



Boletín Teletrabajo

Bulletin Teleworking

INTRODUCCIÓN

El pasado 11 de enero del 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se Reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de **Teletrabajo**.

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021

El propósito de la referida reforma es actualizar el marco legal en las relaciones laborales, pues como consecuencia de la pandemia del virus SARS-COV2 (COVID-19), los centros de trabajo han optado por nuevas formas de organización laboral. En ese sentido la regulación del Teletrabajo ha sido una prioridad por el gobierno actual con miras a brindar certeza jurídica en el desarrollo de las relaciones laborales.

A continuación nos permitimos exponer los puntos de mayor relevancia contenidos en esta reforma:

CONCEPTO DE TELETRABAJO Y ASPECTOS GENERALES

La Iniciativa define al Teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de

INTRODUCTION

As of January 11, 2021, the Decree amending Article 311 and adding Chapter XII Bis of the Federal Labor Law on **Teleworking** was published in the Official Gazette of the Federation.

The purpose of the referred Decree is to update the legal framework in labor relations, since as a consequence of the SARS-COV2 virus pandemic (COVID-19), work centers have opted for new forms of labor organization. In this regard, regulating Teleworking has been a priority for the current government with a view to providing legal certainty in the development of labor relations.

The following are the most relevant points contained within the aforementioned Decree:

DEFINITION OF TELEWORKING, GENERAL ASPECTS

The Bill defines Teleworking as a modality of subordinate labor organization that consists in the performance of paid activities in places other than the establishment or establishments of the employer, consequently, it does not require the physical presence of the employee under the modality of Teleworking in



Teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el patrón.

Será considerado como Teletrabajo únicamente cuando se desarrolle más del cuarenta por ciento (**40%**) del trabajo bajo dicha modalidad, y no será considerado Teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones del Teletrabajo deberán constar por escrito en el contrato de trabajo, en donde además de lo señalado por el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, se deberá contener:

- I.** El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo;
- II.** La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el Teletrabajo;
- III.** Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales;
- IV.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

the workplace, using primarily information technology and communication for contact and command between the employee under Teleworking modality and the employer.

It will be considered as Teleworking only when more than forty percent (**40%**) of the work is developed under such modality, and it will not be considered as Teleworking when carried out in an occasional or sporadic way.

WORKING CONDITIONS

The conditions for Teleworking must be stated in the employment agreement, where in addition to the provisions of Article 25 of the Labor Law, must contain:

- I.** The equipment and supplies of the work, including those related to the safety and health obligations that are delivered to the employee under Teleworking modality;
- II.** The description and amount that the employer will pay to the employee under Teleworking modality for payment of services at home related to Teleworking;
- III.** The mechanisms of contact and supervision between the parties, as well as the duration and distribution of schedules, provided that they do not exceed the legal maximums;
- IV.** Any other stipulations agreed upon by the parties.



Es importante mencionar que en aquellos casos en donde se pretenda modificar la relación laboral presencial para convertirse en una relación bajo el esquema de Teletrabajo, las empresas deberán hacer constar dichos cambios por escrito, a través de convenios modificatorios en donde se pacten las condiciones sobre las cuales será desarrollado el Teletrabajo.

INCLUSIÓN EN CONTRATOS COLECTIVOS Y REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO.

La modalidad del Teletrabajo formará parte de los contratos colectivos de trabajo que existan entre sindicatos y empresas.

En caso de no contar con contrato colectivo, las empresas deberán incluir el Teletrabajo en su Reglamento Interior de Trabajo, y establecer los mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Les recordamos que la Ley Laboral establece que los Reglamentos Interiores de Trabajo surtirán efectos siempre que sean depositados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que es importante contar con dicho documento actualizado y debidamente sancionado por la autoridad mencionada.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el Teletrabajo

It is important to mention that in those cases in which it is intended to modify the on-site labor relationship to become a relationship under Teleworking scheme, companies must make such changes in writing, through amending agreements where the conditions on which Teleworking will be developed are agreed.

INCLUSION IN COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS AND INTERNAL WORK RULES.

The modality of Teleworking will be part of the collective bargaining agreements that may be in force between unions and companies.

