



COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
"UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA", A.C.

Boletín 38
Seguridad Social
y Laboral
MAYO 2021

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

"Teletrabajo"

C.P.C., M.I. y Abogado
Felipe de Jesús Arias
Rivas
Presidente Consejo
Directivo

C.P.C. y M.I. Celia Edith
Vélez Gómez
Vicepresidente General

C.P.C. y M.I. Javier
Pérez López
Vicepresidente de
Calidad

C.P.C. Heliodoro
Alberto
Reynoso Mendoza
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales

"Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista"



ccpudg@ccpudg.org.mx
www.ccpudg.org.mx



INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la actual pandemia del Covid-19 hubo la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT) para incorporar la reglamentación referente al "teletrabajo" ya que por indicación de la Autoridad Sanitaria Federal los trabajadores de actividades no esenciales fueron enviados a confinarse en sus domicilios, en donde algunas actividades pudieron desarrollarse desde ahí, lo que provocó que tanto empresarios como trabajadores pudieran llevar en lo sucesivo sus relaciones de trabajo bajo esta relativamente nueva modalidad.

En la reforma de 2012 a la LFT, quedó definido en el artículo 311 lo que debe entenderse por trabajo a domicilio, con la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de enero de 2021 el artículo en comento sufre modificación, porque elimina el párrafo segundo que decía: "*Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.*" y queda incorporado en el artículo 330-A.

Se agrega también el Capítulo VII Bis con los artículos 330-A al 330-K relacionados a las condiciones en que debe prestarse el tema de Teletrabajo.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo (LFT)
Decreto que reforma la LFT DOF 11 de enero de 2021.
Ley del Seguro Social

DESARROLLO

Por definición de la LFT en su artículo 311, el 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.*"

Si el trabajo se desarrolla de forma distinta le aplicarán las disposiciones generales de ley.

Los alcances que tiene el decreto en comento son los siguientes:

Se define que teletrabajo es una forma de prestar un servicio personal, remunerado y subordinado, en un lugar distinto a la instalación de la empresa o centro de trabajo ordinario del patrón, utilizando para ello las tecnologías de la información y la comunicación a distancia.

Al hablar de tecnologías de la información y comunicación, se refiere al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos, así como los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Como requisito para ser considerado teletrabajo, éste debe desarrollarse en más de un 40% de la jornada laboral fuera del centro de trabajo sin que se desarrolle de forma ocasional o esporádica.

Otro requisito va en correlación con el artículo 25 de la LFT referente a que las condiciones de trabajo deben constar por escrito mediante contrato, entre los que destaca que deberá informarse sobre el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo así como señalar la descripción y el monto que pagará el patrón por servicios que consume el empleado bajo esta modalidad surge la duda sobre ¿qué servicios y como se determinará el costo de ellos?

En materia de contrato colectivo, también deberá señalarse por escrito la modalidad de teletrabajo, debiendo facilitar los mecanismos de comunicación y garantizando los conocimientos de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

Aquellos patrones que no cuenten con sindicato y, por ende, un contrato colectivo de trabajo, señalarán la modalidad de teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo debiendo observar que se garantice la vinculación y contacto entre los colaboradores que se encuentren laborando bajo esta modalidad.

Como en toda relación de trabajo, tenemos obligaciones tanto para el patrón como para los trabajadores, siendo las más importantes las que se señalan a continuación.

Obligaciones del patrón:

- 1) Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios;
- 2) Pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- 3) Asumir los costos derivados del trabajo como pueden ser el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- 4) Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras;
- 5) Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- 6) Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información.

Obligaciones del trabajador:

- 1) Cuidar la custodia y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- 2) Informar sobre los costos por el uso de telecomunicaciones y del consumo de electricidad;
- 3) Respeto a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- 4) Atender políticas y mecanismos de protección de datos, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Deberá constar por escrito en los contratos individuales y/o colectivo, la libertad de las partes de revertir en cualquier momento a la modalidad presencial.

