Legem
Attorneys at Law

Ave. Roble 300 Suite 1201
Col. Valle del Campestre
Garza García, Nuevo León
66265 México
52(81) 81430700
52(81) 83352240
www.legem.mx

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: TELETRABAJO

El pasado 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Decreto a través del cual se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo. Dentro de los aspectos más relevantes de la reforma se encuentra la regulación relativa a las relaciones de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, misma que entró en vigor a partir del 12 de enero de 2021.

1. Diferencia entre trabajo a domicilio y teletrabajo

La vigilancia y dirección inmediata por parte del patrón en el teletrabajo constituyen el principal diferenciador entre esta modalidad y el trabajo a domicilio. Como consecuencia de ello, el teletrabajo implica necesariamente la disposición de la persona trabajadora a través de medios electrónicos durante la jornada laboral.

2. Definición de teletrabajo

Se define al teletrabajo como una modalidad de relación laboral consistente en el desempeño de actividades remuneradas de manera personal en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación.

3. Requisitos

Se establece que, en caso de optar por esta modalidad, el cambio de trabajo presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y constar por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Lo anterior en el entendido de que es posible pactar el regreso a la modalidad presencial.

4. Condiciones de trabajo

Adicionalmente a lo ya establecido por la ley, en la modalidad de teletrabajo los contratos respectivos deberán señalar las condiciones pactadas por las partes para el desarrollo del teletrabajo, incluyendo, entre otros, el señalamiento de los insumos entregados por el patrón a la persona trabajadora y los mecanismos de contacto y supervisión.

5. Obligaciones especiales del patrón

Se establecen obligaciones especiales a cargo del patrón, mismas que podrán ser supervisadas por los Inspectores de Trabajo e incluyen, entre otras:

5.1. Proporcionar, instalar, dar mantenimiento y llevar un registro de los insumos entregados para el teletrabajo; y
5.2. Asumir los costos derivados del teletrabajo, incluyendo, en su caso, servicios de telecomunicación y parte proporcional de electricidad.

Adicionalmente, dentro de los próximos 18 meses el Ejecutivo Federal deberá publicar una Norma Oficial Mexicana a través de la cual se regularán las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados a través de la modalidad de teletrabajo.

Para una mejor aplicación de esta modalidad se requiere que el centro de trabajo cuente con una política de trabajo en casa. De contar con un contrato colectivo, será necesario integrar dicha política dentro del contrato colectivo y/o al reglamento interior de trabajo de la empresa, en caso de no contar con dicho contrato colectivo.

Sugerimos que en caso de que decidan implementar el teletrabajo se pongan en contacto con nosotros para apoyarlos a realizar las adecuaciones necesarias.

Nos reiteramos a sus órdenes para cualquier duda o aclaración en relación con este tema.

Enero 20, 2021