



Chihuahua, Chih., a 15 de diciembre de 2020.

BOLETÍN INFORMATIVO "TELETRABAJO"

Derivado de la reciente adición del capítulo XII Bis en la Ley Federal del Trabajo, el cual contiene 11 artículos del 330-A al 330-k, en donde se regulariza la figura del teletrabajo, conceptualizándolo de la siguiente forma:

TELETRABAJO. Es 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 presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, y utilizará primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre trabajador y patrón, siempre y cuando esta modalidad de trabajo se desarrolle en más del 40% del tiempo bajo esta forma.

Dentro de las condiciones de trabajo de esta modalidad, destacan que se deberán establecer en contrato individual de trabajo donde establezca, que:

- El equipo y e insumos de trabajo que serán entregados a la persona trabajadora;
- La descripción y monto que se pagará al trabajador por los servicios del domicilio relacionado con el teletrabajo (energía eléctrica, internet, teléfono, etc.);
- Los mecanismos de supervisión al trabajador y su horarios de trabajo;
- Las demás que establecen las leyes a todas las relaciones de trabajo.

Esta relación de trabajo tendrá además las siguientes características:

- Podrá, en su caso, ser parte del contrato colectivo de trabajo de la empresa con el sindicato;
- Deberá ser parte del reglamento interior de trabajo de la empresa;
- Deberá proporcionar el equipo necesario de trabajo (computo, impresión, tinta, hojas, mobiliario, etc.);
- Generará mecanismos para la protección de la información de la empresa;
- Respetará el derecho de DESCONEJIÓN del trabajador;
- Será una modalidad VOLUNTARIA con derecho de reversalidad;
- Establecerá trabajo digno y de igualdad de remuneración y capacitación;
- Posibilitará un jornada laboral que concilie la vida personal y la laboral;
- Garantizará el derecho a la intimidad del trabajador y el respeto a los datos personales;
- Considerará factores ergonómicos, psicosociales y que puedan causar efectos adversos a la vida o integridad física o salud del trabajador;
- La STPS estará facultada para comprobar, vigilar y constatar el debido cumplimiento de las obligaciones.

Si tiene alguna duda en este tema comuníquese con nosotros, con gusto lo asesoramos.

Atentamente.

Ethos Buró Legal, S.C.