

Promulgan nueva ley de teletrabajo

Por el Staff de El Inversionista

Las empresas que ofrezcan home office estarán obligadas a proporcionar, instalar y dar mantenimiento a los equipos necesarios y el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad

Para transitar al teletrabajo (home office), desde el martes 12 de enero los patrones en el país deberán considerar aspectos como: establecer contratos por escrito, otorgar el mismo salario y prestaciones, respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral y asumir los costos derivados del trabajo -el pago de servicios de telecomunicación y parte de la electricidad- ya que así lo establece la nueva ley de teletrabajo que promulgó el Ejecutivo Federal. Cabe señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá 18 meses contados, a partir de su entrada en vigor, para publicar una Norma Oficial Mexicana (NOM) que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo. Al respecto, la secretaria de Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján, comentó que esta ley es todo un reto para el mundo del trabajo; "el Teletrabajo creció de manera importante frente a la pandemia, hecho que fue resuelto por el Legislativo y en donde se aprobó una ley que implica una discusión mayor, incluso con mesas de trabajo en las que participen los sectores a fin de poder aterrizar los conceptos ya definidos por el legislativo", comentó. En dicha NOM deberá considerar a 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.

Las reglas

Las empresas que ofrezcan el home office estarán obligadas a las siguientes reglas:
 Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
 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. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social. 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. Respetar el derecho a la desconexión, a fin de que los trabajadores puedan apagar su equipo y dejar de contestar llamadas y correos al término de la jornada laboral.

Las obligaciones:

Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban.
 Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad.
 Obedecer las disposiciones en materia de seguridad y salud establecidas en el trabajo.
 Utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades
 Atender las políticas de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como

las restricciones sobre su uso y almacenamiento.
 La reforma establece también que la libertad sindical y la negociación colectiva quedan respetadas en la modalidad de home office. Asimismo, señala que el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. Aunado a esto, el gobierno federal tiene un plazo de 18 meses para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a distancia.

Principales aspectos

Delimitación.- Se considera teletrabajo cuando la persona labora al menos 40% del tiempo desde su casa.
 Contrato.- El acuerdo para implementar el teletrabajo y los detalles de la

modalidad deben quedar establecidos por escrito, personal o colectivamente.
 Voluntario.- Derecho del trabajador y del patrón a elegir la modalidad presencial o de teletrabajo, sin que esto afecte la relación laboral.
 Reversible.- Derecho de la persona teletrabajadora para regresar a laborar de forma presencial cuando le sea posible.
 Formal.- Los teletrabajadores deben ser inscritos al IMSS como empleados formales.
 Igualdad y no discriminación.- Garantía de igualdad de derechos y prestaciones entre teletrabajadores y trabajadores presenciales.
 Jornadas y horarios.- Obligación de definir horarios y días de trabajo, disponibilidad horaria y medios de comunicación.
 Desconexión digital.- Derecho de la persona a su privacidad, a no contestar llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera de su jornada.
 Supervisión.- Facultad de los patrones de supervisar a sus empleados a través de cámaras de video y micrófonos sin violar el derecho a la intimidad.
 Capacitación permanente.- Derecho de las y los trabajadores a recibir adiestramiento para mejorar sus competencias digitales.
 Herramientas y costos.- Obligación del patrón de proporcionar los instrumentos de trabajo y de pagar proporcionalmente el internet y la electricidad.

