



E info@rhtlegal.com
T +52 (656) 634-0430
T +1 (915) 225-2289
www.rhtlegal.com



10 DE DICIEMBRE DE 2020

El día 09 de diciembre de 2020, el Senado de la República aprobó por unanimidad, en lo general y en lo particular, la Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforma el Artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo -LFT- en materia de “Teletrabajo” conocido también como “Home Office”.

Los puntos más importantes de dicha reforma son los siguientes

1. Se define el Teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón. En ese sentido, no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo en el centro de trabajo o establecimiento del empleador, 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.
2. Se define a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, a quien preste sus servicios personales, remunerados y subordinados, en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón, y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.
3. Se considerará la modalidad de Teletrabajo, cuando la relación laboral se desarrolle en más de un 40% fuera del centro de trabajo.
4. No será considerado Teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

DECEMBER 10th, 2020

On December 9th 2020, the Senate of the Republic unanimously approved the broad and the specific provisions contained in the Minutes of the Decree Project under which Article 311 of the Federal Labor Law –LFT– is to be reformed and to add Chapter XII Bis to the same to regulate “From-Distance Work” known as “Home Office”.

The highlights of this reform are as follows:

1. It defines Home Office as a subordinate labor organization that consists of paid activities taking place in other locations that are not the location or locations of the company. In this sense, it does not require the physical presence from a worker at the company’s location or workplace for under this category of Home Office, the worker utilizes primarily information technologies and communications for being in contact and to receive commands between workers and the employer.
2. It defines the worker working under Home Office, whoever is providing with his or her personal services, paid and subordinated in a location other than the company’s location or workplace, and uses information and communication technologies.
3. It is considered to be Home Office when the percentage of hours worked outside the company’s location exceeds 40%.
4. It shall not be considered Home Office when this modality is used occasionally or sporadically.



E info@rhtlegal.com
T +52 (656) 634-0430
T +1 (915) 225-2289
www.rhtlegal.com



5. Las condiciones del teletrabajo deberán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar.
 6. Deberá incluirse esta modalidad en los Contratos Colectivos de Trabajo. Los patrones deberán garantizar a las personas teletrabajadoras, que tengan conocimiento y gocen de la respectiva libertad sindical y negociación colectiva.
 7. Cuando no exista Contrato Colectivo de Trabajo, las disposiciones relativas al teletrabajo deberán incluirse en el Reglamento Interior de Trabajo.
 8. El cambio de modalidad de presencial a teletrabajo deberá ser voluntario y establecerse por escrito. Asimismo, se garantiza la reversibilidad a la modalidad presencial.
 9. Se debe garantizar el equilibrio de la relación laboral para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo gocen de los mismos derechos laborales que aquellos que presten sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo.
 10. Deberá garantizarse el derecho a la intimidad de las personas Teletrabajadoras. Solamente se permite utilizar cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo cuando las funciones desempeñadas lo requieran.
 11. Obligaciones especiales para los patrones:
 - Aportar los medios, recursos y herramientas necesarias para cumplir con el trabajo, tales como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras,
5. The work conditions of Home Office will have to be determined by a written and signed contract to be kept by both parties.
 6. This Home Office mode should be included in the Collective Labor Contracts. Employers must guarantee to Home Office workers knowledge on and access to their respective union freedom and collective negotiation rights.
 7. When there is no Collective Labor Contract, the provisions related to working from home will have to be included in the Internal Work Regulations.
 8. The change of modality from in-person to Home Office will have to be voluntary and agreed in writing. Also, the provisions provide that Home Office can be reversed to in-person modality.
 9. The equilibrium of the labor relation for the people working under the Home Office should be guaranteed to have the same labor rights as those that are providing their service under in-person modality at the Company's locations.
 10. Employers must guarantee the Homeworker's right of intimacy. Video cameras and microphone use will only be allowed when the workers' work is to be supervised in accordance with the nature of the entrusted work.
 11. Employers' special obligations:
 - To provide with the necessary means, tools and resources needed to perform the job, such as computer equipment, ergonomic



entre otros, y encargarse del mantenimiento de estos.

- Brindar mecanismos de capacitación para el uso de tecnologías de la información y comunicación.
- Asumir gastos y costos derivados del trabajo en esta modalidad que en cuyo caso se originen durante la jornada laboral, incluyendo, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Garantizar el derecho a la desconexión.
- Promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Garantizar derecho a la intimidad, respetando los datos personales y acotando las circunstancias bajo las cuales se podrán utilizar cámaras de video y micrófonos.

12. Obligaciones especiales de los trabajadores:

- Cuidado, guarda y conservación de los insumos proporcionados para realizar sus labores.
- Respetar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Protección y confidencialidad de la información utilizada para el desempeño de sus labores.

13. Dentro de los dieciocho meses siguientes a la entrada en vigor de la reforma, el Poder Ejecutivo Federal deberá publicar la Norma Oficial Mexicana que rija las

E info@rhtlegal.com
T +52 (656) 634-0430
T +1 (915) 225-2289
www.rhtlegal.com



chairs, printers among other, and provide maintenance to them.

- Provide training tools for the use of information and communication technologies.
- Must pay the expenses and costs derived of the job under this modality that are originated during working hours, including the payment of telecommunication services and a prorated expense of the electricity.
- Guarantee the right of being offline.
- Promote the equilibrium between working from home and personal life.
- Guarantee the right of intimacy, respecting the personal data and limiting the circumstances under which video cameras and microphones are to be used.

12. Workers' special obligations:

- To keep, take care and preserve the resources provided for the performance of their duties.
- Respect any provisions in the matter of Security and Safety while working from home.
- To protect confidential information provided to them for use in the performance of their duties.

13. Within the next 18 months following the formal approval of these amendments, the Executive Federal Branch will publish a Mexican Official Norm



obligaciones en materia de seguridad y salud en el Teletrabajo.

14. El Decreto deberá promulgarse por el Presidente de la República y publicarse en el Diario Oficial de la Federación para su entrada en vigor a partir del día siguiente.

Para cualquier duda o comentario, por favor no dude en contactarnos.

for the purpose of regulating the obligations in the matter of Security and Safety for Home Office.

14. The Decree will be enacted by the President of the Mexican Republic and published in the Federal Official Gazette to be effective and enforceable as of the next day.

If you have any questions and/or comments, please do not hesitate to contact us.

E info@rhtlegal.com
T +52 (656) 634-0430
T +1 (915) 225-2289
www.rhtlegal.com



Amalia Idali Félix Carrillo
afelix@rhtlegal.com

Armando Ramírez Ávila
aramirez@rhtlegal.com

Jorge Luis Azani Sánchez
jazani@rhtlegal.com

Cynthia Verónica Rincón Ogaz
crincon@rhtlegal.com

-RHT-