

En días pasados, las Cámaras de Diputados y Senadores, aprobaron, respectivamente, la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo, adicionando para tal efecto el capítulo XII Bis que comprende los Artículos 330-A a 330-K. Los principales puntos de la reforma son los siguientes:

I. Definición de teletrabajo

Se distingue trabajo a domicilio de teletrabajo, definiéndose este último como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón, sin requerirse la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación.

Es importante señalar que no será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica, siendo necesario que el trabajador desarrolle más del cuarenta por ciento (40%) de sus actividades en su domicilio o lugar que elija para tal efecto.

El cambio en la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor. Las partes tendrán en todo momento el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial.

II. Obligaciones especiales de los patrones

El artículo 330- E establece las obligaciones especiales que tendrán los patrones en materia de teletrabajo:

- * Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- * Asumir los costos derivados del teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- * Llevar registro de los insumos entregados a los teletrabajadores;
- * Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos;
- * Respetar el derecho a la desconexión de los teletrabajadores al término de la jornada laboral.

Una obligación más del patrón, consignada en el artículo 330-H, consiste en garantizar la igualdad de trato y oportunidades, incluyendo remuneración y capacitación, entre los trabajadores presenciales y teletrabajadores. Asimismo, el patrón deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de los teletrabajadores en la jornada laboral.

III. Condiciones de trabajo

Las condiciones de teletrabajo se harán constar por escrito mediante contrato, el cual contendrá, en adición a los requisitos ordinarios que marca la Ley:

- * La naturaleza y características del trabajo;
- * El equipo e insumos de trabajo;
- * La descripción y monto que el patrón pagará al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- * Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, garantizando el derecho a la intimidad de los teletrabajadores;
- * La duración y distribución de horarios, los cuales no podrán exceder los máximos permitidos.

Por otro lado, se establece que la modalidad de teletrabajo deberá incluirse en el contrato colectivo de trabajo y, a falta de éste, en el reglamento interior de trabajo.

IV. Obligaciones especiales de los teletrabajadores

Los teletrabajadores, por su parte, tendrán las siguientes obligaciones:

- * 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;
- * Obedecer las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- * Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, así como para la protección de datos, su uso y almacenamiento.

V. Seguridad y salud en el teletrabajo

Las condiciones especiales de seguridad y salud para el teletrabajo, incluyendo factores ergonómicos y psicosociales, serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá publicarse dentro de los 18 meses siguientes a la entrada en vigor de esta reforma.

VI. Inspección

Los inspectores del trabajo tendrán deberes y atribuciones especiales, tales como:

- * Comprobar que los patrones lleven un registro de los insumos entregados a teletrabajadores;
- * Vigilar que los salarios de los teletrabajadores no sean inferiores a los que se paguen a los trabajadores presenciales que desempeñen funciones iguales o similares; y
- * Asegurar el cumplimiento de las obligaciones especiales de los patrones.

La iniciativa fue enviada al Ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la cual se encuentra pendiente.

* * *

Este documento es un resumen con fines de divulgación exclusivamente. No constituye opinión alguna ni podrá ser utilizado ni citado sin nuestra autorización previa y por escrito. No asumimos responsabilidad alguna por el contenido, alcance o uso de este documento. Para cualquier comentario respecto al mismo, favor de dirigirse con Nadia González (ngonzalez@galicia.com.mx), Consejera y líder de nuestra área de Laboral.

En Galicia Abogados podemos apoyarlos a regularizar la situación laboral de su empresa, capacitar a su personal sobre la importancia del cumplimiento de los derechos laborales y prevenir riesgos.