

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Teletrabajo

L.C.C. Mauricio Valdez Sánchez
Integrante de la CROSS Nacional

DIRECTORIO

C.P.C. y Mtra. *Diamantina Perales Flores*

PRESIDENTE

C.P.C. y Dra. *Laura Grajeda Trejo*

VICEPRESIDENTE GENERAL

Dra. *Ludivina Leija Rodríguez*

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

P.C.FI. y Lic. *Héctor Amaya Estrella*

VICEPRESIDENTE FISCAL

L.C.P. *Cristina Zoé Gómez Benavides*

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

C.P.C. y P.C.FI. *Rolando Silva Briceño*

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides	C.P.C. Jaime Zaga Hadid
C. P. C. y P.C.FI. Javier Juárez Ocoténcatl	L.C.P y P.C.F.I. Rolando Silva Briseño
C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo	L.C.P. y P.C.FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.D. José Luis Sánchez García
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia	L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	L.C.P. Rodrigo Prieto Sánchez

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

Mtro. en Der. Oscar Guevara García C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez
C.P.C. Crispín García Viveros L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio C.P.C. José Guadalupe González Murillo

REGIÓN ZONA NOROESTE

L.C.P. Didier García Maldonado L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P. y M.A. Juliana Rosalinda Guerra González

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Teletrabajo

*L.C.C. Mauricio Valadez Sánchez
Integrantes de la CROSS Nacional*

Introducción

Con fecha 11 de enero de 2021 se Publicó en el Diario Oficial de la Federación Reforma al artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII-Bis en la Ley Federal del Trabajo, Capítulo que regula la modalidad de Teletrabajo, donde se incorporan a la Ley los artículos 330-A al 330-K.

Esta reforma pretende atender a la necesidad de ponerse al día en la evolución constante y muy dinámica de las relaciones de trabajo, principalmente motivadas por la pandemia del COVID-19 que está afectando literalmente a todo el mundo.

Es importante identificar a la modalidad de teletrabajo como una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.

Uno de los principales temas que expone el legislador en la exposición de motivos para dar efecto a esta reforma es regular y promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Al tiempo de que contribuye al propósito de lograr sociedades más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, donde es posible conciliar vida, trabajo, reducir los efectos al medio ambiente y el estrés en las personas por el uso de vehículos y transporte público, entre otros aspectos.

Es importante resaltar que esta reforma pretende distinguir claramente lo que es el trabajo a domicilio y el teletrabajo, tan es así que, esta reforma modifica el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo donde se define al trabajo a domicilio como:

“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”.

La diferencia fundamental entre trabajo a domicilio y teletrabajo radica en que en ésta última modalidad hay una interacción dinámica de subordinación virtual que se ejecuta a través de diversos medios de comunicación tales como video conferencias, llamadas a celular, etc.

Algunos de los aspectos fundamentales en los que se basa la relación laboral en la modalidad de teletrabajo es en la confianza de patrón y trabajador, respeto a la soberanía del tiempo de la jornada de trabajo, respeto a la vida personal, es un acuerdo de partes que se pacta de manera voluntaria y en cualquier momento se puede romper el compromiso de esta modalidad y regresar al trabajo presencial, es decir es reversible.

Definición de Teletrabajo

De acuerdo a esta Reforma se define al Teletrabajo como: “Una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Otra característica fundamental en esta modalidad es que involucra la transmisión por parte del patrón de los datos e informaciones útiles para el trabajo.

No importa cuáles sean esos medios de comunicación, pueden ser un teléfono, un fax o medios más sofisticados, como redes locales o satélites, correo electrónico, videoconferencias o cualquier otra cosa no conocida aún.

Definición Teletrabajador

Se define al Teletrabajador como: La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo que presta sus servicios personales, remunerados y subordinados en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del Patrón y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación.

Beneficios del Teletrabajo

Los beneficios para los trabajadores pueden variar de trayectos más cortos, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familia.