El patrón deberá guardar atención especial a los siguientes 3 puntos:

- 1) Promover el equilibrio en las relaciones laborales;
- 2) Observará un equilibrio entre la vida personal del tele-trabajador respecto de su jornada laboral con perspectiva de género;

3) Garantizar el derecho a la intimidad de los colaboradores, respetando sus datos personales y acotando las circunstancias bajo las cuales se podrán utilizar cámaras de video y micrófono.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) contará con un plazo de 18 meses a partir del inicio de vigencia del decreto para emitir una Norma Oficial Mexicana (NOM) que deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Por último, a la STPS se le facultan algunas atribuciones y deberes, como son el hecho que pueda realizar inspecciones para vigilar que el patrón cumpla con llevar un registro de los insumos entregados a los trabajadores bajo esta modalidad, la garantía que debe tener en materia de seguridad y salud en el trabajo, vigilar que los salarios sean igual a puestos iguales a los que tienen trabajadores que realizan su labor en forma presencial y vigilar se cumplan todas las otras obligaciones que se tiene en este nuevo capítulo.

Al estar el trabajador desde su casa o un lugar distinto al centro de trabajo queda la interrogante ¿qué ocurre si dicho trabajador sufre un riesgo de trabajo, será considerado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como tal?

Actualmente no se tiene claro si los riesgos de trabajo que ocurran en el "home office" ¿cómo los calificará el IMSS? la Ley del Seguro Social considera Riesgo de Trabajo, los Accidentes o Enfermedades que sufran los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el tiempo y lugar en que dicho trabajo se preste o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, por lo tanto no deberá haber criterio distinto para la calificación, sin embargo las circunstancias en que se puedan presentar son las que pueden variar la óptica del médico de salud el trabajo ya que debe considerar las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

En su sitio web, el IMSS explica que "el Seguro de Riesgos de Trabajo de la Ley del Seguro Social te protege en caso de accidente o enfermedad de trabajo y de las secuelas o limitaciones funcionales secundarias a estos eventos. Para hacerlo válido, necesitas pasar por el proceso de Dictaminación".

De lo anterior, se desprende la necesidad de que la STPS emita una NOM que le sirva al patrón para prevenir riesgos de trabajo.

¿Mientras tanto qué puede hacer el patrón?

Principalmente evitar el estrés laboral del trabajador en lo que a él respecta, respetando horarios y tiempo de desconexión, apoyando y teniendo paciencia con aquellos trabajadores que se les dificulta aplicar las tecnologías de información; aconsejando al trabajador sobre tener una buena postura, buena iluminación, etc.

CONCLUSIÓN

No obstante que desde el año 2012 se ha estado considerando el trabajo a distancia o teletrabajo, ésta práctica laboral tuvo su impulso más fuerte con motivo de la pandemia, donde se tuvo que acostumbrarse y aprender a trabajar de una nueva forma (aunque sea de forma temporal), con apoyo de los avances en la tecnología que afortunadamente se tiene cada vez con mayor facilidad al alcance de la mano.

Será necesario cumplir con todas las disposiciones legales de fondo y forma como modificar contratos individuales y colectivos a fin de evitar posibles infracciones por parte de la STPS y en su momento aplicar de manera estricta la NOM que para tal efecto dicte la STPS.

Hacer conciencia en el empleado de tener un lugar de trabajo limpio, ordenado, con buena iluminación, con la intención de prevenir algún riesgo de trabajo, utilizando las herramientas adecuadas y observando las medidas de seguridad e higiene.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral del Colegio de Contadores Públicos “Universidad de Guadalajara”, A. C. y su objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE:	L.C.P. M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTÍNEZ CHAVEZ
VICEPRESIDENTE:	C.P.C. y M.D.F. MARIA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
SECRETARIA:	C.P.C. MARIA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ
	C.P.C. M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARIA GARCÍA QUIÑONES
	C.P.C. y M.A. VÍCTOR RAFAEL GONZÁLEZ TORRES
	L.C.P. VICTOR VIAIRA FLORES
	C.P.C. GUSTAVO E. SANFELICE DOMINGUEZ
	C.P.C. GERARDO GUTIERREZ HERNANDEZ

Usted puede consultar éste y otros boletines en: <http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>