



TELETRABAJO

El 11 de enero del año en curso, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por medio del cuál se **REFORMÓ EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONÓ EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO.**

Por vez primera se define al teletrabajo, señalado que es “una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón”.

El nuevo capítulo consta de once artículos compendiados desde el 330 A hasta el 330 K, con los que se pretende regular la actividad, ahora identificada como **Teletrabajo**, distinguiéndolo de lo que la ley ya contemplaba como **Trabajo a Domicilio**, cuya diferencia esencial, consiste que en éste último no se practica ni la *vigilancia ni la dirección inmediata del patrón (art 311)*, ya que la característica especial del Teletrabajo es que 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”.

Para efectos de identificación, el artículo 330 A de la nueva normativa, establece que se considerará a una persona como teletrabajador cuando:

- a) Desarrolle más del cuarenta por ciento del tiempo de trabajo en su domicilio o en el lugar ajeno a la fuente de trabajo que haya destinado para ello.
- b) Que desarrolle sus actividades mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
- c) Que la actividad no se realice de manera ocasional o esporádica.

Por otra parte, el decreto en cuestión nos señala tres posibles escenarios:

1. Que desde el inicio de la relación se contrate como teletrabajador
2. Que se modifique la condición de trabajo presencial a la de teletrabajo, siempre que se haga de manera voluntaria, existiendo siempre el derecho a la reversibilidad.
3. Los casos de fuerza mayor

En todos los casos, las condiciones de trabajo se deberán de establecer por escrito, haciendo énfasis en que cuando se trata de una contratación que se origine bajo esta modalidad, de acuerdo al 330 B, además se deberá de especificar:



El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo; (ello incluye la instalación en el domicilio del trabajador de herramientas como teléfonos, computadoras, impresoras y hasta sillas ergonómicas)



La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora 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, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

Lo anterior implica que el empleador deberá de señalar en sus recibos o en alguna otra herramienta que permita acreditarlo, una cantidad específica (descrita en el contrato) para efectos de cubrir el costo “proporcional” que corresponda al uso de las tecnologías de la información, solo durante el transcurso de las horas de la jornada laboral, por lo que la cantidad destinada para ello, por tratarse del uso de herramientas de trabajo, no deberá de ser considerada para los efectos de la integración del salario.

Cuando se requiera que un trabajador cambie de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo, lo podrá hacer siempre que sea de manera voluntaria, a menos que el cambio se produzca como consecuencia de un evento de fuerza mayor.

Adicionalmente el patrón deberá establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información, respetando en todo momento el derecho de los trabajadores a la desconexión.

Como gran parte de nuestra legislación, la correspondiente al teletrabajo se elaboró como una respuesta inmediata a los tiempos que estamos viviendo, con poco o nulo estudio de los efectos positivos y negativos que se pueden generar como resultado de su aplicación; tan es así, que se dejó para un futuro la emisión de una Norma Oficial Mexicana que se ocupe de las condiciones especiales de seguridad y salud para los teletrabajadores.

A fin de cuentas, el patrón y el trabajador deberán de acatar las obligaciones que este nuevo capítulo les impone, las cuales, las más de las veces se antojan lógicas, pero que pueden llegar a ser imprácticas, como por ejemplo,

¿En los casos que un trabajador cambie constantemente de residencia, el patrón estará obligado a desinstalar e instalar constantemente los equipos de trabajo?

¿Los accidentes en casa serán considerados como riesgos de trabajo y servirá para revalorar el grado de siniestralidad de los patrones?...

y así observamos muchas otras interrogantes en el futuro, que poco a poco tendremos que ir resolviendo, ya que es claro que en el corto plazo estaremos navegando sobre aguas desconocidas.

Son muchos los cambios y aun falta que algunas instituciones y autoridades, como el IMSS, SAT, SHCP, STPS, entre otras, se pronuncien sobre la manera en la que se deberán de regular y administrar todas las condiciones derivadas de la implementación del Decreto; es por ello, que de manera preventiva, anexaremos una copia de la publicación en el diario oficial de la federación, anexo a este boletín; y por lo que respecta a los contratos que en caso de ser necesario, podremos particularizarlos de acuerdo a sus necesidades.

En Martínez y González Asociados consideramos:

PRIMERO: Las empresas que de ahora en adelante requieran contratar los servicios de una persona bajo la modalidad de teletrabajador, deberán acatar todas las disposiciones establecidas en el **nuevo capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo**.

SEGUNDA: Los trabajadores que se encuentren realizando sus actividades desde su domicilio, como consecuencia de los impedimentos de desplazamiento generados por la pandemia del **COVID 19**, no se encuentran sujetos a las disposiciones de estos nuevos lineamientos, por tratarse de actividades esporádicas generadas por un evento de fuerza mayor.

TERCERO: En ningún caso el patrón estará obligado a cubrir el **COSTO INTEGRAL** de los servicios de interconexión digital y energía eléctrica de ninguno de sus trabajadores, realicen o no sus actividades desde su domicilio de manera temporal o permanente.



Para aclaraciones estamos a sus ordenes en:



(+52) 55592180

mga@martinezygonzalez.com.mx

Si eres uno de nuestros clientes ya cuentas con la línea de contacto directo 24/7 con cada uno de nuestros colaboradores