If there is no collective bargaining agreement, companies must include Teleworking in their Internal Work Regulations and establish mechanisms to guarantee the connection and contact between employees who carry out their work under this modality.

We remind you that the Labor Law establishes that the Internal Labor Regulations will be effective as long as they are filed before the Labor Board, so it is important to have this document updated and duly sanctioned by the mentioned authority.

OBLIGATIONS OF EMPLOYERS

I. Provide, install and maintain the necessary equipment for Teleworking such as computer equipment,



como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. 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;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;

VIII. 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.

ergonomic chairs, printers, among others;

II. Receive the work in a timely manner and pay the wages in the method and on the dates stipulated;

III. Assume the costs derived from the work through Teleworking modality, including, in its case, the payment of telecommunication services and the proportional part of electricity;

IV. To keep a record of the supplies delivered to the employees under Teleworking modality, in compliance with the provisions on safety and health at work established by the Ministry of Labor and Social Welfare;

V. Implement mechanisms that preserve the security of the information and data used by employees in Teleworking modality;

VI. Respect the right to disconnect of the employees in Teleworking modality at the end of the working day;

VII. To register employees in Teleworking modality in the compulsory social security regime;

VIII. Establish the necessary training and counselling mechanisms to guarantee the adaptation, learning and use of the new adequate use of the information technologies of the employees in Teleworking modality.



OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del Teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades;

V. 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.

VOLUNTARIEDAD

El cambio en las relaciones laborales de la modalidad de presencial a Teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

REVERSIBILIDAD

Cuando se dé un cambio a la modalidad de Teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad

OBLIGATIONS OF EMPLOYEES

I. Take the greatest care in the storage and conservation of the equipment, materials and tools received from the employer;

II. Inform with opportunity about the agreed costs for the use of telecommunication services and electricity consumption, derived from Teleworking;

III. Obey and behave in accordance with the provisions on safety and health at work established by the employer;

IV. Attend to and use the mechanisms and operating systems for the supervision of their activities;

V. Attend to the data protection policies and mechanisms used in the performance of their activities, as well as restrictions on their use and storage.

VOLUNTARINESS

The change in labor relations from the on-site to Teleworking modality must be voluntary and established in writing, except in cases of force majeure duly accredited.

REVERSIBILITY

When there is a change to Teleworking modality, the parties will have the right of reversibility to the on-site modality,



presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

IGUALDAD DE TRATO

El patrón deberá promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo y los trabajadores presenciales, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales.

Asimismo, se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la jornada laboral.

INTIMIDAD, DATOS PERSONALES

Cualquier tecnología utilizada para supervisar el Teletrabajo deberá ser proporcional a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el Teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo el Teletrabajo lo requiera.

for which they may agree on the mechanisms, processes and times necessary to validate their willingness to return to that modality.

EQUAL TREATMENT

The employer must promote a balance in the employment relationship between Teleworkers and on-site employees, in order that they can enjoy a decent work and equal treatment in terms of remuneration, training, education, social security, and access to better job opportunities.

Likewise, a gender perspective must be observed to enable the reconciliation of personal life and the availability of employees under Teleworking modality during the working day.

PRIVACY, PERSONAL DATA

Any technology used to monitor Teleworking must be proportional to its objective, guaranteeing the right to privacy of the people working under Teleworking modality, and respecting the applicable legal framework on personal data protection.

Video cameras and microphones may only be used to monitor Teleworking in an extraordinary manner, or when the nature of the functions performed by the person working requires it under Teleworking modality.



INSPECTORÍA DEL TRABAJO

Debemos destacar la participación de los Inspectores del Trabajo en esta figura, quienes tendrán las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

TRANSITORIOS

El presente Decreto entrará en vigor el día 12 de enero del 2021.

