idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Qué cuidar en el teletrabajo?

Lic. Rosario Pérez Verastegui
Mtro. José Juan Ríos Aguilar

28 de julio de 2022

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

TEMARIO:

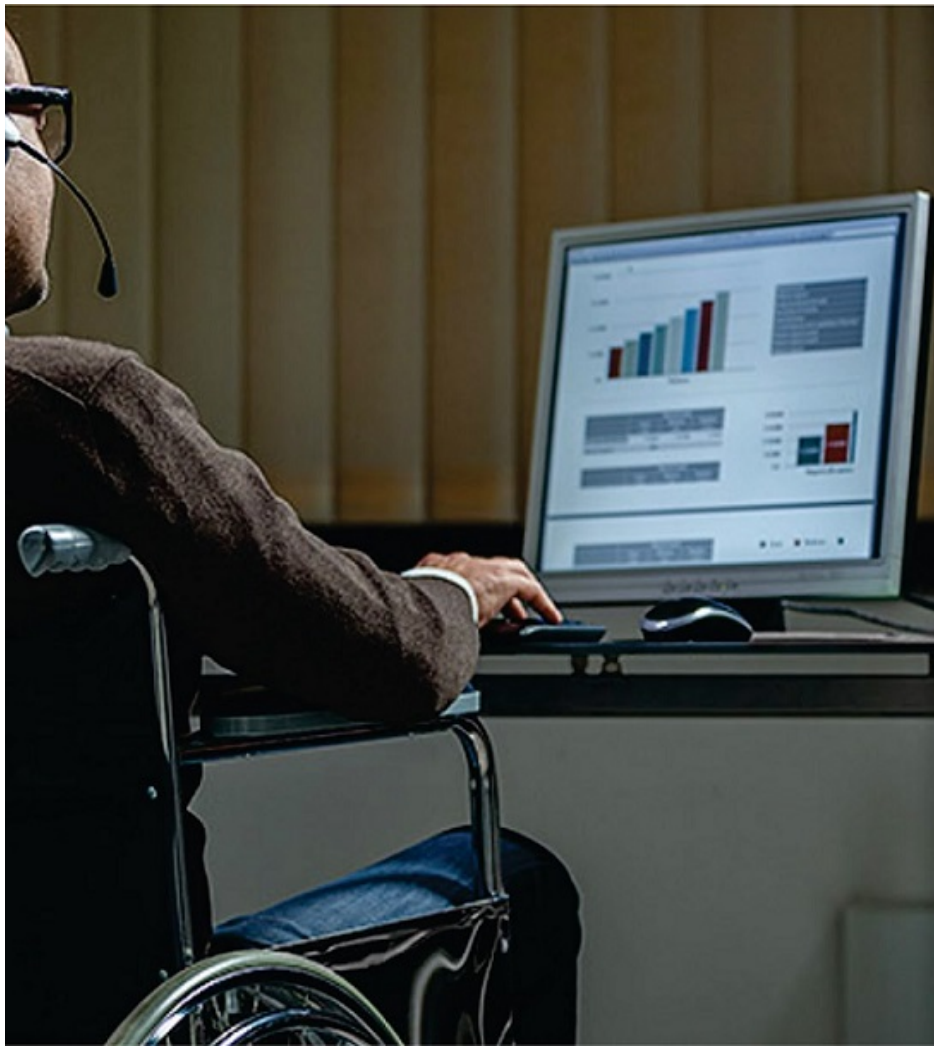
I. Teletrabajo y su diferencia con el trabajo a domicilio
II. El contrato de teletrabajo y sus modalidades
III. Convenio para implementar el teletrabajo
IV. Modelo híbrido: trabajo a distancia y presencial
V. Herramientas de trabajo
VI. NOM Seguridad y salud para el teletrabajo
VII. Mecanismos para la supervisión de las labores
VIII. Conciliación de la vida familiar con la laboral
IX. Igualdad salarial

¿Porqué elegir el teletrabajo?

Trabajadores:

- ✓ sin desplazamientos o son más breves
- ✓ menos gastos personales relacionados con el trabajo
- ✓ mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Capacidad de conciliar las responsabilidades profesionales y familiares
- ✓ mayor número de oportunidades de trabajo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral



Empleadores:

- ✓ acceso a una fuerza de trabajo más amplia, diversa, motivada y capacitada. Oportunidades de trabajo incluyentes
- ✓ beneficiarse de un aumento de la productividad
- ✓ disminución de accidentes de trayecto
- ✓ hacer frente a los problemas medioambientales
- ✓ retención de talento
- ✓ menores gastos generales. No implica cubrir menos salario

Foto de autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

Desafíos

- ✓ No menoscabar los derechos laborales y velar por el trabajo decente: igualdad; garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva, y salud física y mental
- ✓ pérdida de la identidad corporativa
- ✓ problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad y la exposición a información confidencial
- ✓ flexibilidad horaria (adaptación del tiempo-pausas). Autoorganización del trabajador
- ✓ adaptación del lugar de trabajo (espacio conveniente y evitar caídas y golpes)
- ✓ falta de servicios básicos para la conectividad y deficiencias en el intercambio de información
- ✓ riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento, la dificultad de establecer límites entre la vida laboral y familiar, y falta de desarrollo profesional

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Cómo lograr los beneficios?

- ✓ Revisar cada puesto de trabajo: descripción de las actividades que se realizan y detectar las habilidades necesarias
- ✓ al elegir el personal: que cumpla con los requerimientos y tengan un lugar con las condiciones para laborar
- ✓ evaluación de riesgos a los que está expuesto el colaborador
- ✓ planificar el cumplimiento de obligaciones preventivas, con énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos
- ✓ considerar la distribución de la jornada, tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexión digital
- ✓ tener una Política de teletrabajo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

La regulación busca cuatro aspectos mínimos:

- Transparencia en las condiciones de trabajo
- proporcionar las herramientas para llevar a cabo las labores
- condiciones óptimas de seguridad y salud
- tiempo de trabajo

Teletrabajo y su diferencia con el trabajo a domicilio

Teletrabajo = ¿Enviar el trabajo al trabajador?

OIT… Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA

Teletrabajo según la LFT…

Desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos de la empresa, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo esa modalidad en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las TIC, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón

(Art. 330-A, primer párrafo, LFT)

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Características

- Es una forma de organización laboral que deslocaliza al trabajador de un lugar empresarial
- el trabajo se desempeña en un lugar distinto al centro de labores
- más del 40 % del tiempo en el domicilio del trabajador o el elegido por este*
- utilizan las TIC para el contacto y mando
- el trabajador utiliza las TIC
- no ser ocasional o esporádico, de lo contrario no será teletrabajo

*La LFT no prevé cómo calcular ese 40 %. En el caso de España: un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo

(Art. 330-A, penúltimo y último párrafos)

¿En todos los casos aplica el teletrabajo?

El teletrabajo les aplica a quienes por más del 40 % del tiempo en el domicilio del trabajador o el elegido por este, realicen sus actividades utilizando las TIC.

