

Se reforma la Ley Federal del Trabajo (LFT) para regular el teletrabajo y establecer condiciones de control al mismo

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de este 11 de enero de 2021 el “Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo”, el cual señala que entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación oficial, es decir, el 12 de enero del presente año.

Con esa reforma se establece en la Ley Federal del Trabajo (LFT) una nueva definición de “trabajo a domicilio”; se incluye la definición y regulación del “teletrabajo”, así como las obligaciones y derechos especiales que tendrán tanto los empleadores como los trabajadores que utilicen esa modalidad.

Así, el artículo 311 de la LFT señala que el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Ahora bien, el teletrabajo, mejor conocido como home office, se caracterizará por lo siguiente:

1. Es una forma de organización laboral subordinada, la cual consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando principalmente las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo esa modalidad y el patrón.

2. La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo o teletrabajador será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado, en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del empleador y utilice las TIC.

3. Se regirán por las disposiciones previstas en el Capítulo XII Bis de la LFT, las relaciones laborales que se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por esta.

4. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de manera ocasional o esporádica.

5. Las condiciones de trabajo deben constar en un contrato escrito, y cada una de las partes conservará un ejemplar. Si la empresa cuenta con un contrato colectivo de trabajo, este deberá contener la modalidad de teletrabajo; sus condiciones laborales, y las obligaciones de las partes. De no existir un contrato colectivo, entonces el empleador deberá incluir el teletrabajo en el reglamento interior de trabajo de la empresa.

6. Los empleadores tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- a) Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, tales como: Equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- b) Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- c) Encargarse de los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de Internet, teléfono y la parte proporcional de electricidad.
- d) Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en esa modalidad al término de la jornada laboral.
- e) Inscribir a los teletrabajadores al régimen obligatorio de seguridad social.

7. Los teletrabajadores o personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo asumirán también nuevas obligaciones, a saber:

- a) Cuidar y conservar los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.
- b) Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- c) Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.
- d) Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- e) 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.

8. El cambio de modalidad de presencial a teletrabajo será voluntario, estableciéndose por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Por tanto, las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, al pactar los mecanismos, procesos y tiempos para ejercerlo.

9. Los mecanismos, sistemas operativos u otra tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser adecuados a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en teletrabajo, por lo cual solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones lo requiera.

10. La STPS deberá emitir, dentro de los 18 meses siguientes, contados a partir de la entrada en vigor de ese decreto, una Norma Oficial Mexicana (NOM), la cual establecerá las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados en la modalidad de teletrabajo; es decir, considerará los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pueden causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los teletrabajadores.