



Reforma de teletrabajo en México y pruebas electrónicas



Littler[®]

Presentada por



MÓNICA SCHIAFFINO

Socia

mschiaffino@littler.com



LEÓN RODRÍGUEZ

Socio

ljrodriguez@littler.com

Reforma a la Ley Federal Trabajo

- Publicada el 11 de enero de 2021.
- Entrada en vigor: 12 de enero de 2021.
- La STPS tendrá 18 meses para emitir una Norma Oficial Mexicana con disposiciones relativas a la salud y seguridad en la modalidad de teletrabajo.



Definición de teletrabajo

- Prestación de servicios remunerados bajo la supervisión del patrón.
- Desarrollados en un lugar distinto de las instalaciones de la empresa o del patrón.
- Utilizando las tecnologías de la comunicación y la información.
- En más del 40% de la jornada de trabajo.

**El trabajo remoto ocasional o esporádico
no es considerado como teletrabajo.**

¿Es teletrabajo el trabajo remoto por COVID-19?



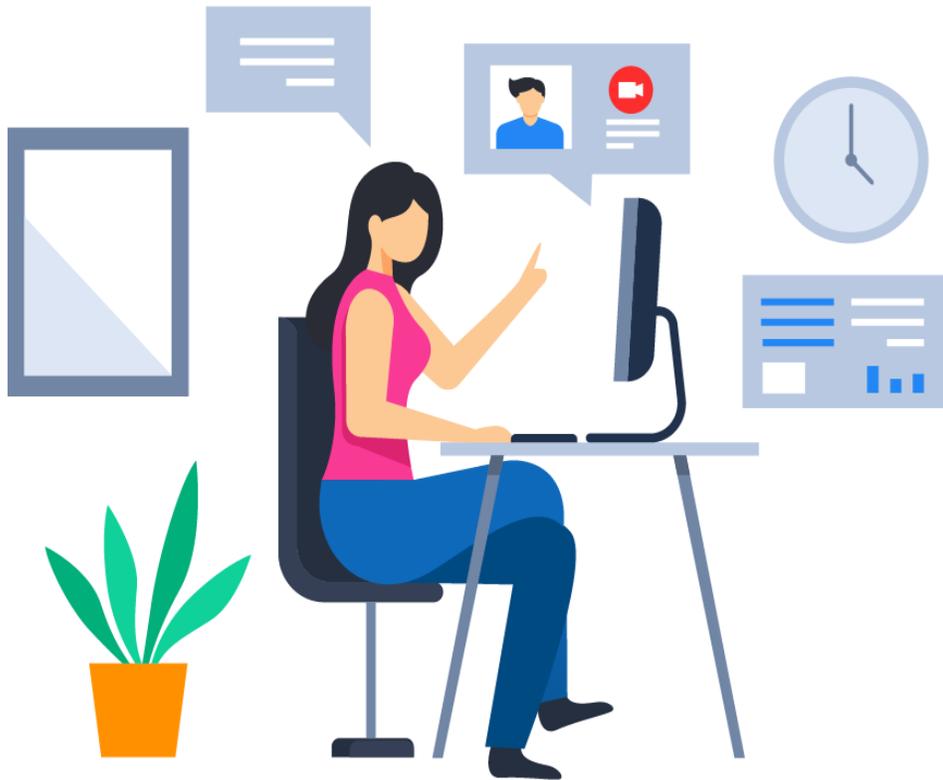
- El artículo 330-G de la LFT, establece: “El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.”
- El 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud determinó la pandemia como una “emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor.”
- El trabajo remoto por COVID-19 es obligatorio (no voluntario) y **deben cumplirse con las obligaciones de este nuevo capítulo.**

Obligaciones de los patrones

- ✓ El contrato individual de trabajo debe incluir los términos y condiciones señalados en el artículo 25 y:
 - Herramientas proporcionadas por el patrón, incluyendo las relativas a seguridad e higiene.
 - Monto que pagará el patrón para cubrir los servicios relacionados con el teletrabajo.
 - Mecanismos de comunicación y supervisión (cámaras y micrófonos solo de manera extraordinaria).
 - Términos de reversibilidad.



