletrabajo pues el Artículo 330-A, establece las siguientes excepciones:

- Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

- No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

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