No aplica para:

- aquellos trabajadores que están en comisión, designados a un centro de labores, o realizan sus actividades fuera de la empresa; ello a pesar que utilicen las TIC

- lo realizan de forma esporádica u ocasionalmente

(Art. 330-A, LFT)

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

Comisión

Instrucciones de desplazamiento del centro de labores a un lugar señalado por el patrón para realizar actividades extraordinarias inherentes a su puesto

Trabajo a distancia

- Tareas ejecutadas en el domicilio del subordinado o en un local libremente elegido por él, *sin vigilancia ni dirección inmediata* de quien proporciona el trabajo
- servicio personal o con ayuda de familiares
- las herramientas de trabajo y materia prima suministradas o no por el patrón

(Arts. 311, 312, 313 y 314, LFT)

Fotos de autor desconocido está bajo las licencias CC BY-NC-ND y CC BY-SA

El contrato de teletrabajo y sus modalidades

(Arts. 37 al 39-D, LFT)

- ✓ Tiempo indeterminado
- ✓ tiempo determinado. Para sustituir temporalmente a un trabajador o la naturaleza del trabajo así lo exija (extraordinario)
- ✓ obra determinada. Se conoce la obra o el trabajo a realizar, pero no su duración
- ✓ capacitación inicial. El trabajador se obliga a prestar sus servicios con el fin de adquirir los conocimientos o las habilidades necesarias para la actividad para la que va a ser contratado (duración de tres o seis meses).
- ✓ por temporada. Labores discontinuas cuando los servicios sean para realizar actividades de carácter discontinuo. La prestación de servicios no es toda la semana, el mes o el año
- ✓ modalidad de periodo a prueba

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Modalidades de teletrabajo

- ✓ **Domicilio:** el trabajador realiza su trabajo en su propio domicilio. Se sustituye la oficina por el hogar y se está conectado mediante las TIC con la empresa durante la jornada laboral

- ✓ **Telecentros o *coworking*:** es una oficina que cuenta con equipos informáticos y de telecomunicaciones apropiadas para el desempeño de actividades de teletrabajo, y que son compartidas. Evita desembolso por parte del empresario o del colaborador, como el adecuar la casa de este último

- ✓ **Móvil o intinerante:** el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado (nómadas digitales). Laboran desde cualquier lugar, y están localizables en todo momento

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Variantes

- ✓ ***Offline*:** el trabajador recibe instrucciones y no necesita más para desarrollar su trabajo. Lo puede hacer sin estar conectado a la computadora de la empresa, y posteriormente enviar los datos de trabajo
- ✓ ***online*:** el trabajador necesita mantener la conexión con el ordenador para todo el proceso productivo

¿Teletrabajo en sede remota?

A esto se le conoce como oficina satélite. Esta es una unidad separada, conectada electrónicamente con la sede principal, donde se realizan algunas actividades, que pueden desarrollarse de forma independiente. Por ejemplo, *call centres*

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Requisitos del contrato

El contrato laboral debe incluir las condiciones generales previstas en la LFT, y las siguientes:

- nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes
- naturaleza y características del trabajo
- monto del salario, fecha y lugar o forma de pago
- 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
- descripción y monto que el empleador pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo
- mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales
- lugar de trabajo, y
- las demás estipulaciones que convengan las partes

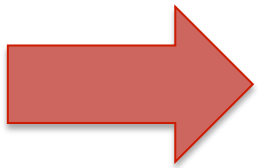
(Arts. 330-B y 25, LFT)

Naturaleza y características del trabajo

¿La empresa puede organizar el trabajo con el teletrabajo?

Verificar qué procesos productivos utilizan las TIC. Por ejemplo, computadora, internet, celulares, tabletas electrónicas, entre otros

Para ello será necesario una descripción de las actividades por cada puesto que se tiene



Esto permitirá que al elaborar el contrato de trabajo se puedan fijar la naturaleza y las características del trabajo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Definir el perfil del puesto dentro de la organización:

- ✓ Funciones y características del puesto
- ✓ describir las competencias requeridas y cualidades
- ✓ características de personalidad que debe reunir el colaborador para conocer con la mayor certeza si es una posición de teletrabajo
- ✓ aptitud individual, psíquica y social para teletrabajar
- ✓ se tiene un mecanismo para evaluar el desempeño

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Características del trabajador

- ✓ Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa
- ✓ capacidad de: proceder solo, tomar decisiones, adaptación rápida a situaciones de cambio, gestionar la comunicación, autogestionar el tiempo, armonizar vida familiar y laboral
- ✓ flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Descripción de equipo e insumos de trabajo y monto a cubrir por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo

Con la descripción de las funciones se podrán determinar las herramientas: TIC*, escritorio, sillas ergonómicas, y los planes de telecomunicación requeridos, y gastos de electricidad.

Se podrá prever que el patrón proporciona los servicios de telecomunicación, y un monto de compensación en cuanto a electricidad (proporcional).

*Se entiende por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

(Art. 330-E, fracc. I, LFT)

Mecanismos de contacto y supervisión entre las partes

El contacto y supervisión es a través de las TIC.

Por ende, señalar las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, cuidando la intimidad de este, y su dignidad, entre otras circunstancias, como es el caso de personal con discapacidades.

Características: proporcionales a su objetivo; cámaras de video y micrófonos extraordinariamente, o cuando la naturaleza de las funciones lo requiera

(Art. 330-I, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales

Señalar los tiempos de:

- ✓ trabajo
- ✓ disponibilidad obligatoria
- ✓ descanso

Además será necesario considerar:

- ✓ autorización para laborar tiempo extraordinario
- ✓ un sistema de registro horario, que refleje fielmente el tiempo que el subordinado realiza sus actividades
- ✓ la posibilidad de flexibilizar el horario de prestación de servicios establecidos

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Lugar de trabajo

- ✓ Distinto al establecimiento o instalaciones del patrón
- ✓ más del 40 % del tiempo en el domicilio del trabajador, **o en el elegido por este**
- ✓ tenga las condiciones especiales de seguridad y salud
- ✓ espacio físico fijo, en donde el trabjador acuerda con el patrón llevar a cabo el teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, estos deben ser acordados previamente con el patrón

- **Domicilio**
- **Telecentros o *coworking***

- **Teletrabajo móvil o intinerante**
- **El patrón señale una oficina satelital o virtual en coworking**

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Lugar de trabajo, y el proyecto de NOM

Cambio del lugar de trabajo	El trabajador está obligado a informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.
Rerversibilidad	Derecho de las partes a regresar a la modalidad presencial

Establecer en la Política de Teletrabajo mecánicas para:

- ✓ **informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales**
- ✓ **aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes. Si se contrató directamente para teletrabajo, no se está obligado a prever el proceso de teletrabajo a presencial**

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Otras estipulaciones

Trabajadores cumplan con:

- ✓ Instrucciones sobre: protección de datos (en el marco de la legislación), y seguridad de la información
- ✓ las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos
- ✓ política de teletrabajo
- ✓ asistir a juntas presenciales u otros lugares para situaciones concretas
- ✓ procedimiento en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo

Cambios en la modalidad de prestar el servicio:

- ✓ Se tenga derecho al trabajo presencial, tanto si lo solicita el teletrabajador como la empresa, o bien señalar las causales
- ✓ fijar un plazo en relación con el ejercicio de lo anterior
- ✓ prioridad para ocupar puestos presenciales

Evaluación de riesgo:

- ✓ Permiso al patrón para realizarla (designando a sus representantes), garantizando, u
- ✓ obligación del trabajador de llevar a cabo la evaluación, y en caso de proporcionar información falsa, será una causa de falta de probidad y honradez

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El teletrabajo debe formar parte del contrato colectivo de trabajo existente, y deberá entregarse una copia gratuita a los colaboradores bajo esta modalidad.