Obligaciones de los patrones



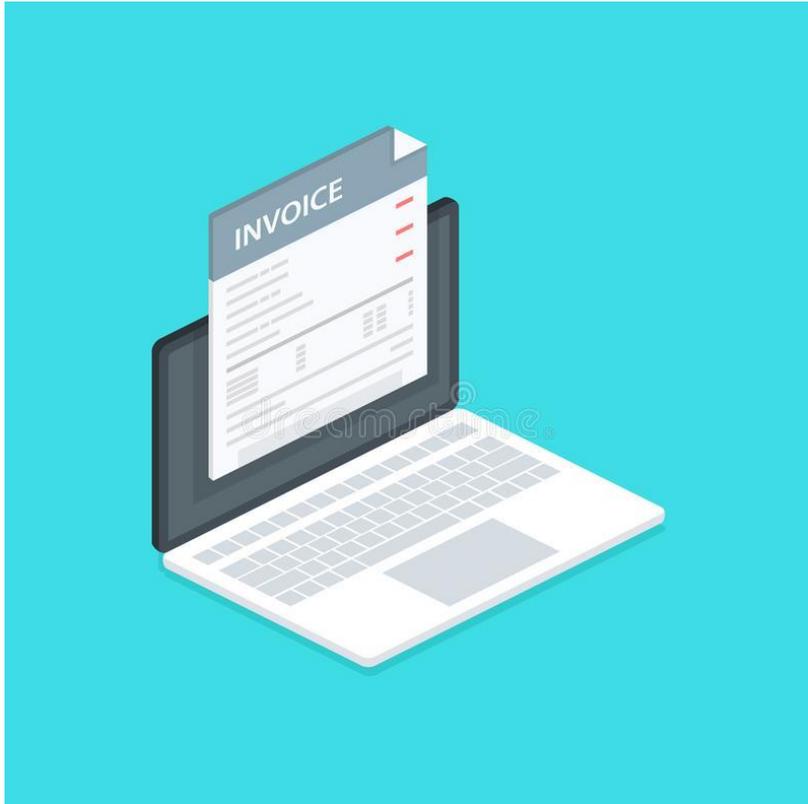
- Incluir disposiciones sobre teletrabajo en el contrato colectivo/reglamento interior de trabajo.
- Proporcionar, instalar y dar mantenimiento a las herramientas de trabajo.
- Llevar un registro del equipo de seguridad e higiene entregado a los trabajadores.
- Proteger la información utilizada por los empleados.

Obligaciones de los patrones

- Respetar el derecho a la desconexión.
- Impartir capacitación sobre el uso adecuado de tecnologías de la información.
- **Determinar, con perspectiva de género, la disponibilidad de los empleados durante la jornada de trabajo.**
- **En caso que los patrones incumplan con alguna de las obligaciones antes señaladas, podrán hacerse acreedores a multas que van de 50 a 5000 Unidades de Medida y Actualización (\$4,481 a \$448,100 pesos) por cada infracción cometida y por cada trabajador afectado.**



Obligaciones de los patrones



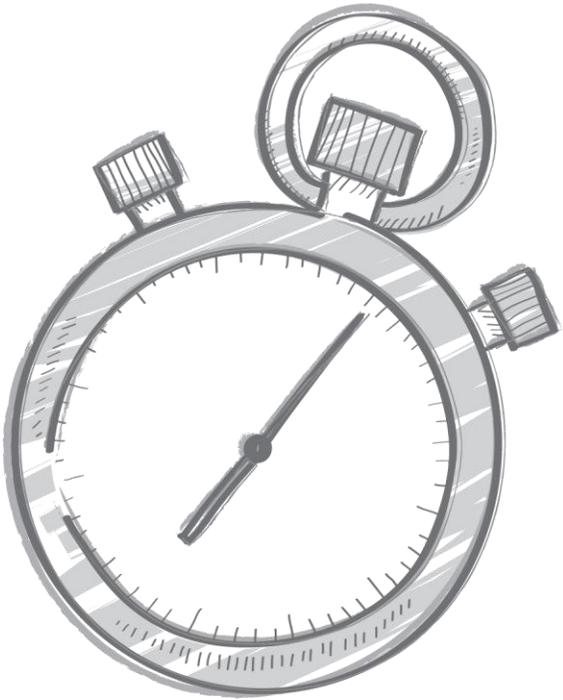
- Pagar servicios de telecomunicación y la parte proporcional de energía eléctrica.
 - Requerir a los empleados las facturas de los servicios.
 - Determinar un monto fijo promedio.
 - Documentarlo apropiadamente como instrumento de teletrabajo.
 - Verificar con asesores fiscales el tratamiento del pago.

