



GENERALIDADES

La pandemia del Covid-19 nos obligó a realizar nuestras actividades desde casa, para mantener nuestras actividades y responsabilidades productivas

TELETRABAJO

La Autoridad laboral reformó la Ley Federal de Trabajo partir del 11 de enero de 2021, para incluir esta modalidad laboral.

NOM 037

Su objetivo la seguridad y salud para el teletrabajo.

TELETRABAJO

MODALIDAD HOME OFFICE

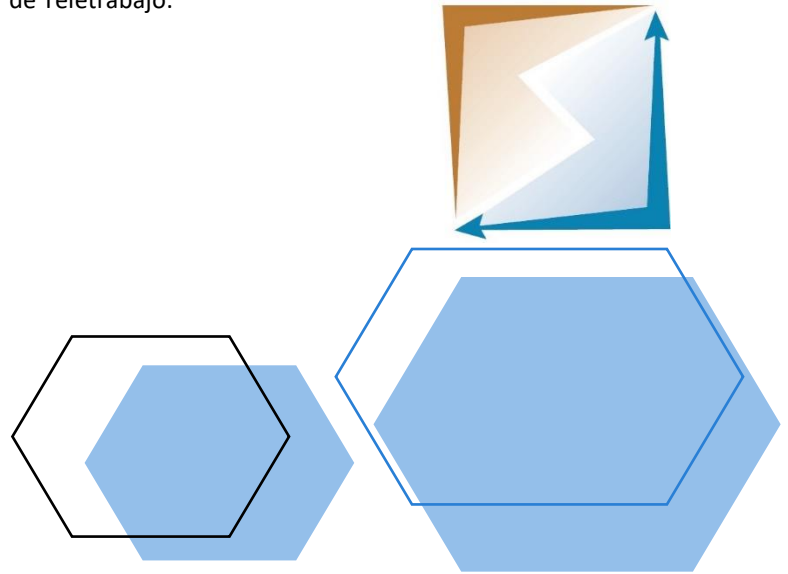
En la medida que se extendió el coronavirus a nivel mundial, surgieron situaciones especiales que generaron problemas de salud, económicos y políticos, en la que cada uno de los países implementaron medidas de solución que consideraban convenientes, entre algunos la sana distancia, protocolos sanitarios, delimitación de fronteras en diversas partes y hasta cierres totales de paso entre algunas ciudades. México no fue la excepción por lo que gradualmente se fueron implementado medidas sanitarias a través de reportes diarios de coronavirus, suspensión de actividades permitiendo únicamente las esenciales, publicación de protocolos de salud, semáforos para la apertura y cierre de establecimientos, etc., el sector económico - productivo se reinventó adaptándose a nuevas formas de trabajo como el "Home Office", la reducción de jornadas de trabajo y establecimiento de guardias. Por ello el gobierno procedió a complementar la parte legal elaborando las reformas a diversas leyes por considerarlo necesario estableciendo regulaciones al respecto



GENERALIDADES

LEY FEDERAL DE TRABAJO

La reforma publicada en el diario oficial de la federación el 11 de enero de 2021 para la Ley Federal de Trabajo aplicable a los trabajadores regulados en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del apartado A , se encuentra en el título VI denominado Trabajos Especiales, al cual se agregó el capítulo XII BIS “Teletrabajo” en virtud de que el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, mediante decreto, reforma el Artículo 311 y adiciona el citado Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K en materia de Teletrabajo.

