

TEMA: Trabajo

SUBTEMA: Regulación home office

REFERENCIA: Becerra, B. (26 de noviembre de 2020). Patrones pagarían luz e internet con la regulación del "home office". *El Sol de México*. Recuperado de <http://bit.ly/3sMKJFI>

NOTA:

Patrones pagarían luz e internet con la regulación del "home office"

A fin de contar con una regulación jurídica más amplia se aprobaron en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la Cámara de Diputados reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de teletrabajo con cambios al artículo 311 e incluir los del 330-A al 330-K, para dejar en claro que:

"La persona trabajadora bajo esta modalidad, es quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado, en un lugar distinto a la instalación de la empresa o centro del trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y comunicación. Cuando el 40% de cumplimiento de la labor sea fuera del centro de trabajo, será considerado como teletrabajo"

"Esta iniciativa que fue aprobada por el Senado de la República en 2019, trae ahora cambios importantes y representa un gran avance en el país, que hasta ahora y pese a la pandemia del Covid-19, no cuenta con una regulación adecuada que proteja los derechos de los trabajadores", afirma el especialista en Derecho Laboral, Héctor de la Cruz.

En entrevista con El Sol de México, detalla que es muy posible que esta minuta de reforma a la LFT, se apruebe antes del 15 de diciembre que terminan las actividades legislativas.

De los cambios y adecuaciones, señala que solo se considerará “home office” cuando el tiempo que el trabajador labore en esta modalidad sea de más del 40% de su jornada.

Y ejemplifica: En una jornada de 48 horas semanales, esto es 8 horas diarias, tendría que laborar más de 19.2 horas en su domicilio o el lugar que elija para ser considerado como trabajador a distancia o teletrabajador.

Explica el abogado De la Cruz que en el contrato de trabajo deberá especificarse el monto que el patrón pagará por concepto de servicios relacionados con el teletrabajo o “home office”, que incluirá luz, internet, telefonía, entre otros.

También la jornada de trabajo deberá ajustarse a los máximos legales. Por lo tanto, las empresas deberán implementar acciones para medir la asistencia y tiempo efectivo de servicio.

Además, deberán incluir el teletrabajo como parte de las condiciones laborales, siempre y cuando las actividades sean compatibles.

Igual los reglamentos interiores de trabajo deberá regular esta modalidad con base en la LFT.

Entre las obligaciones de los patrones está el instalar y dar mantenimiento a las herramientas de trabajo: sillas ergonómicas, impresoras, computadoras, entre otros y asumir los costos de conexión y luz en una parte proporcional.

Se contempla el derecho del trabajador a la desconexión, esto es apagar su equipo, no contestar llamadas ni correos, al concluir su jornada. “Esto con la finalidad que pueda dedicar tiempo a otras actividades personales”.

Precisa el experto en Derecho Laboral del despacho De la Vega & Martínez Rojas, que el cambio a esta modalidad podrá hacerse solo con el consentimiento del trabajador y éste tendrá en todo momento el derecho de reversibilidad, es decir, podrá decidir cambiar a una modalidad presencial.

COMENTARIO

El “home office” ha representado una solución práctica durante la pandemia, principalmente por no tener que poner en riesgo la salud de los trabajadores para continuar con las actividades principalmente administrativas o de oficina. Esta modalidad de trabajo que ya había tenido un auge previamente a la pandemia, se encontraba en proceso para su regulación debido a que cuando se trabaja en casa se suele omitir gastos que no tendrían que corresponderle al trabajador, como la luz, el internet e incluso los dispositivos electrónicos. Las reformas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) además de especificar que se entiende por teletrabajo o más comúnmente home office, también establecen la obligación de los patrones de cubrir los servicios que sean necesarios para trabajar desde casa, así como brindar el mantenimiento necesario para laborar de manera óptima.

Según reveló el estudio de PWC, CFO Pulse: Impactos Financieros del COVID-19 en empresas mexicanas¹, el 64% de los directores de finanzas creen que el trabajo remoto llegó para quedarse, ya que las organizaciones apostarán por mantener esta medida cuando se libere el regreso a las oficinas. La protección de los derechos de los trabajadores debe ser siempre prioridad en la agenda política, especialmente en situaciones extraordinarias como la que atravesamos actualmente, donde la situación de muchos habitantes se ha visto vulnerada.

RESPONSABLE

Cynthia Guadalupe Hernández Rojas

¹ Líder empresarial. (22 de mayo de 2020). La pandemia por COVID-19 podría acelerar la regulación del Home Office. Recuperado de <http://bit.ly/2M0b4PK>