Obligaciones de los empleados



- Cuidar debidamente las herramientas de trabajo.
- Informar al patrón los costos de servicios relacionados con el teletrabajo.
- Obedecer las disposiciones de seguridad y salud.
- Utilizar los mecanismos de supervisión de actividades.
- Atender las políticas de protección de datos que utilicen para sus funciones.

Jornada laboral y horas extra en el teletrabajo



- La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 61 que “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”
- En el caso del teletrabajo, es importante que la jornada sea especificada por escrito dentro del contrato individual de trabajo, sin sobrepasar el límite legal.
- La naturaleza del teletrabajo permite que el propio trabajador administre su tiempo.

Derecho a la Desconexión

- Riesgos para la salud de los trabajadores: físicos y psicosociales.
- Obligación de los patrones el prevenir factores de riesgo psicosocial y otorgar condiciones de trabajo óptimas para la salud del trabajador.
- El trabajador no tiene obligación de responder comunicaciones electrónicas después de terminada su jornada de trabajo.



Riesgos de trabajo

- La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 473 que todos aquellos accidentes y enfermedades que sufran los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo son considerados como riesgos de trabajo, teniendo los patrones la responsabilidad de prevenirlos.
- En caso que el patrón incumpliera con su obligación de registrar a los trabajadores ante el IMSS, los patrones serían responsables también de otorgar a los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo los siguientes derechos: *I. Asistencia médica y quirúrgica; II. Rehabilitación; III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera; IV. Medicamentos y material de curación; V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; e VI. Indemnización*



Riesgos de trabajo



- El capítulo del Trabajo a Domicilio de la Ley Federal del Trabajo no establece regulación especial alguna con respecto a la responsabilidad que tendrá el patrón o el trabajador en relación a un accidente o enfermedad de trabajo, lo cual nos hace llegar a la conclusión que la normatividad general de riesgos de trabajo es aplicable también al trabajo especial del teletrabajo considerando algunos criterios.

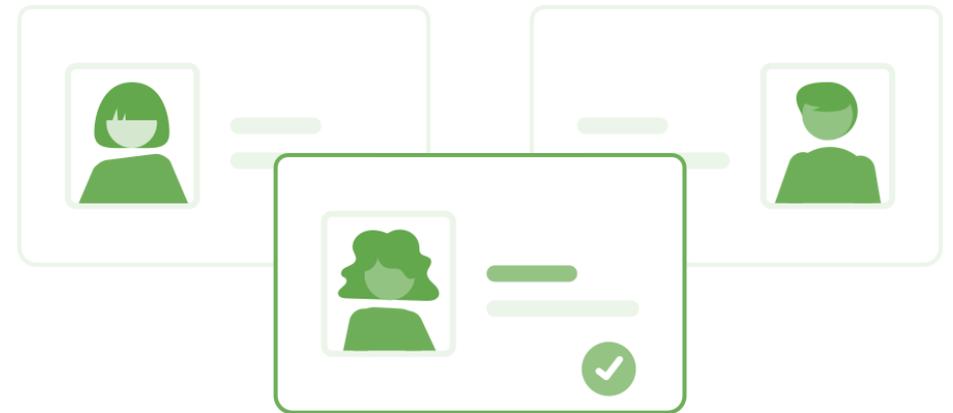
Riesgos de trabajo

- El IMSS deberá acreditar los siguientes elementos para determinar si el teletrabajador efectivamente sufrió un riesgo de trabajo o no:
 1. Que ocurra en el lugar en el que presta servicios.
 2. Que el accidente o enfermedad de trabajo sea el resultado directo de la labor que desempeña el empleado al servicio del patrón.
 3. Que el empleado se encuentre sujeto a la subordinación del patrón al momento de sufrir el accidente de trabajo.