Además de las condiciones de trabajo, podrán señalarse, entre otras cosas:

- ✓ los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del teletrabajo
- ✓ condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad
- ✓ duración máxima del trabajo a distancia
- ✓ el ejercicio de la reversibilidad
- ✓ un porcentaje inferior al 40 %
- ✓ derecho a la desconexión

DOCUMENTO HISTÓRICO

Contrato de Maestras en 1923

(Art. 330-C, primer párrafo, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Reglamento interior de trabajo

De no tener contrato colectivo de trabajo, se tendrá que incluir el teletrabajo en el RIT, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre quienes desempeñen sus labores bajo el teletrabajo

(Art. 330-D, LFT)

Convenio para implementar el teletrabajo

El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser:

- ✓ voluntario
- ✓ establecido por escrito conforme a las disposiciones de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada

Cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo **las partes tienen derecho a la reversibilidad**, pactando:

- ✓ mecanismos y procesos, y
- ✓ tiempos para hacer válida su voluntad de retorno

(Art. 330-G, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Implicaciones de la voluntariedad

El teletrabajo será voluntario para el trabajador y el empleador, por ende:

- ✓ es necesario externar esa voluntad en un documento
- ✓ requiere la firma de las partes (otorgar el consentimiento)
- ✓ puede establecerse en una cláusula desde el contrato inicial, o posterior a este la posibilidad de cambio a teletrabajo y reversibilidad
- ✓ la negativa del trabajador a laborar a distancia, por no tener las condiciones adecuadas o estar expuesto a riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos, no podría ser causa de rescisión laboral

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Reversibilidad

Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

En consecuencia, la decisión de cambiar a teletrabajo implica el **derecho de reversibilidad para la empresa y el empleado.**

El ejercicio de esto es **previo pacto** de los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno.

El proyecto de NOM prevé:

- ✓ modificar la modalidad de teletrabajo a presencial, cuando el trabajador informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso

- ✓ contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar considerando el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente

Modelo híbrido: trabajo a distancia y presencial

Actualmente el **trabajo híbrido** ha ganando peso frente a la necesidad del teletrabajo por la pandemia.

Se considera como el desempeño de la actividad sin la presencia física del trabajador de la empresa durante una parte significativa de su horario laboral.

En nuestro marco legislativo no está considerado, por lo que desde la óptica doctrinaria sería atípico e innominado. Ello porque solo se contempla:

- ✓ presencial
- ✓ teletrabajo
- ✓ trabajo a domicilio

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

El modelo híbrido puede representar:

- ✓ Ventaja para la prevención de contagios de COVID-19
- ✓ flexibilidad y conciliación sin perder la interacción social
- ✓ atraer y retener el talento
- ✓ empleados felices, mayor rendimiento y productividad
- ✓ digitalización de la empresa y actualización de la forma de trabajar
- ✓ aprovechamiento de la oficina
- ✓ el lugar de trabajo en la oficina, puede no ser fijo, esto es compartir la mesa de trabajo entre varios trabajadores, ya que las pocas horas de ocupación, no justifican el mantenimiento de un lugar fijo
- ✓ sistema de reserva de espacios y salas de reuniones

Implementación del modelo híbrido

Se rigen por las disposiciones del ”CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo” las relaciones laborales que se desarrollen **más del 40 %** del tiempo en el domicilio del trabajador bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por esta.

Al no estar contemplado en la legislación, se tendrá que regir por las reglas generales o las especiales del teletrabajo. Ello dependerá del porcentaje del tiempo que se realice a distancia.

(Art. 330-G, LFT)

¿Cómo determinar el 40 %?

- ✓ Si la relación es por tiempo determinado: el 40 % del total de los días señalados en el contrato
- ✓ capacitación inicial y modalidad a prueba: 40 % del tiempo pactado para capacitar al colaborador o del lapso para constatar las habilidades de este, respectivamente

- ✓ Contabilizar el total de horas a la semanas laboradas, y de ahí determinar el 40 %

Jornada diurna

	Fórmula	Sustitución
	Total de horas a la semana	48
Por:	Porcentaje a laborar desde casa	40 %
Igual:	Horas desde casa	19.2
Entre:	Horas diarias	8
Igual:	**Días a laborar desde casa para no ser teletrabajo**	**2.4**

De lunes a viernes, ocho horas diarias

	Fórmula	Sustitución
	Total de horas a la semana	40
Por:	Porcentaje a laborar desde casa	40 %
Igual:	Horas desde casa	16
Entre:	Horas diarias	8
Igual:	**Días a laborar desde casa para no ser teletrabajo**	**2**

Tiempo determinado de 84 días (19 de julio al 10 de octubre, del 2022)

	Fórmula	Sustitución
	Días del contrato por tiempo determinado	84
Menos:	Domingos	12
Igual:	Días efectivamente laborados	72
Por:	Porcentaje a laborar desde casa	40 %
Igual:	**Días a laborar desde casa para no ser teletrabajo**	**28.8**

	Fórmula	Sustitución
Igual:	Días efectivamente laborados	72
Por:	Horas de la jornada diurna	8
Igual:	Total de horas a laborar en el tiempo determinado	576
Por:	Porcentaje a laborar desde casa	40 %
Igual:	**Horas a laborar desde casa**	**230**

(Arts. 37, 58, 61, 68 y 69, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿La jornada de trabajo se desarrolla por más del 40 % en el domicilio elegido por el trabajador?

- ✓ Se celebra un contrato con la modalidad de teletrabajo
- ✓ detallar claramente la distribución del tiempo
- ✓ aplican todas las reglas especiales de teletrabajo, y en su momento la NOM

- ✓ Se celebra un contrato normal. La relación se rige con las normas generales
- ✓ señalar el lugar de trabajo en el domicilio del establecimiento de la empresa
- ✓ prever los días u horas que se laboran en casa
- ✓ dar herramienta y útiles de trabajo
- ✓ aplicará la NOM por analogía, en cuanto a prevención de riesgos

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Herramientas de trabajo

¿Qué es una herramienta de trabajo?

