

Aspectos legales del Teletrabajo

En los últimos meses el teletrabajo o home office ha sido implementado en una gran cantidad de empresas mexicanas y su popularidad sigue en aumento, esta modalidad ha permitido seguir operando y mantener empleos durante la pandemia COVID-19, sin embargo, los empleadores no tomaron en cuenta aspectos legales de esta nueva forma de trabajo, y simplemente el contrato laboral y otras condiciones no se adecuaron a la nueva realidad.

El teletrabajo se refiere que, a través del uso de la tecnología los trabajadores deben realizar sus actividades laborales sin salir de casa (home office); actualmente la Ley Federal del Trabajo, contempla el capítulo especial de Trabajo a domicilio, que es otra forma en como se conoce al home office.

El artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: trabajo a domicilio, 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. Será considerado como trabajo a domicilio el que se **realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación**.

Al ser un nuevo sistema de trabajo, recomendamos seguir los siguientes aspectos legales:

- **Contrato individual de trabajo.** Este documento debe contener los datos generales del trabajador y del patrón, se debe pactar el lugar de trabajo, naturaleza, calidad y cantidad de trabajo, salario, fecha y lugar de pago, así como cualquier otra estipulación que no sea contraria a derecho.

- **Salario.** Los salarios no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa.
- **Condiciones laborales.** Los trabajadores gozarán de las mismas condiciones laborales que un trabajador “normal”, es decir, podrán gozar de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, así como cualquier otra prestación extra legal que la empresa entregue a sus trabajadores.
- **Jornada laboral.** Se deberán respetar lo máximos legales para trabajar por día o por semana, es decir, laborar desde cada no quiere decir estar 24 horas a disposición del patrón.
- **Ejecución del trabajo.** El trabajo lo ejecuta personalmente el trabajador o con ayuda de los miembros de su familia; la ayuda de familiares se refiere a casos como la confección de prendas.
- **Herramientas de trabajo.** El patrón tiene la obligación de entregar materiales y útiles de trabajo.
- **Inscripción en el Registro de patrones del trabajo a domicilio.** Esta inscripción se realiza ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en cual se deberá asentar el nombre y domicilio del patrón.
- **Libro de registro trabajadores a domicilio.** Este libro deberá contener como mínimo la siguiente información: datos generales del trabajo, domicilio donde ejecute el trabajo, días y horarios para entregar de trabajo y pago de salario, naturaleza del trabajo, materiales o útiles entregados.
- **Libreta de trabajo a domicilio.** El trabajador contará con una libreta proporcionada por el patrón, en la que deberá llevar registro de sus datos generales y domicilio donde se ejecuten las actividades, días y horarios de entrega y recepción de trabajo y pago de salario, forma y monto de salario y materiales o útiles recibidos.
- **Coadyuvar con los inspectores y a la CNS.** Se refiere a que el patrón pondrá a disposición de la autoridad laboral los registros necesarios que esta le solicite.

- **Protección de datos personales y confidenciales.** Es necesario que el uso de datos personales se regule tomando en cuenta el home office, y también se deberán establecer las obligaciones de resguardo y manejo de información confidencial.
- **Propiedad industrial.** Es un aspecto importante que debe regularse en el contrato individual para definir a quién pertenecen las creaciones que se lleven a cabo en la casa del trabajador.
- **Indemnizaciones.** El incumplimiento dará derecho al trabajador de recibir una indemnización por el tiempo perdido.

Algunas de los aspectos mencionados parecen obsoletas, sin embargo, debemos recordar que este capítulo especial tuvo la última reforma sustancial el 30 de noviembre de 2012, e incorporó que el uso de tecnologías y comunicación sería considerado como trabajo a domicilio, sin adecuar el resto del capítulo. En abril del año 2019, se propuso la reforma al artículo 311 y adicionar el capítulo especial de teletrabajo, el cual contempla aspectos legales acordes a la realidad y, a pesar de haberse convertido en una necesidad en las empresas mexicanas, los legisladores no le han dado la prioridad para regular esta modalidad de trabajo que tiene algunos años implementándose en diversas empresas nacional y transnacionales.

Los trabajadores también tienen obligaciones cuando se encuentran laborando bajo esta modalidad, algunas de sus obligaciones son:

- Guardar y conservar los materiales y útiles que reciba.
- Elaborar productos con la calidad convenida y acostumbrada.
- Recibir y entregar el trabajo en el día y hora acordada.
- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro de los materiales y útiles que reciba (110, fracc. I)

A pesar de ser limitadas las obligaciones que tienen el trabajador, como empleador podemos acordar con el trabajador las que sean necesarias para la operación de la empresa, siempre y cuando no transgredan los derechos laborales del trabajador.

De igual manera, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha puesto a disposición diversas guías para implementar el teletrabajo que pueden ser consultadas en la página web <https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/#herramientas>; asimismo existen diversos estudios que nos hablan de los beneficios que tienen el patrón y el trabajador, entre ellos es el aumento de productividad, disminución de gastos fijos en la oficina y ahorro en tiempo y dinero de traslados.

Así pues, hemos visto durante los últimos meses el impacto positivo que ha traído esta modalidad de trabajo, la cual ha permitido que los empleadores mantengan fuentes de empleo y que las operaciones que lo permitan continúen; es de suma importancia documentar lo mejor posible esta forma de trabajo para que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones y se evite una interpretación distinta.

En Stratego Firma, somos especialistas laborales y tenemos la solución para cada aspecto jurídico que impacte en el teletrabajo.



SANDRA RAMOS BAUTISTA

ABOGADO SENIOR MANAGER

sandraramos@strategofirma.com