Recomendaciones Prácticas

- Documentar apropiadamente el teletrabajo y:
 - Definir el tipo de teletrabajador:
 - Por emergencia sanitaria (COVID-19).
 - Empleado que trabajará más del 40% remotamente después de la pandemia.
 - Empleado que trabajará remotamente de manera voluntaria, pero tendrá espacio disponible en las instalaciones de la empresa.



Recomendaciones Prácticas



- Documentar apropiadamente el teletrabajo y:
 - En caso de teletrabajo temporal o por COVID-19, señalar el periodo durante el cual se implementará esta modalidad.
 - Indicar el domicilio particular en el cual deberá prestar servicio el trabajador y la obligación de notificar al patrón el cambio de este.
 - Obligación del trabajador de auto administrar su jornada de trabajo, limitada a 48 horas por semana, así como desconectarse al término de la misma.

Recomendaciones Prácticas

- Definir las obligaciones de las partes en materia de condiciones de seguridad e higiene adecuadas (ej. obligación de la empresa de capacitar y del empleado de seguir las medidas ordenadas por el patrón).
- Obligación del trabajador de mantener la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.
- Descripción de las herramientas o equipos de trabajo entregados al trabajador.



Pruebas electrónicas



Ley Federal del Trabajo

- *Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:*

(...)

*Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las **distintas tecnologías de la información y la comunicación**, tales como **sistemas informáticos**, medios electrónicos ópticos, fax, **correo electrónico**, **documento digital**, **firma electrónica o contraseña** y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.*

- *Artículo 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.*

Tipos de firmas



Firma Digital: Conjunto de trazos que identifican a una persona física y que es digitalizada a través de una fotografía, escaneo o el uso de pantallas o pads touch.



Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos.



Firma Electrónica Avanzada: Conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa.

Tipos de firmas

- Emitida por cualquier persona física o moral
- Digitalización de la firma autógrafa de una persona, no requiere usuario y contraseña
- Surte efectos de una copia

Firma Digital



- Emitida por cualquier persona física o moral
- Funciona con un usuario y contraseña
- Surte efectos de una copia

Firma Electrónica



- Emitida por el SAT o los Prestadores de Servicios de Certificación (autorizados por la Secretaría de Economía)
- Utiliza la clave privada y el certificado digital proporcionado por el SAT o los PSCs
- Surte los mismos efectos que una firma autógrafa

Firma Electrónica Avanzada



Recomendaciones Prácticas

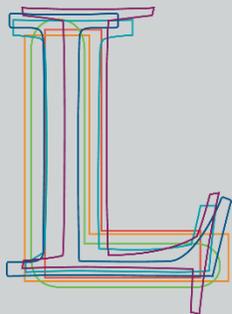


- Recabar firmas autógrafas, principalmente en:
 - Contrato individual de trabajo.
 - Documentos de terminación
- En caso de no ser posible, recabar firmas electrónicas avanzadas.
- De no contar con firmas electrónicas avanzadas, recabar firmas digitales o electrónicas simples, acompañadas de un correo en el que el empleado reconozca su acuerdo con el documento.
- En la medida de lo posible, obtener posteriormente firmas autógrafas.
- En caso de tener un sistema de firmas electrónicas, contar con el acuerdo del empleado sobre el uso de estos medios para manifestar su consentimiento.



¿Preguntas?

This information provided by Littler is not a substitute for experienced legal counsel and does not provide legal advice or attempt to address the numerous factual issues that inevitably arise in any employment-related dispute. Although this information attempts to cover some major recent developments, it is not all-inclusive, and the current status of any decision or principle of law should be verified by counsel.



Gracias!

This information provided by Littler is not a substitute for experienced legal counsel and does not provide legal advice or attempt to address the numerous factual issues that inevitably arise in any employment-related dispute. Although this information attempts to cover some major recent developments, it is not all-inclusive, and the current status of any decision or principle of law should be verified by counsel.