



JA Del Río

NEWSLETTERS #5, 2021

Conozca el decreto de reforma para regular el teletrabajo o home office.

El pasado 11 de enero se publicó en el Diario Oficial de la Federación decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo, considerando los siguientes aspectos:

- Nueva definición de Trabajo a Domicilio.
- Regulación del Teletrabajo.
- Obligaciones y derechos especiales de empleadores y trabajadores.

El artículo 311 de la LFT define al Trabajo a domicilio como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

El capítulo XII BIS enuncia las características del Teletrabajo, mejor conocido como home office:

- 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.



Learn about the reform decree to regulate telework or home office.

On January 11, the Official Gazette of the Federation published a decree amending article 311 and adding chapter XII BIS of the Federal Labor Law on Teleworking, considering the following aspects:

- New definition of Telework.
- Regulation of Telework.
- Obligations and special rights of employers and workers.

Article 311 of the LFT defines Telework as that which is usually carried out for an employer, at the worker's home, or in a place freely chosen by him/her, without immediate supervision or direction from the person providing the work.

Chapter XII BIS sets out the characteristics of Telework, better known as home-office:

- It is a form of subordinate labor organization consisting of the performance of remunerated activities, in places other than the employer's establishment or establishments, so the physical presence of the worker is not required under the teleworking modality in the work center, primarily using information and communication technologies for contact and command between the worker under the teleworking modality and the employer.

• La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo o teletrabajador será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado, en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del empleador y utilice las TIC.

• Se considerará teletrabajo y se registrarán por este capítulo aquellas actividades que se desarrollen en más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio elegido por el trabajador, no se considerará teletrabajo cuando se realice de forma ocasional o esporádica.

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Dicho contrato deberá incluir:

I Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes.

II Naturaleza y características del trabajo.

III Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago.

IV 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.

V 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;

VI Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

VII Las demás estipulaciones que convengan las partes.

• The worker under the teleworking modality or teleworker will be the one who provides their personal, paid, and subordinate services in a place other than the company's facilities or employer's source of work and using ICT (TIC in Spanish).

• Telework will be governed by this Chapter and will consider those activities carried out in more than forty percent of the time at the address chosen by the worker. Telework will not be considered as such when it is carried out occasionally or sporadically.

The working conditions will be recorded in writing through a contract, and each of the parties will keep a copy. Said contract must include:

I. Name, nationality, age, sex, and domicile of the parties.

II. Work's nature and characteristics.

III. Amount of salary, date, and place or form of payment.

IV. The equipment and work supplies, including those related to the health and safety obligations provided to the worker under the telework modality.

V. Description and amount that the employer will pay to the worker under the telework modality to cover services related to Telework.

VI. Contact and supervision mechanisms between the parties and the duration and distribution of schedules, provided they do not exceed the legal maximum.

VII. Other stipulations agreed upon by the parties.



La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Los patrones tendrán algunas obligaciones especiales, entre ellas las siguientes:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- 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.
- Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras.
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.

The teleworking modality will form part of the collective labor contract, which may exist between unions and companies, and a copy of these contracts must be delivered free of charge to each of the workers who perform their work under this modality.

Employers who do not have a collective labor agreement must include teleworking in their internal work regulations and establish mechanisms that guarantee connection and contact between workers under this modality.

Employers will have some special obligations, including the following:

- Provide, install, and upkeep the necessary teleworking equipment such as computer equipment, ergonomic chairs, and printers, among others.
- Receive work on time and pay salaries in the stipulated form and dates;
- Assume the costs derived from work through the telework modality, including, where appropriate, the payment of telecommunication services and the proportional part of electricity.
- Keep a record of the supplies delivered to the workers.
- Implement mechanisms that preserve the security of information and data used by workers in the teleworking modality.
- Respect the right to disconnection of workers in the telework modality at the end of the working day.

- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.
- 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.

Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- 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.

- Register teleworkers to the mandatory social security regime.
- Establish the necessary training and advisory mechanisms to guarantee the adaptation, learning, and proper use of information technologies for workers in the telework modality, with particular emphasis on those who change from face-to-face modality to Telework.
- Workers in the teleworking modality are subjected to the following special obligations:
- Take the utmost care in the storage and conservation of the equipment, materials, and supplies that they receive from the employer;
- Provide timely information on the agreed costs for the use of telecommunication services and electricity consumption derived from teleworking;
- Obey and behave following the provisions on safety and health at work established by the employer;
- Attend and use the mechanisms and operating systems to supervise their activities, and
- Attend to the data protection policies and mechanisms used in the performance of their activities and the restrictions on their use and storage.

The change in the modality from face-to-face to teleworking must be voluntary and established in writing under this Chapter, except in cases of duly accredited force majeure. In any case, when a change is made to the



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. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Los mecanismos, sistemas operativos u otra tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser adecuados a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en teletrabajo, por lo cual solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones lo requiera

La STPS deberá emitir, dentro de los 18 meses siguientes, contados a partir de la entrada en vigor de ese decreto, una Norma Oficial Mexicana (NOM), la cual establecerá las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados en la modalidad de teletrabajo; es decir, considerará los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pueden causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los teletrabajadores.

Ahora bien, es importante comentar que desde el punto de vista fiscal no existe claridad en cuanto a los siguientes puntos:

1) Cuáles serán los mecanismos para determinar la proporción que deberá pagar el patrón respecto de la electricidad y servicios de telecomunicación, así como los mecanismos para que el trabajador demuestre dicha proporción.

the face-to-face modality, for which they will be able to agree on the mechanisms, processes, and times necessary to validate their will to return to said modality.

The mechanisms, operating systems, or any other technology used to supervise teleworking must be adequate to their objective, guaranteeing the right to the teleworkers' privacy. Video cameras and microphones may only be used to supervise work extraordinarily or when required by the functions' nature.

The STPS must issue, within the following 18 months, counted from the entry into force of that decree, an Official Mexican Standard (NOM), which will establish the particular safety and health conditions for the work carried out in the modality of telework; that is, it will consider ergonomic and psychosocial factors and other risks that could cause adverse effects on the life, physical integrity or health of teleworkers.

Now, it is important to comment that from the tax point of view, there is no clarity regarding the following issues:

1) Which will be the mechanisms to determine the proportion that the employer must pay regarding electricity and telecommunication services, as well as the means for the worker to demonstrate said proportion.

2) How the reimbursement of said expenses will be made to the workers, and what characteristic should be given to said reimbursement so that it is not considered taxable income for the worker.

3) How said expense reimbursement should be recorded in the worker's payroll CFDI and its periodicity.



2) Como se efectuará el reembolso de dichos gastos a los trabajadores y que característica se le deberá dar a dicho reembolso para que este no sea considerado como un ingreso gravable para el trabajador.

3) Como se deberá presentar dicho reembolso de gastos en el CFDI de nómina del trabajador y la temporalidad con que se efectuaran los mismos.

En este sentido, se espera por parte de las Autoridades Fiscales reglas de carácter particular para la aplicación de esta disposición.

Se adjunta publicación del DOF 11/01/2021, 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.

Derivado de lo anterior en J.A. Del Río estamos a sus órdenes para atender cualquier duda al respecto.

In this sense, specific rules are expected from the Tax Authorities for the application of this provision.

Attached is the publication of DOF 01/11/2021, DECREE, which amends article 311 and adds chapter XII Bis, on Teleworking, to the Federal Labor Law.

Derived from the above in J.A. Del Río, we are at your service to answer any questions in this regard.





Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com
jadelrio.com