Es un instrumento necesario para que un subordinado pueda prestar el servicio para el que fue contratado; por ende, si no se otorga existe la imposibilidad material del empleado de realizar sus tareas

(Art. 132, fracción III, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Deberes patronales generales

Los empleadores deben entregar a cada uno de sus trabajadores los uniformes, los útiles, las herramientas y los materiales indispensables para el desarrollo de las funciones asignadas a estos últimos.

Al concederlos debe observarse lo siguiente:

- ✓ entregar los elementos mínimos para que el personal realice las tareas consignadas en los contratos colectivo o individual de trabajo, y

- ✓ que esos bienes sean congruentes con las actividades inherentes al puesto y las aptitudes físicas, intelectuales, técnicas o profesionales de los subordinados, pues así se evitan riesgos laborales o afectaciones a la productividad

(Art. 132, fracc. Iii, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Cómo saber que herramientas proporcionar?

- ✓ naturaleza y características del puesto (describir el teletrabajo y las funciones a realizar)
- ✓ equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo (por ejemplo, sillas ergonómicas, computadora, celular, etc.), y
- ✓ mecanismos de contacto y supervisión entre las partes

Deberes patronales especiales teletrabajo

- ✓ proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros aditamentos (mouse, teclado, etc.), y

- ✓ constar por escrito el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan al teletrabajador

(art. 132, fracc. Iii, 330-B, fracc. IV y 330-E, fracc. I, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Registro de las herramientas

Llevar un registro de los insumos entregados a los teletrabajadores, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la STPS

Herramienta propia del teletrabajador

Las empresas deben otorgarles a sus colaboradores, los instrumentos de trabajo para la realización de sus labores; pero aquellas quedan relevadas de esa carga, cuando los colaboradores se comprometen a utilizar sus propias herramientas.

En virtud de ello, es necesario que en el contrato individual de trabajo, el subordinado se comprometa a emplear su propia herramienta a cambio de que el patrón lo indemnice por su desgaste.

Asimismo, es necesario implementar una política que contenga los lineamientos aplicables para la entrega del dinero para cubrir la indemnización; tales como el procedimiento de otorgamiento, recepción, ejercicio y comprobación de haber erogado dichos conceptos

(Art. 132, fracc. III, LFT)

Gastos de telecomunicación y electricidad

Los empresarios deben asumir los costos de los servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad, e incluso uno de los requisitos del contrato de trabajo es describir los gastos y montos que el patrón cubrirá por esos conceptos

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

(Art. 330-E, fracc. III, LFT)

¿Cómo fijar los montos a cubrir por los conceptos de internet y proporcional de electricidad?

La LFT no prevé cómo debe llevarse a cabo su cuantificación; no obstante, los colaboradores tienen la obligación de informar a su patrón sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, por lo que **se puede interpretar que los montos de internet y electricidad se pueden acordar,** de acuerdo a las funciones de cada puesto y acorde a los precios en el mercado

(Arts. 330-B, fracc. V, 330-E, fracc., III y 330-F, fracc. II, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Mecanismos de contacto y supervisión

¿Por qué la supervisión?

Derecho del patrón de vigilar que el trabajador cumpla con los servicios para los cuales fue contratado y la obligación del trabajador de ejecutar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos

(Art. 134, fracc. III, 135, fracc. VII, y 330-B, LFT y punto 5.2 PROY NOM 037)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Por ello debe acordarse:

- ✓ horarios en que los trabajadores estarán disponibles
- ✓ medios en los que se llevará a cabo la comunicación y supervisión
- ✓ manera de equilibrar el trabajo y la vida privada
- ✓ reglas sobre archivo de documentos y resguardo de la información, y
- ✓ señalar cómo se evaluará el desempeño

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Puntos para considerar al establecer mecanismos de contacto

- ✓ medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados *(Meet, WhatsApp, Skype, Hangout, Vibe*, etc.)
- ✓ garantizar el derecho a la intimidad de las personas; es decir, que no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo
- ✓ evitar el aislamiento social del trabajador, incluyendo a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC, y
- ✓ duración del horario de labores, dentro de los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Definidos los medios de contacto y supervisión, el patrón deberá:

- ✓ Proporcionarle los instrumentos con los cuales se comunicará: computadora, celular, telefono, cámara, etc.
- ✓ Designarle un correo electrónico, servicios de telefonía e internet, etc.

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

(Art. 330-B, fraccs. IV, V y VY, LFT; y punto 5.2 PROY NOM 037)

Geolocalización

¿Qué es?

Facultad del patrón de controlar la actividad de sus empleados a través de diversas herramientas tecnológicas (*softwares* o sistemas de localización), para conocer la posición exacta de los empleados en tiempo real

Objetivo

Verificar que los trabajadores realicen sus actividades en **la forma, tiempo y lugar convenidos** para:

- ✓ dirección
- ✓ control y
- ✓ supervisión

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

Gestión del desempeño

- ✓ Ser claros sobre los resultados esperados. Al ser específicos, se reduce significativamente la ambigüedad potencial y la posibilidad de que se produzcan malentendidos, lo que también lleva a una mayor potenciación y autonomía del teletrabajador en la realización de sus tareas

- ✓ Brindar comentarios oportunos, regulares y descriptivos a los trabajadores, en los que se describa la tarea realizada y se sugieran cambios que resulten en una mejora

- ✓ Dar una respuesta positiva al trabajo bien hecho

Guía. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Derecho a la desconexión digital

Los patrones tienen que respetar el derecho a la desconexión de los teletrabajadores al término de la jornada laboral.

Puede entenderse como la limitación al uso de la tecnología de la comunicación durante los periodos de descanso así como al respeto a la duración máxima de la jornada, con el fin de que los trabajadores disfruten de su tiempo de descanso y cualquier otra limitante prevista en la legislación

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

(Art. 330-E, fracc.VI, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Por lo tanto, el patrón debe abstenerse de buscar a través de cualquier tipo de contacto a través de las TIC, en sus días de descanso, vacaciones, incapacidades (enfermedad general, riesgos de trabajo, maternidad), permisos, licencias de paternidad, periodo de lactancia, en sus permisos para atender cuestiones personales, y por consiguiente el trabajador tiene derecho a abstenerse a contestar, así como de su intimidad personal y familiar, sin ser molestados y así retomar energía para su próxima jornada digital

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

Consecuencias de no respetar el derecho a la desconexión digital

- ✓ Horas extra
- ✓ día de descanso laborado al doble
- ✓ no se tome a cuenta de vacaciones

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA

NOM seguridad y salud en el teletrabajo

Para el teletrabajo aplican condiciones especiales en materia de seguridad y salud

Las condiciones especiales de seguridad y salud para el teletrabajo serán establecidas por la STPS en una Norma Oficial Mexicana (NOM), misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los colaboradores que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

(Art. 330-J, LFT)

¿Debe cumplirse las obligaciones de seguridad y salud en el teletrabajo a pesar de que no se encuentre vigente la NOM?

Empleador como responsable de los riesgos de trabajo

El patrón es responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, por ello tiene las mismas responsabilidades para los teletrabajadores que para cualquier otro trabajador.

