

# ¿Cómo se debe reglamentar el Teletrabajo al interior de la empresa?

Desde 12 de enero de 2021 entraron en vigor los cambios a la Ley Federal del Trabajo, en los que se detallan [los nuevos compromisos que empleadores y empleados deberán asumir en relación con el Teletrabajo](#). Con lo que cambia el desarrollo y desempeño de las actividades laborales de los trabajadores con empleo formal.

Con esta adición al marco legal, pueden surgir diversas dudas a los patrones: ¿Cómo puedo aplicar la modalidad de teletrabajo si mis empleados me lo solicitan? ¿Cómo puedo reglamentarlo, si ya cuento con un reglamento interior, y este no contempla las actividades por teletrabajo? ¿Cómo debo modificarlo para dárselos a conocer a todos mis empleados?

Ante las ambigüedades que puedan surgir respecto a la práctica correcta de las actividades de los trabajadores en la modalidad del teletrabajo, en el sector formal, es necesario mencionar los puntos que se deben tomar en cuenta para su regulación y para la modificación al reglamento interior de labores, señalando especialmente los siguientes:

- 1.** El patrón deberá verificar que la [Comisión Mixta del Reglamento Interior de Trabajo](#) y su reglamento, estén debidamente presentados ante la autoridad laboral que corresponde a su demarcación y giro competencial.
- 2.** La Comisión Mixta del Reglamento Interior del Trabajo (entidad constituida dentro de la empresa, y conformada por representantes del patrón y representantes de los trabajadores, electos democráticamente) deberá convocar a una asamblea extraordinaria, para realizar la propuesta, discusión y aprobación de las posibles modificaciones y adecuaciones al

reglamento interior de trabajo, que deriven de la nueva Reforma federal a la modalidad de teletrabajo. Es preciso mencionar, que toda modificación debe estar autorizada por la Comisión Mixta del Reglamento del Trabajo.

**3.** Una vez finalizada la asamblea extraordinaria, en donde la Comisión Mixta correspondiente haya aprobado las modificaciones al Reglamento Interior del Trabajo, el patrón deberá dar a conocer a todo su personal las resoluciones conducentes y publicar el nuevo reglamento en un lugar visible dentro de la fuente laboral.

**4.** Por último, el patrón deberá comunicar por medio de un escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje las adecuaciones que se realizaron a su reglamento de trabajo, para la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

La emergencia sanitaria del virus SARS-Cov2 (Covid-19), trajo consigo un nuevo paradigma en la forma de realizar las actividades de trabajo, desde lugares distintos al centro de trabajo, utilizando tecnologías de la información y comunicación, situación que motivó el cambio a la Ley Federal de Trabajo en su artículo 311, al que además se le agregó el capítulo XII Bis que lleva por título "Teletrabajo".

Esta modificación da carácter urge a que los patrones tengan una adecuada regulación en el reglamento interior de trabajo, en donde se detallen de manera meticulosa todos los procesos, actividades y la forma de documentar dichos aspectos laborales, considerando el "home office" como un derecho de los trabajadores, y a que su vez, garantice al patrón una manera segura de continuar con las actividades de su giro y la productividad que venía desarrollando en su centro de trabajo.



# SAÚL MARTÍNEZ CAMPOS

ABOGADO DE STRATEGO

saulmartinez@strategofirma.com