

Teletrabajo

Con motivo de la pandemia se hizo común el que el trabajador no acudiera presencialmente a la empresa a desarrollar su trabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus actividades se lo permitiera hacerlo desde un lugar escogido o definido por el propio trabajador.

De este trabajo especial que ya fue aprobado y es norma vigente -se promulgó el 11 de enero de 2021-, se puede destacar:

1.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinado que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del empleador, por lo que no se requiere de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo.

Para el contacto y mando entre el trabajador y el patrón se utilizarán primordialmente las tecnologías de la información y comunicación.

Cobrarán vigencia las reglas del teletrabajo, siempre y cuando más del 40% del tiempo se desarrolle en el domicilio escogido por el trabajador, por lo que no se considerará como tal el que se realice en forma ocasional o esporádica.

2.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, en el que, más allá de lo previsto en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que alude al contenido del contrato que corresponde al trabajo común, debe establecerse el equipo e insumos de trabajo que se entregaron bajo la modalidad de teletrabajo, incluidas las obligaciones de seguridad y salud; la descripción y monto que el patrón pagará al trabajador bajo esta modalidad; los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, **así como la duración y distribución de horarios que no deberán exceder de los máximos legales.**

3.- En el reglamento interior de trabajo de cada empresa se debe de incluir el capítulo especial para teletrabajo, en el que se contemplen mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los trabajadores sujetos a esta modalidad.

4.- Son obligaciones del patrón:

a).- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo -equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, etc.;

b).- Recibir oportunamente el trabajo y pagar el salario en la forma y fecha estipulados;

c).- Asumir los costos derivados del trabajo a través de esta modalidad, que incluye **el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;**

d).- Llevar un registro de los insumos entregados;

e).- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información;

f).- **Respetar el derecho a la desconexión del teletrabajador, al término de la jornada;**

g).- **Inscribir en el régimen obligatorio de la seguridad social a los teletrabajadores;**

h).- Establecer mecanismos de capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías, **con especial énfasis en aquellas que cambien de la modalidad de presencial a teletrabajo.**

5.- Por su parte, los teletrabajadores tienen como obligaciones especiales:

a).- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador;

b).- Informar al patrón sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad;

c).- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.

6.- **El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.** En todo caso, el trabajador tendrá derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, lo cual deberá pactarse en el contrato de trabajo.

7.- El teletrabajador deberá tener un trato igualitario en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades, al igual que los que presten sus servicios presenciales. **Habrà de observarse una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal con su disponibilidad para cumplir con su jornada laboral.**

8.- En el teletrabajo se garantizarà el derecho a la intimidad de los trabajadores. Respetarse el marco jurídico en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video o micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones lo requieran.

9.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá una Norma Oficial Mexicana relativa a las condiciones especiales de seguridad y salud de los teletrabajadores, en la que deberán considerarse los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pueden causar efectos adversos para la vida, integridad o salud física de los teletrabajadores.

10.- Los inspectores del trabajo en esta materia tendrán atribuciones para comprobar que los patrones lleven el registro de los insumos entregados a teletrabajadores; vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se pagan a los trabajadores presenciales de la empresa, con funciones iguales o similares.

Culiacán, Sin., a febrero de 2021.

Lic. Sergio Sandoval Matsumoto