

ALERTA LEGAL
Diciembre 2020

Teletrabajo (“Home Office”).- Reforma a la Ley Federal del Trabajo

El pasado 8 de diciembre de 2020 la Cámara de Diputados publicó en la Gaceta Parlamentaria un proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo (en adelante “LFT”) en materia de Teletrabajo, también conocido como *Home Office*.

Con esta reforma se busca regular el Teletrabajo, entendiendo al mismo como una forma de trabajo apoyada en las tecnologías de la información y la comunicación, permitiendo al trabajador realizar sus funciones en un lugar distinto al centro de trabajo

Los puntos más destacados del proyecto de Decreto antes referido son los siguientes:

- a. Reformar el **artículo 311** de la LFT con la finalidad de distinguir entre lo que se considera como trabajo a domicilio que es aquel que se ejecuta en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin que se utilicen equipos informáticos o de comunicación, del Teletrabajo en el que resultará indispensable que se utilicen recursos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- b. Adicionar el Capítulo XII Bis de la LFT, agregando los artículos 330-A a 330-K.
 - I. **330-A**, El Teletrabajo consiste en la prestación de servicios personales, remunerados y subordinados en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón y utilizando primordialmente las tecnologías de la información y la comunicación para el mando y contacto entre patrón y trabajador, siempre que sea más del 40% del trabajo el que se desarrolle de esta forma. No será Teletrabajo el que se desarrolle de forma ocasional o esporádica.
 - II. El artículo **330-B**, señala que cuando se trate de la modalidad de Teletrabajo, deberán estar establecidas en un contrato por escrito, además de las

condiciones generales de trabajo señaladas en el artículo 25 de la LFT, las disposiciones derivadas de la modalidad de Teletrabajo: (i) Naturaleza y características del trabajo; (ii) equipo e insumos de trabajo que se entregarán al trabajador; (iii) monto que el patrón pagará por concepto de servicios relacionados con el Teletrabajo; (iv) mecanismos de contacto y supervisión; y (v) distribución de horarios.

- III. Se incluyen en el artículo **330-C**, las disposiciones para que la modalidad de trabajo esté considerada en el contrato colectivo de trabajo, y se garantice libertad sindical y negociación colectiva de las personas que laboren bajo esta modalidad
- IV. En caso de que no exista un contrato colectivo de trabajo, se establece en el artículo **330-D** que las disposiciones respecto a la modalidad de Teletrabajo deberán incluirse en el reglamento interior de trabajo.
- V. En el artículo **330-E**, se incluyen obligaciones especiales para los patrones a fin de que éstos aporten los medios, recursos y herramientas de trabajo que sean necesarias para cumplir con el trabajo, las cuales incluyen, entre otros, gastos de mantenimiento de equipos, proporcionar sillas, impresoras, etc., pagar servicios de telecomunicaciones y electricidad, respeto al derecho a la desconexión, mecanismos de capacitación y asesoría para el uso adecuado de las Tecnologías de la Información, entre otros.
- VI. El artículo **330-F**, señala las obligaciones especiales para los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo, dentro de las cuales se encuentran el cuidado, guarda y conservación de los insumos que se le proporcionen para realizar sus labores, utilizar los mecanismos de supervisión de actividades y respetar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y la protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades.
- VII. Se establece en el artículo **330-G**, que el Teletrabajo debe ser voluntario, salvo casos de fuerza mayor y el derecho a reversibilidad cuando se cambie de trabajo presencial a Teletrabajo.

- VIII.** Señala el artículo **330-H** que los patrones deberán promover un trabajo digno, decente y de igualdad de trato y remuneración, acceder a mejoras laborales, así como observar la conciliación de la vida personal y la jornada laboral desde una perspectiva de género.
- IX.** Se incluyen en el artículo **330-I** disposiciones para garantizar el derecho a la intimidad de los teletrabajadores, respetando los datos personales y limitando las circunstancias bajo las cuales se podrán utilizar cámaras de video y micrófonos.
- X.** De conformidad con el artículo **330-J** la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (“STPS”), emitirá una Norma Oficial Mexicana (NOM) relativa a las condiciones especiales de salud y seguridad que se desarrollen bajo la modalidad de Teletrabajo. El plazo para emitir esta NOM será de 18 meses a partir de la entrada en vigor de la reforma a la LFT.
- XI.** Por último, el **330-K**, establece atribuciones y deberes especiales a la Inspección en el Trabajo a fin de que puedan supervisar el debido cumplimiento de las obligaciones que deriven de la modalidad de Teletrabajo así como la vigilancia respecto a la igualdad de salarios entre los trabajadores bajo esta modalidad y los trabajadores presenciales.

Ibáñez Abogados podrá asistirles ante los cambios que se deban implementar con motivo de esta reforma.

Para información adicional, por favor no dude en comunicarse con los miembros de nuestro Despacho.