Estas incluyen la identificación y la gestión de los riesgos laborales

(Art. 123, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y *Título Noveno "Riesgos de Trabajo", LFT)*

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

El empleador tiene la obligación de:

- ✓ instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) y las NOM en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, debe adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral

- ✓ cumplir el RFSS y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y

- ✓ fijar visiblemente y difundir en el lugar de trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las NOM en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá informar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos

(Art. 132, fraccs. XVI, XVII y XVIII, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY

Los riesgos laborales son los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los empleados en ejercicio o con motivo del servicio prestado

(Art. 473, LFT)

Tipos de riesgos de trabajo:

- ✓ accidente de trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, y

- ✓ enfermedad de trabajo: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios

(Arts. 474 y 475, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Por qué una una NOM se plasmarán las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo?

Las NOM son una regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las autoridades competentes, cuya finalidad es el fomento de la calidad para el desarrollo económico y la protección de los objetivos legítimos de interés público, mediante el establecimiento de reglas, denominación, especificaciones o características aplicables a un bien, producto, proceso o servicio, así como aquellas relativas a la terminología, el marcado o el etiquetado y de información.

Las NOM se consideran como reglamentos técnicos o medidas sanitarias o fitosanitarias, según encuadren en las definiciones correspondientes previstas en los tratados internacionales de los que México es parte

(Art. 4o., fracc. XIV, Ley de Infraestructura de la Calidad)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Creación de la NOM de seguridad y salud en el teletrabajo

El artículo segundo transitorio del **Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la LFT en materia de teletrabajo**, previó que el poder ejecutivo federal, a través de la STPS, en un plazo de 18 meses, contado a partir de la entrada en vigor de la reforma (esto es hasta el **12 de julio de 2022**), publicará una NOM que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el teletrabajo

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

¿Cómo va la NOM 037 Teletrabajo?

La STPS publicó en el DOF del 15 de julio de 2022, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana **PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo (NOM 037).**

Se otorgaron **60 días naturales** para la consulta pública.

La NOM entrará a los **180 días naturales posteriores a su publicación en el DOF.** Por lo que los patrones tendrán que esperar a que se agote el tiempo para presentar los comentarios y estos se desahoguen, y una vez divulgada dicha normatividad, tendrán 180 días para comenzar a aplicarla

Estructura del Proyecto de la NOM 037

- ✓ Objetivo
- ✓ Campo de aplicación
- ✓ Referencias y definiciones
- ✓ Obligaciones del patrón
- ✓ Obligaciones de los teletrabajadores
- ✓ Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Capacitación y adiestramiento
- ✓ Organismos de evaluación
- ✓ Procedimiento de evsluación
- ✓ vigilancia

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Qué señala el proyecto de la NOM 037 teletrabajo?

Obligaciones patronales:

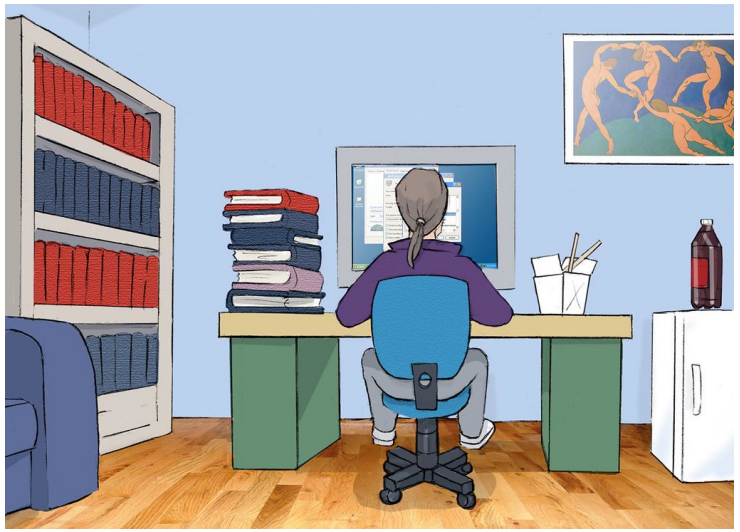
- ✓ Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, con al menos la siguiente información: nombre, sexo, domicilio, puesto de trabajo, actividades a desarrollar, y perfil de puesto del trabajador; número telefónico de contacto; y lugares acordardos con los domicilios donde se realizarán las actividades

- ✓ los lugares donde el empleado realice sus tareas deben: disponer de conectividad para el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

- ✓ Establecer una política de teletrabajo, que:
  - promocionar la cultura de la prevención de riesgos de trabajo
  - establezca los mecanismos para que los empleados participen en el centro de trabajo y evitar su aislamiento social (reuniones presenciales o virtuales); contactar y supervisar el teletrabajo; informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales; y aplicar la reversabilidad
  - indique la duración o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión digital
  - promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y
  - asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades

- ✓ informar a los subordinados los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias para la salud asociados a estas exposiciones



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

Recomendaciones para ejecutar el teletrabajo bajo condiciones seguras
https://www.summa-t.com/yomequedoencasa/teletrabajo.html

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA

- ✓ contar con la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo a través de quién determine el patrón, a través de:
  - ❑ visita física al lugar señalado por el teletrabajador para ejecutar sus servicios, o
  - ❑ revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC

- ✓ establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a teletrabajo y que al menos contemple:

  - ❑ la forma de comunicación y de supervisión
  - ❑ los momentos, condiciones o causas en que el subordinado asistirá a las oficinas
  - ❑ cómo se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo, y
  - ❑ mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial temporal o permanentemente

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

- ✓ proporcionar:
  - ❑ silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar
  - ❑ los insumos necesarios para su adecuado desempeño, y
  - ❑ los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

- ✓ capacitar **por lo menos una vez al año** a los trabajadores, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo. Por ende, la formación debe consistir, según aplique en el reconocimiento de peligros, mediante la aplicación de la lista de verificación, para los diferentes tipos de riesgos: condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes; ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedentación prolongada y psicosociales

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

- ✓ modificar la modalidad de teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando el subordinado le informe al patrón, de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique su regreso, y

- ✓ dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo reportados por los colaboradores o los familiares de estos, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social

Obligaciones de los teletrabajadores:

- ✓ Brindar al patrón, si está de acuerdo, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o aplicar la lista de verificación
- ✓ observar la política de teletrabajo
- ✓ informar al empleador cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y de los riesgos de trabajo que sufra en donde desarrolla sus actividades o fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades
- ✓ resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico
- ✓ obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ atender políticas y mecanismos de protección de datos e información
- ✓ informar por escrito y con antelación cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal
- ✓ participar en los procesos de información de riesgos
- ✓ avisar sobre los riesgos que sufra en el lugar de trabajo, fuera y en ejercicio de sus actividades

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Lugar para el teletrabajo

El hogar a menudo no cumple las mismas normas de seguridad y salud en el trabajo que las que observan los lugares laborales, en relación a:

- ✓ instalaciones y equipos, y
- ✓ entorno físico (ventilación, iluminación, energía eléctrica, limpieza, etc.)
- ✓ privacidad o poco ruido

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

El lugar de trabajo deberán cumplir con las condiciones siguientes:

- ✓ disponer de conectividad para el uso y manejo de las TIC, y
- ✓ contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas

(Punto 5.1.1 PROY NOM 037)

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

¡RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO!