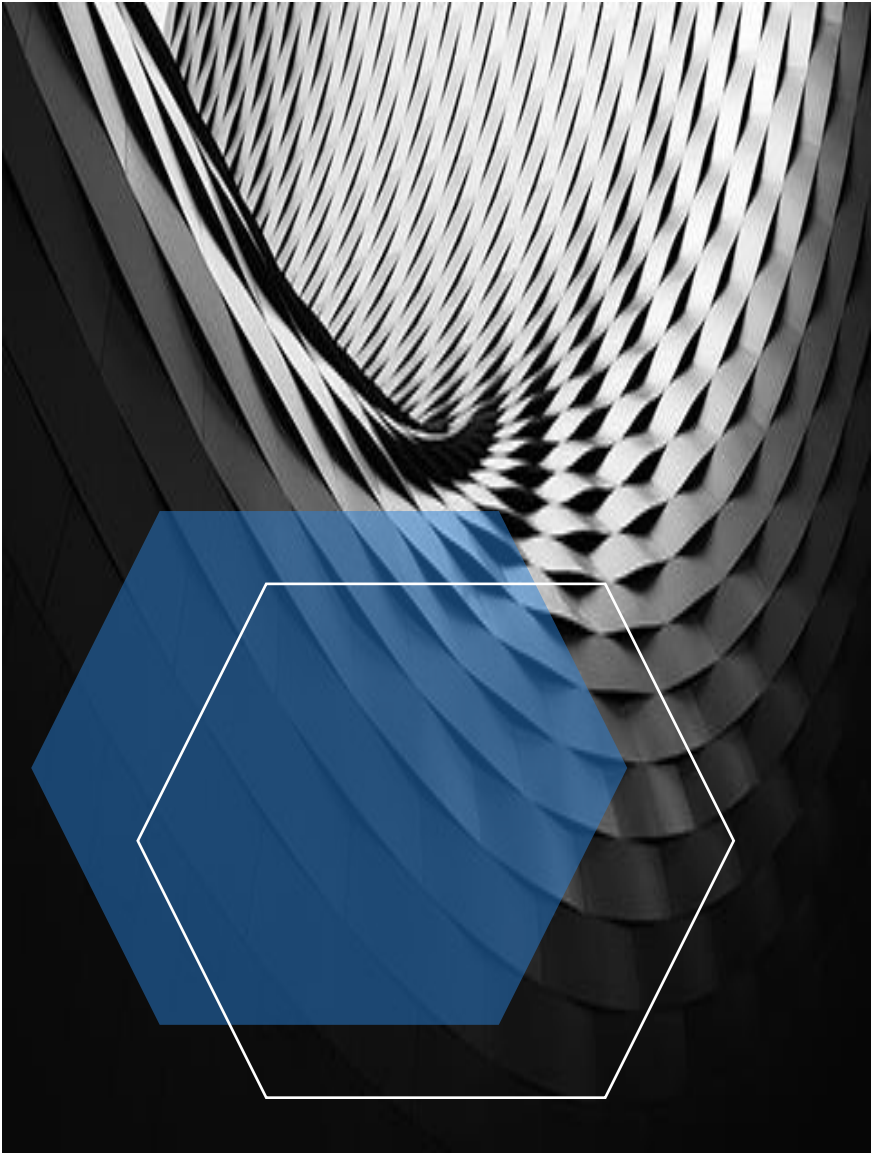


CONCEPTOS GENERALES PARA TELETRABAJO

La ley federal de trabajo (LFT) en los Artículos 311, 313, 330A define los siguientes conceptos:

1. **Trabajo a domicilio.** - es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.
2. **Patrones.** - son las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no, los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.
3. **Trabajador a domicilio.** - es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.
4. **Teletrabajo.** - es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón.
5. **Teletrabajador.** - será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.
6. **Tecnologías de la información y la comunicación,** al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas.





TELETRABAJO

SECRETARÍA DE TRABAJO, STPS

Se requiere que el patrón se inscriba previamente en el **REGISTRO DE PATRONES DE TRABAJO A DOMICILIO**, ante Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito y entregar un ejemplar en un plazo no mayor a 3 días a la STPS, llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio que detalle entre otros datos, los materiales y útiles que se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador, Entregar gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta denominada libreta de trabajo a domicilio, foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, en la que el patrón deje documentado su obligación de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos; así como si se recibió oportunamente el trabajo pagando los salarios en la forma y fechas estipuladas y constar además, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacer ninguna reclamación posterior. Para que sea considerado como modalidad de Teletrabajo, se deberá cubrir más de un **cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora**.

CONTRATO



OBLIGACIONES Y SANCIONES

El contrato individual para el teletrabajo se basa igualmente en los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores contenidos en la Ley Federal de Trabajo adicionando para los patrones la responsabilidad y las obligaciones especiales de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, tal como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, e impresoras, entre otros; también deberán señalar la obligación de cubrir los costos derivados del trabajo a través de esta modalidad por ejemplo el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad, los costos por implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; el contrato también debe precisar como uno de los puntos más importantes que, el patrón respetará el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, pues de no ser así dicho patrón, podrá ser acreedor a una multa con base al artículo 994 y 997 de la LFT cuyo valor oscila de entre 50 a 2500 Unidades de Medida y Actualización (UMA).

Tanto los patrones como de los trabajadores deberán respetar, los derechos y obligaciones citados en la LFT, así como las condiciones de trabajo pactadas, toda vez que podrán ser supervisadas en cualquier momento por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que para los casos de incumplimiento aplicaran las sanciones correspondientes, por mencionar la que se encuentra establecida en el artículo 1002 de la propia LFT se impondrá multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.



PROYECTO NOM 037

NORMA OFICIAL MEXICANA PROY-NOM-037-STPS-2022

Esta norma pretende establecer los mecanismos para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo físicos, ergonómico y psicosociales además señalar en cuanto a la capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón que deberán consistir, según aplique en el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, en la comprensión y en la aplicación de la política de teletrabajo, en los conocimientos necesarios para el manejo de las tecnologías de la información y en la comunicación ya sea presencial, remota o mixta. Por cuanto a la verificación del cumplimiento de esta norma el patrón tendrá la opción de contratar los servicios de una unidad de inspección acreditada y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento, las cuales al terminar la inspección deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto por la citada norma un dictamen mismo que tendrá una vigencia de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión

En términos generales la norma indica que se debe contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, asegurar que el lugar designado para trabajo tenga conectividad, seguridad en las instalaciones eléctricas, de iluminación y ergonómicas mediante una lista de verificación dadas a conocer con una “Política de Teletrabajo” que será validada con visitas al domicilio con personal autorizado por el patrón y teletrabajador.

Las áreas de recursos humanos en las empresas deben extender sus procesos y procedimientos con el fin de incluir y dar cumplimiento a esta modalidad de trabajo y estar preparadas con los puntos arriba mencionados de la Ley Federal de Trabajo que serán verificados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

MC y CPC Joaquín Sánchez González. 

Sánchez JMR y Asociados, SC

