



CAHEN

CAPDEVIELLE HERNÁNDEZ  
& ASOCIADOS

## REFORMA LABORAL 2021 PARA INCLUIR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO:

---

El pasado 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reforma diversas disposiciones de la LFT para integrar el capítulo XII BIS, respecto del Teletrabajo, por lo que a continuación exponemos los puntos más importantes de esta nueva modalidad:

### A) CONCEPTO:

Según establece el artículo 330-A, el teletrabajo es 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 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.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

### B) APLICABILIDAD DEL TELETRABAJO:

Será aplicable el teletrabajo y por ende, las relaciones laborales se regularán por este capítulo cuando (voluntariamente) las mismas que se desarrollen por más del 40% (cuarenta por ciento) del tiempo de la jornada laboral en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

### C) VOLUNTARIO:

Es importante destacar y hacer énfasis en que el artículo 330-G de la LFT establece que esta modalidad o la modificación de esta modalidad es totalmente voluntario entre las partes y debe constar por escrito.

INSURGENTES SUR 1431, PISO 10, COLONIA INSURGENTES MIXCOAC,  
C.P. 03920, CIUDAD DE MÉXICO

 88 52 27 27

 [contacto@cahen.com.mx](mailto:contacto@cahen.com.mx)



CAHEN

CAPDEVIELLE HERNÁNDEZ  
& ASOCIADOS

#### **D) DERECHO DE REVERSIBILIDAD:**

De acuerdo con lo establecido por el mismo artículo 330-G de la LFT, cuando ambas partes (trabajador y patrón) determinen el cambio a modalidad teletrabajo por cualquier causa que convenga a sus intereses, podrán también gozar del derecho de volver a la relación laboral bajo la modalidad presencial, siempre y cuando se pacten los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

#### **E) CONTRATO Y REGISTRO DEL PATRÓN:**

Además de todos los requisitos establecidos en el artículo 330-B respecto de la información que debe contemplar el contrato que establezca esta modalidad, se deberán señalar:

- (i) Los equipos e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud<sup>1</sup> que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, y
- (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.

#### **F) CONTRATO COLECTIVO Y REGLAMENTO INTERNO:**

De conformidad con lo señalado por el artículo 330-C, esta modalidad de trabajo deberá considerarse en el Contrato Colectivo respectivo celebrado con el sindicato correspondiente. En caso de no contar con algún contrato colectivo, deberá preverse en el reglamento interior de trabajo de la empresa respectiva.

#### **G) OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN ESTA MODALIDAD:**

- i. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

<sup>1</sup> Es importante mencionar que el Ejecutivo Federal, a través de la STPS, tienen 18 meses para emitir una NOM que fije los alcances de la seguridad y salud en esta modalidad laboral, por lo que aún no se tiene certeza de los parámetros que se deben cumplir.

<sup>2</sup> De la misma forma no existen parámetros definidos por la legislación o autoridad, por lo que actualmente se deberán realizar los análisis internos pertinentes con cada trabajador y de común acuerdo lograr el establecimiento de estas prestaciones.



CAHEN

CAPDEVIELLE HERNÁNDEZ  
& ASOCIADOS

- 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, y
- 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, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

## H) OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN ESTA MODALIDAD:

- 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, y
- 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.

INSURGENTES SUR 1431, PISO 10, COLONIA INSURGENTES MIXCOAC,  
C.R. 03920, CIUDAD DE MÉXICO

 88 52 27 27

 [contacto@cahen.com.mx](mailto:contacto@cahen.com.mx)



CAHEN

CAPDEVIELLE HERNÁNDEZ  
& ASOCIADOS

### **I) IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES:**

El artículo 330-H, establece que el Patrón siempre deberá buscar el equilibrio de condiciones en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social y acceso a mejores oportunidades laborales entre los trabajadores de esta modalidad y aquellos contratados de forma presencial o en otras modalidades.

### **J) SUPERVISIÓN DEL TRABAJO Y DERECHO DE INTIMIDAD:**

Según lo establecido por el artículo 330-I, los mecanismos de supervisión del trabajo, sistemas o tecnología deberán ser proporcionales a su objetivo, y utilizados de manera extraordinaria o bien, cuando así lo requiera la naturaleza del trabajo, respetando el derecho a la intimidad de las personas.

### **K) NOM SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE SEGURIDAD Y SALUD:**

Como se mencionó anteriormente, el artículo 330-J establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá emitir una Norma Oficial Mexicana a más tardar dentro de 18 (dieciocho) meses posteriores a la reforma, delimitando los alcances de estos conceptos en favor de los trabajadores, considerando los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras.

**INSURGENTES SUR 1431, PISO 10, COLONIA INSURGENTES MIXCOAC,  
C.P. 03920, CIUDAD DE MÉXICO**

 **88 52 27 27**

 **contacto@cahen.com.mx**