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Qué normativa utilizar para cumplir con las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo?

Actualmente se cuenta con tres NOM vigentes que aplican para el teletrabajo, a saber:

- ✓ NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas (NOM 036), y

- ✓ NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención (NOM-035)

- ✓ NOM-025-STPS-2008, Condiciones de iluminación en los centros de trabajo (NOM 025)

Factores de riesgos psicosociales

Cuando un entorno laboral es inadecuado, puede llegar a provocar un daño a la salud y bienestar del trabajador, a esto se le conocen como factores de riesgo.

Los factores de riesgo psicosocial son difíciles de detectar, porque no a todos los colaboradores les afecta de la misma manera o de forma inmediata.

Este tipo de factores afectan principalmente la psique de una persona, provocando un estrés negativo (ansiedad, irritación, burnout, alteraciones en su interacción social); pero también pueden estar relacionados a enfermedades **cardiovasculares, respiratorias inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales (como la depresión)**

(Arts. 17, fracc. XVII, RFSST; y punto 4.7, NOM 035)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Factores de riesgo psicosocial

- ✓ **Aislamiento**
- ✓ **horas de trabajo excesivas**
- ✓ **estrés o tecnoestres**
- ✓ desdibujamiento de las líneas entre el trabajo y la vida familiar
- ✓ cargas múltiples (responsabilidades laborales, tareas domésticas, cuidados a los miembros de la familia, etc.)
- ✓ violencia doméstica
- ✓ pérdida del sentido de pertenencia

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Cómo prevenir riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial

Disponer de un lugar de trabajo que:

- ✓ permita privacidad, para evitar que cualquier persona ajena pueda interferir, interrumpir, o afectar sus actividades
- ✓ observar una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal
- ✓ contar con mecanismos de atención a casos de violencia familiar, y
- ✓ derecho a la desconexión

(Punto 7.3 PROY NOM 037)

Factores de riesgo ergónomico

- ✓ Sobre esfuerzo físico
- ✓ posturas incómodas y forzadas
- ✓ trastornos músculo esqueléticos

Ello trae como consecuencia fatiga, errores, accidentes y enfermedades laborales, en virtud del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puestos

(Art. 3o. , fracc. XVI, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo –RFSST–)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Cómo prevenir riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico

Disponer de un lugar de trabajo que le permita realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Al menos contar con lo siguiente:

- ✓ escritorio, mesa o plano de trabajo donde el colaborador pueda apoyar los brazos, sin accesorios u obstáculos bajo la mesa que impidan la colocación cómoda de las piernas y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo

- ✓ silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y

- ✓ en su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo móviles

(Punto 7.2 PROY NOM 037)

Riesgos de trabajo provocados por agentes físicos

Los agentes a que se refiere este punto aquellos referentes a:

- ✓ ruido, vibraciones, iluminación, ventilación, o temperaturas
- ✓ los agentes químicos (humos, vapores, rocíos o neblinas) y
- ✓ los agentes biológicos (virus, bacterias, hongos)

Estos pueden estar presentes en el lugar de trabajo del teletrabajador, sin que necesariamente todos ellos formen parte de su actividad de teletrabajo

(Punto 7.1 PROY NOM 037)

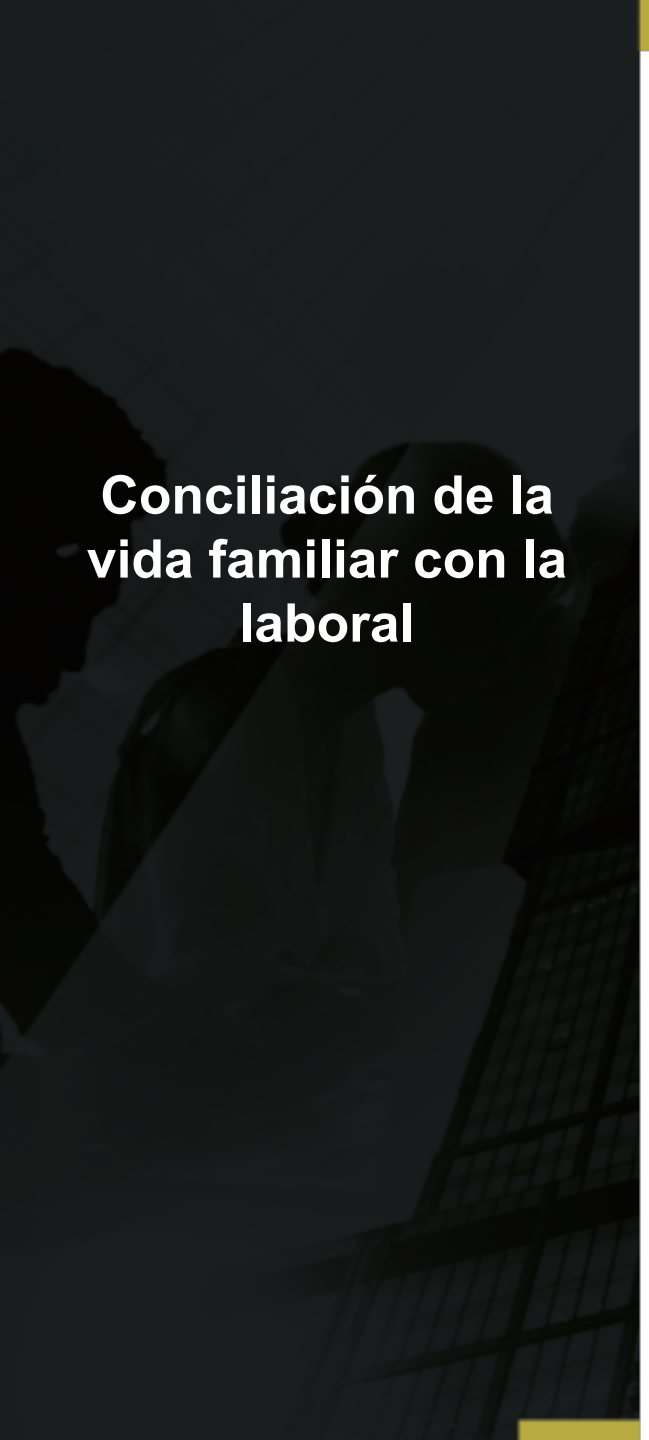
idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Cómo prevenir riesgos de trabajo provocados por agentes físicos

Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

- ✓ limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios
- ✓ iluminada, por luz natural o artificial, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC
- ✓ temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y
- ✓ nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral



Conciliación de la vida familiar con la laboral

El patrón debe:

- ✓ promover el equilibrio de la relación laboral de los trabajadores, a fin de que gocen de acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones, como de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo

- ✓ observar una perspectiva de género que **permita conciliar la vida personal** y la disponibilidad de los teletrabajadores en la jornada laboral

(Arts. 2o. y 330-H, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Qué es la conciliación de la vida familiar con la laboral?