El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el Teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

ADECUACION Y ELABORACION DE DOCUMENTOS LABORALES

El presente Decreto implica la necesidad de adecuar y/o elaborar documentos tales como: contratos individuales de trabajo, convenios modificatorios,

WORK INSPECTIONS

We must highlight the participation of the Labor Inspectors, who will have the following special attributions and duties:

I. To verify that employers keep a record of the supplies delivered to employees in Teleworking modality, in compliance with the obligations of safety and health at work;

II. To ensure that salaries are not lower than those paid in the company to on-site employees with the same or similar functions;

III. To verify due compliance with the special obligations established in this Chapter.

TRANSITIONAL DISPOSITIONS

This Decree shall enter into force as of January 12, 2021.

The Federal Executive Branch will have a period of eighteen months as of the date of entry into force of this Decree to publish an Mexican Official Standard that governs the occupational safety and health obligations for Teleworking, pursuant to the provisions of Article 330-J.

REVISION AND ELABORATION OF LABOR DOCUMENTS.

The aforementioned Decree implies the need to revise and/or prepare labor documents such as: individual employment agreements, amending



contratos colectivos, políticas, reglamentos interiores de trabajo, por lo que con mucho gusto nuestra Firma se encuentra disponible para ello, reiterándoles que estamos a su disposición para cualquier duda que pudiera surgir al respecto.

agreements, collective bargaining agreements, policies, internal work regulations, consequently our Firm is gladly available for this purpose, reiterating that we are at your disposal for any doubt that may arise in this regard.

La información contenida en este Boletín no debe ser tomada como una opinión legal, o sea considerada como un consejo profesional de COUNSELORS INTERNATIONAL ABOGADOS, S.C. / COUNSELORS INTERNATIONAL, INC. Si necesita ayuda adicional o si tiene alguna duda acerca de esta información, favor de ponerse en contacto con: Baldomero Rodríguez Tapia, balrodriguez@counselors.com.mx, Jorge O. Pérez Gutiérrez, jperez@counselors.com.mx, Sergio B. Bustamante, sbustamante@counselors.com.mx, Alvaro Holguín Casas, aholquin@counselors.com.mx, José Ignacio Salvatori Ruíz de Aguirre, jisr@counselors.com.mx, Isabel Sánchez Quirarte, isanchez@counselors.com.mx, Ricardo Pérez Terrazas, rperez@counselors.com.mx, Fernando Hernández Romero, fernandez@counselors.com.mx, Mauricio Hernández, mhernandez@counselors.com.mx, Fernando Villagrana, fvillagrana@counselors.com.mx, Jessica García, jgarcia@counselors.com.mx, Jorge Antonio Pérez Cavazos, japerez@counselors.com.mx, Josue Samuel Orea, jorea@counselors.com.mx, Sandra Ibáñez, sibanez@counselors.com.mx, y/o Valeria Villalobos, vvillalobos@counselors.com.mx

The information contained in this Bulletin shall not be relied as a legal opinion, or considered as a professional advice of COUNSELORS INTERNATIONAL ABOGADOS, S.C. / COUNSELORS INTERNATIONAL, INC. If you require additional assistance or if you have any doubt about this information, please contact: Baldomero Rodríguez Tapia, balrodriguez@counselors.com.mx, Jorge O. Pérez Gutierrez, jperez@counselors.com.mx, Sergio B. Bustamante, sbustamante@counselors.com.mx, Alvaro Holguin Casas, aholquin@counselors.com.mx, Jose Ignacio Salvatori Ruiz de Aguirre, jisr@counselors.com.mx, Isabel Sanchez Quirarte, isanchez@counselors.com.mx, Ricardo Perez Terrazas, rperez@counselors.com.mx, Fernando Hernandez Romero, fernandez@counselors.com.mx, Mauricio Hernandez, mhernandez@counselors.com.mx, Fernando Villagrana, fvillagrana@counselors.com.mx, Jessica Garcia, jgarcia@counselors.com.mx, Jorge Antonio Perez Cavazos, japerez@counselors.com.mx, Josue Samuel Orea, jorea@counselors.com.mx Sandra Ibañez, sibanez@counselors.com.mx, y/o Valeria Villalobos, vvillalobos@counselors.com.mx

Se han hecho todos los esfuerzos para hacer esta traducción al Inglés lo más preciso posible y es sólo para propósitos de información.

All efforts have been made to make this translation to English as accurate as possible and it is for information purposes only.