



PRV Prieto, Ruiz de Velasco
y Cía., S.C.
Contadores Públicos y Asesores de Negocios

ENTRA EN VIGOR EL
TELETRABAJO EN
MÉXICO

El pasado 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, 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.

Los principales cambios y adiciones a dicha reforma, son las siguientes:



TELETRABAJO

- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, 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.



- Las disposiciones serán aplicables para las relaciones laborales que se desarrollen con más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.
- No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.
- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de dicha Ley, el contrato contendrá:
 - El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora;
 - La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionado con el teletrabajo;
 - Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE TELETRABAJO

Entre las nuevas obligaciones para las empresas se encuentran las siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo; tales como: equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;



OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE TELETRABAJO



V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE TELETRABAJO

Las obligaciones de los trabajadores en modalidad de teletrabajo son las siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. 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.



Mediante disposiciones transitorias, se establece un plazo de 18 meses a partir de la entrada en vigor del Decreto, para que el ejecutivo Federal de a conocer una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad.

ESTAMOS A SUS ÓRDENES PARA ESCUCHAR SUS COMENTARIOS

El contenido de nuestros boletines es preparado por nuestra Firma, solamente para fines informativos; por lo tanto, no debe considerarse como una opinión emitida por especialistas de nuestra Firma a sus clientes en forma particular.

Para cualquier aclaración respecto al presente boletín, contactar a alguno de nuestros Socios al teléfono 5552540355; o bien, a través de info@prv-mex.com.

Este boletín y otros más de carácter fiscal y financiero, también los podrá consultar en nuestra página en Internet <http://www.prvmex.com/> en la sección de boletines.