- ✓ Los padres tienen una corresponsabilidad familiar; esto es, el deber de cuidar a sus hijos, en todos los aspectos
- ✓ trabajador con responsabilidad familiar también aplica cuando otros miembros de su familia directa necesiten de su cuidado o sostén
- ✓ todos los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato
- ✓ al tener responsabilidades familiares, estas pueden limitar las posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella

Para lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, quienes tienen responsabilidades familiares y que desempeñen o deseen realizar un empleo, deben ejercer esos derechos sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales

(Arts. 2o., 3o. Y 164, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

El derecho a la conciliación de la vida familiar con la laboral, implica:

- ✓ elegir libremente un empleo
- ✓ se consideren las necesidades que conllevan la responsabilidad familiar, en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social

En el 2018 con la publicación de la NOM 035, se previó:

- ✓ la obligación de idetificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, la cual debe contemplar:

  La interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo

- ✓ las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, debe considerar en relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia:

  - **involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan**
  - **tener lineamientos que establezcan medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la LFT**
  - **apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y**
  - **promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores**

(Puntos 7.2, inciso e) y 8.2, inciso e), Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención)

En el 2019 con la reforma a la LFT, se previó:

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades

(Art. 164, LFT)

En el 2022 el proyecto de NOM 037, se considera:

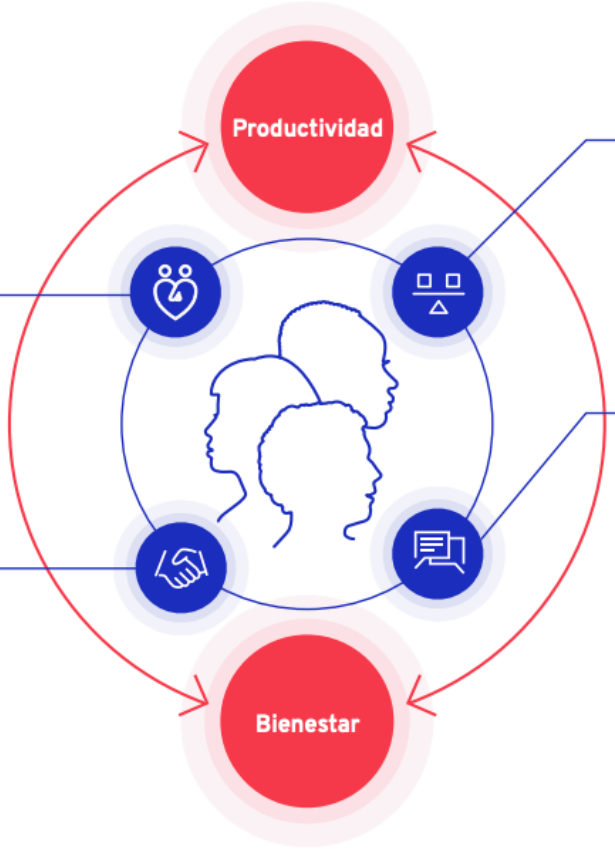
- ✓ Elaborar una Política de Teletrabajo que prevea:
  - duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, incluyendo el derecho a las pausas para descanso
  - la promoción de la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras
- ✓ para evitar RT por factores psicosociales: observar una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares

La conciliación laboral y familiar es...

El derecho de cualquier persona para acceder y mantener un trabajo y al mismo tiempo cuidadar de su familia, mediante el establecimiento de medidas encaminadas a lograr la igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres, y el equilibrio de las responsabilidades familiares, con la finalidad de mejorar la atención de las personas que depeden de aquella. Fomentando así la satisfacción de los trabajadores y elevar productividad empresarial.

Puntos de partida

Para la acción empresarial



Empatía

No ignorar el hecho de que seguramente muchos de sus trabajadores están atravesando momentos difíciles, cubriendo muchos turnos y roles sin haberlo escogido.

Consenso en arreglos

Lograr acuerdos entre ambas partes que permitan cumplir las expectativas del empleador y de realizar las actividades de cuido de la persona trabajadora.

Enfoque de género

Realizar medidas para incentivar la igualdad de género y prestar atención a los grupos en condición de vulnerabilidad. Es decir, evitar a toda costa tomar medidas que refuercen estereotipos o roles de género.

Diálogo Colaborativo

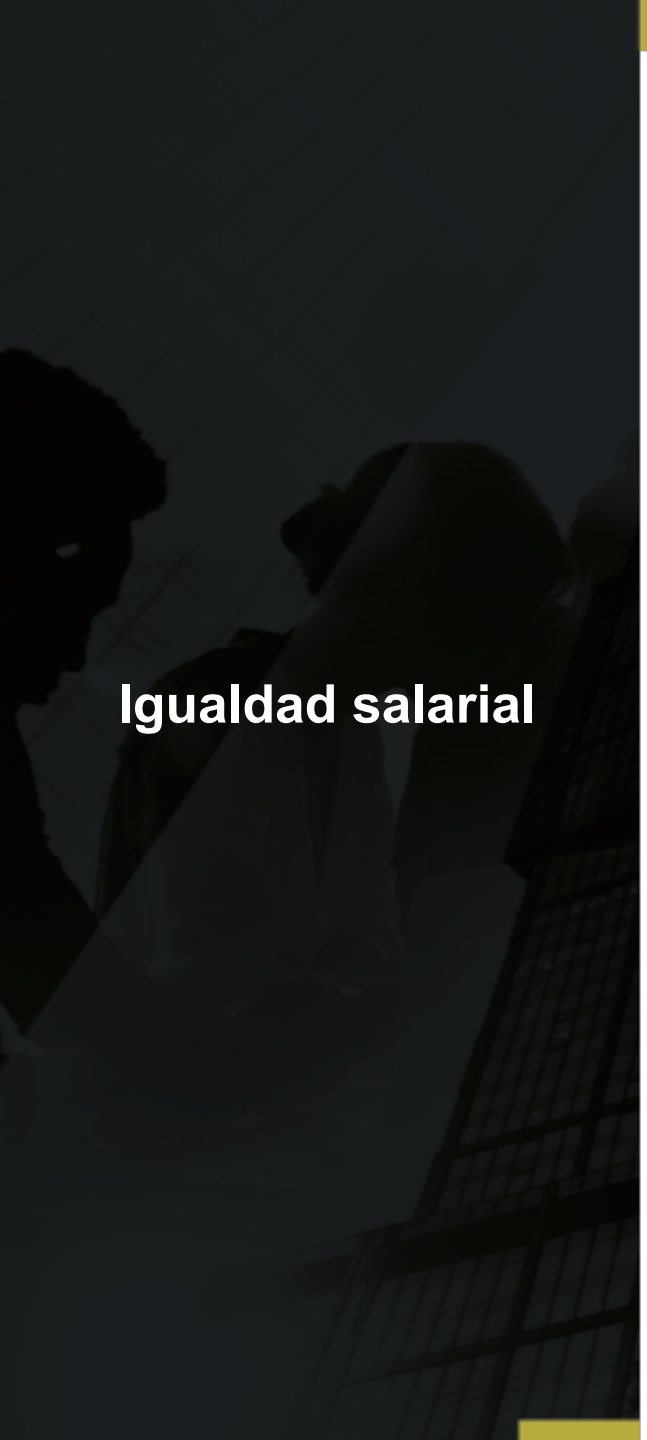
Esto permite satisfacer las necesidades más apremiantes de los trabajadores y sus familias.