Otros beneficios del Teletrabajo son que pueden aumentar la productividad, los costos generales más bajos y el acceso a un grupo de trabajo más grande y diverso.

El teletrabajo reviste importancia en determinadas situaciones como emergencias sanitarias o desastres, al contribuir a cumplir con las responsabilidades y objetivos de las organizaciones.

Requisitos del Teletrabajo

- Constar por escrito (contrato individual/colectivo)
- Su inclusión en Reglamento interior de trabajo, cuando no se cuente con Contrato Colectivo.

Obligaciones de los patrones

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios;
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- Asumir los costos derivados del Teletrabajo; **pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;**
- Llevar registro de los insumos entregados a los Teletrabajadores;
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados;
- **Respetar el derecho a la desconexión de los Teletrabajadores, al término de la jornada laboral;**
- Inscribir a los Teletrabajadores al régimen obligatorio de la seguridad social;
- Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje;
- Incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo la modalidad de Teletrabajo o en el Reglamento Interior de Trabajo.

Obligaciones de los Trabajadores

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

Seguridad y Salud

Aspecto de seguridad y salud en el trabajo: Estas serán establecidas por la STPS en una NOM, en un plazo no mayor de 18 meses a partir de la publicación del Decreto. Debiendo tomar en cuenta para ello 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.

Atribuciones STPS

- a) *Comprobar que los Patrones lleven registro de los insumos entregados a los Teletrabajadores, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;*
- b) *Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;*
- c) *Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales del Teletrabajo.*

Alcances de la Reforma en materia Fiscal y Contribuciones de Seguridad Social

En la implementación de esta modalidad habrá que evaluar los alcances de esta reforma en materia fiscal y de contribuciones de seguridad social.

Respecto a los gastos en que incurre un trabajador en su domicilio para desarrollar su labor en la modalidad de teletrabajo, como son gastos de luz e internet, el primer cuestionamiento que nos tendremos que hacer es el siguiente:

¿Como deberán determinar los patrones el monto de gastos que debe cubrir al trabajador por desarrollar su labor en la modalidad de teletrabajo?, la Ley no hace referencia a ello, por lo que entenderíamos que cada patrón de acuerdo a la naturaleza de su negocio, deberá buscar una mecánica para determinar el importe razonable de dichos gastos que debe cubrir al trabajador; es deseable que las autoridades laborales y fiscales fueran más claras en este punto y den mayor certeza jurídica a los patrones.

Si el patrón requiere desembolsar este tipo de gastos, sin duda, la naturaleza de éstos es de herramientas de trabajo, que el patrón pone a disposición del trabajador para el desempeño de su labor.

De acuerdo con lo anterior las herramientas de trabajo que proporcione al patrón al trabajador tendrán que ser un gasto deducible para el patrón (estamos hablando de un gasto estrictamente indispensable) y no tendría que ser acumulable para el trabajador, en virtud de que no se trata ni de una prestación, ni de una remuneración.

De acuerdo con lo anterior, al referirnos a herramientas de trabajo, este tipo de gastos no son base de pago de cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit.

Conclusión

El teletrabajo es una modalidad que atiende a la evolución de las relaciones de trabajo, principalmente motivada por la pandemia del COVID-19 y que en México no estaba regulada, sin duda puede representar beneficios a patrones y trabajadores, esta nueva modalidad de las relaciones de trabajo llegó para quedarse.

Existen lagunas en la reforma que generan dudas en los patrones para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones, las autoridades laborales y fiscales deberán proporcionar con claridad todos los mecanismos necesarios para el adecuado cumplimiento.

Resulta importante que en su caso el IMSS se pronuncie, quizá a través de un criterio normativo, donde fijen su postura respecto a este tipo de gastos que tendrán que erogar los patrones, los cuales desde luego no tendrían que ser base de pago de cuotas y aportaciones, así también resulta conveniente que el SAT se pronuncie en este sentido y fijen su postura de las condiciones que tendrían que cumplir los patrones para que estos gastos sean deducibles y no se considere un ingreso acumulable al trabajador.