> *"Para lograr la justicia social se debe de desarrollar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas."*

Medidas aplicables:

- ✓ Exista un permiso o se reduzca la jornada laboral, para el cuidado de hijos y familiares dependientes, en el cual se garantice la estabilidad en el empleo
- ✓ suspender la actividad en las situaciones de emergencia familiar
- ✓ subsidios por los cuidados de infantes y adolescentes
- ✓ se otorgue capacitación y adiestramiento en horarios laborales, para que no tengan que dedicar tiempo familiar para ejercitar este derecho laboral
- ✓ se definan horarios flexibles para que los subordinados puedan acompañar a sus hijos en horarios escolares

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral



Igualdad salarial

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral, para que los **trabajadores gocen de igualdad de trato** en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones

(Arts. 2o. y 330-H, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

¿Qué cuidar en la igualdad de trato?

Las personas en teletrabajo:

- ✓ no pueden ser discriminados directa o indirectamente, por ninguna cuestión como edad, sexo, preferencias, condición social, etc

- ✓ tendrán los mismos derechos que los que laboren en el centro de trabajo, conforme al principio "igual puesto, igual salario". Por ejemplo:
  - salario
  - prestaciones laborales y de previsión social (en lo aplicable)
  - capacitación y adiestramiento
  - cuidado de su salud

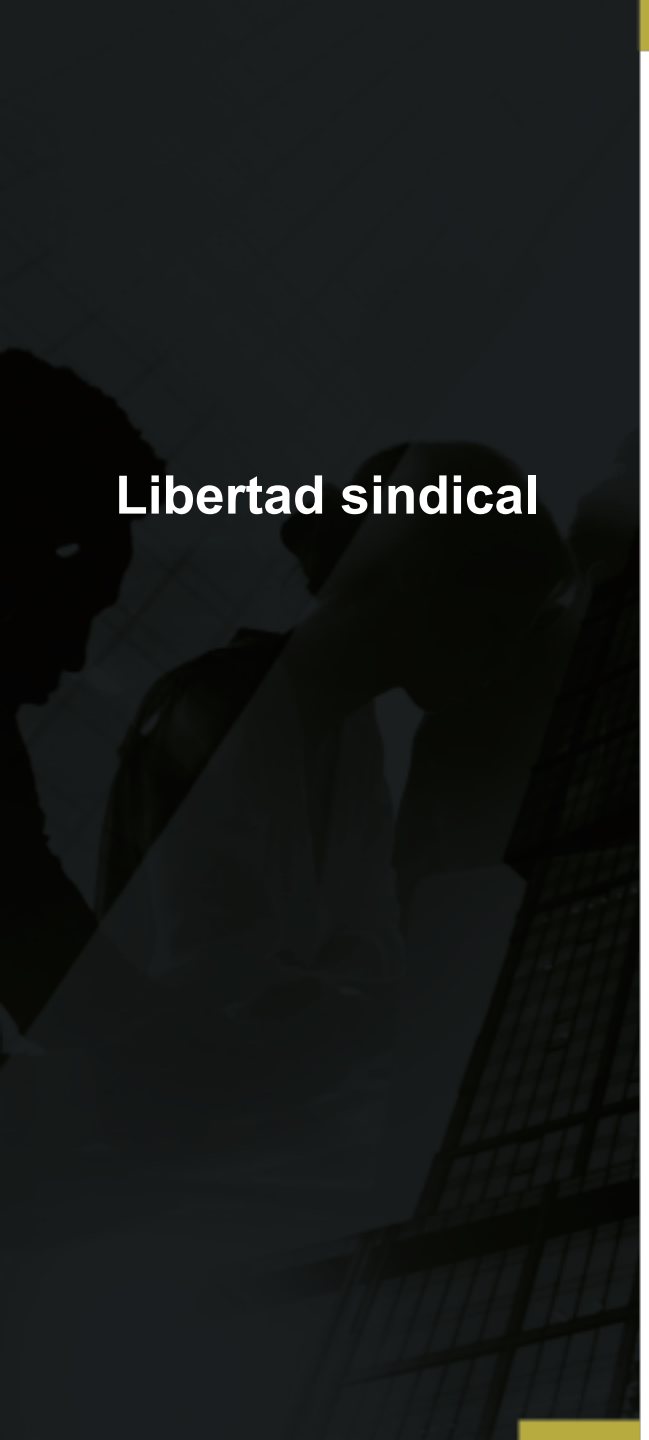
- ✓ que previamente estaban en presencial, no pueden sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo salario, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y ascensos

- ✓ no pueden sufrir perjuicio si por causa ajena a ellos, existen dificultades, técnicas u otras que le impidan teletrabajar

- ✓ derecho a una protección contra el acoso sexual o laboral

- ✓ conciliación y corresponsabilidad familiar

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral



Libertad sindical

La libertad sindical está ligada al derecho de toda persona de elegir unirse o no a una agrupación, para alcanzar ciertos objetivos a través de esta.

Además, permitirles a los subordinados coaligarse para proteger sus prerrogativas laborales, les da la oportunidad de defender sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la autonomía personal y colectiva.

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

La libertad sindical implica:

- ✓ derecho de la sindicalización sin distinción alguna
- ✓ coaligarse sin autorización previa en defensa de sus propios intereses
- ✓ facultad de redactar los estatutos y los reglamentos de los sindicatos
- ✓ no ser sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa
- ✓ la no intervención del sector patronal y del Estado, y
- ✓ opción de elegir a sus propios representantes

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Obligación especial

Los patrones deberán facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva

Esto sustituye las obligacion de fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria para el desarrollo del procedimiento de consulta inherente a la representatividad sindical y ratificación del contrato colectivo de trabajo

(Arts. 2o. y 330-C, LFT)

Por ende:

- ✓ Los teletrabajadores tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro laboral

- ✓ será necesario prever en el CCT las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los subordinados que laboran en su casa

- ✓ el patrón, entre otras cosas, deberá:
  - suministrar al sindicato los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos: acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa
  - en su caso implementar un tablón virtual, en el intranet
  - asegurarse que no existen obstáculos en la comunicación entre el sindicato y los teletrabajadores
  - garantizar que los colaboradores participen en las actividades sindicales, y ejerzan su derecho al voto

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

G R A C I A S

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral