

Puntos Finos Del Trabajo A Domicilio Y Teletrabajo, Así Como La Aplicación De La Norma Mexicana 037

*C.P.C. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

Dra. Laura Grajeda Trejo

PRESIDENTA

C.P., P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Mario Enrique Morales López

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL CON CARGOS**

C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides
C.P. y P.C.F.I. Edgar Enríquez Álvarez	C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo
C.P.C. Jaime Zaga Hadid	L.D. José Luis Sánchez García
C.P. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González	L.C.C. y P.C. FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela	L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña
	L.C.P y PC.F.I. Rolando Silva Briseño

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P.C. Alan Yohan Nájera Olivares	C.P.C. y M.I. Carlos M de la Fuente A
L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano	C.P.C. y P.C.I. Javier Juárez Ocoténcatl
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	C.P.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena
C.P.C. Orlando Corona Lara	C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera
	C.P.C. y Dra. Virginia Ríos Hernández

REGIÓN ZONA CENTRO ISTMO PENINSULAR

C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez	C.P., L.D. y MI. Gisela Beirana Guevara
L.D. y L.C.P José Pablo Hidalgo García	C.P.C. Luis Roberto Montes García

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

C.P.C. Crispín García Viveros Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain	Lic. Francisco Vázquez García
C.P., M.F. y P.C.CA. José Alfredo Aburto Gaitán	C.P.C. José Guadalupe González Murillo
C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez	C.P.C., L.D. y M.F. Luis Manuel Cano Melesio
	C.P.C. y M.I. Rigoberto Duarte Ochoa

REGIÓN ZONA NOROESTE

C.P.C. Claudia Hernández Liñan	L.C.P. Didier García Maldonado
	C.P.C. Patricia Solís Ramírez

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P.C. Damaris Villalobos Pérez	C.P.C. y L.D. Juan Ramón Salas García
---------------------------------	---------------------------------------

Puntos Finos Del Trabajo A Domicilio Y Teletrabajo, Así Como La Aplicación De La Norma Mexicana 037

*C.P.C. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González
Integrante de la CROSS Nacional*

Antecedentes y Generalidades. -

A raíz de que se extendió el coronavirus a nivel mundial, surgieron situaciones especiales que generaron problemas de salud, económicos y por qué no decirlo hasta políticos, en la que cada uno de los países implementaron medidas de solución que consideraban convenientes, de ser en algunos casos sana distancia, protocolos sanitarios, delimitación de fronteras en diversas partes hasta cierres totales de paso entre algunas ciudades.

Para México no fue la excepción por lo que gradualmente se fueron implementado medidas sanitarias a través de reportes diarios de coronavirus, suspensión de actividades para permitir únicamente las esenciales, publicación de protocolos de salud, semaforos para la apertura y cierre de establecimientos, etc. y en el que el sector económico- productivo en algunos casos realizo cierres temporales, cierres totales de establecimiento y en otros se reinvento adaptándose a nuevas formas de trabajo como el “Home Office”, la reducción de jornadas de trabajo, establecimiento de guardias, cambio de actividades que atendieran las nuevas necesidades, en fin. Por ello el Gobierno a su vez procedió a complementar la parte legal elaborando las reformas a diversas leyes por considerarlo necesario estableciendo regulaciones al respecto.

Ahora bien, por considerarlo de utilidad, en este articulo analizaremos la reforma publicada en el diario oficial de la federación el 11 de enero del 2021, precisando que en la Ley Federal de Trabajo aplicable a los trabajadores regulados en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del apartado A , se encuentra el titulo VI denominado Trabajos Especiales, título al que se agrega el capítulo XII BIS “Teletrabajo” en virtud de que el Congreso General De Los Estados Unidos Mexicanos, mediante decreto, reforma el Artículo 311 y adiciona el citado Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K en materia de Teletrabajo, observado en la siguiente imagen :

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
TITULO I Principios Generales	TITULO VI Trabajos especiales Reforma
TITULO II Relaciones Individuales de Trabajo	TITULO VII Relaciones Colectivas de Trabajo
TITULO III Condiciones de Trabajo	TITULO XVIII Huelgas
CAP. I Disposiciones Generales	TITULO XIX Riesgos de Trabajo
CAP. II Jornada de Trabajo	TITULO XX Prescripción
CAP. III Días de Descanso	TITULO XXI Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales
CAP. IV Vacaciones	TITULO XXII Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
CAP. V Salario	TITULO XXIII Rep. de los Trabajadores y de los Patrones
CAP. VI Salario Mínimo	TITULO XXIV Derecho Procesal del Trabajo
CAP. VII Normas Protectoras y Privilegios del Salario	TITULO XXV Procedimientos de Ejecución
CAP. VIII FPU	TITULO XXVI Responsabilidades y Sanciones
TITULO IV Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	
CAP. I Obligaciones de los Patrones	
CAP. II Obligaciones de los Trabajadores	
CAP. III Habilitaciones para los Trabajadores	
CAP. III BIS. De la Productividad Formación y Capacitación de los Trabajadores	
CAP. IV Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso	
CAP. V Inmersiones de los Trabajadores	
TITULO V Trabajo de las Mujeres	
TITULO V BIS. Trabajo de los Menores	

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
TITULO VII Trabajos Especiales	SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CAP. I Disposiciones generales	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
CAP. II Trabajadores de confianza	Al margen del texto con el Estado Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes saludé
CAP. III Trabajadores de los buques	ANDRÉS MANUEL LÓPEZ ORRADOR, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes saludé
CAP. IV Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas	Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente
CAP. V Trabajo ferroviario	DECRETO
CAP. VI Trabajo de autotransportes	"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA
CAP. VII Trabajo de manifiestos de servicio público en zonabajo jurisdicción federal	SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO
CAP. VIII Trabajadores del campo	
CAP. IX Agentes de comercio y otros semejantes	
CAP. X Deportistas profesionales	
CAP. XI Trabajadores actores y músicos	
CAP. XII Trabajo a domicilio Reforma	
CAP. XIII Teletrabajo Reforma	
CAP. XIII BIS Personas Trabajadoras del Hogar	
Cap. XIII Bis De Los Trabajadores en Minas	
CAP. XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos	
CAP. XV Industria Familiar	
CAP. XVI Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad	
CAP. XVII Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley	

Conceptos. -

A continuación, y en base a lo establecido en la ley federal de trabajo (LFT) en los Artículos 311, 313, 330A se describen los siguientes conceptos:

- **Trabajo a domicilio.** - es el 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.
- **Patrones** las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.
- **Trabajador a domicilio.** - es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.
- **Teletrabajo.**- 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.
- **Teletrabajador** será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.
- **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.

Particularidades y Análisis entre Trabajo a Domicilio y Teletrabajo

Podemos precisar que en el Trabajo a domicilio, el trabajo se realiza sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, pero se requiere que el patrón se inscriba previamente en el Registro de patrones de trabajo a domicilio, ante Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito y que además, un ejemplar sea entregado en un

plazo no mayor a 3 días a la STPS, independientemente que el patrón y trabajador cuenten con el suyo. Los patrones a su vez están obligados a llevar un libro de registro de trabajadores a domicilio que detalle entre otros datos, los materiales y útiles que se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador; así mismo los patrones deberán entregar gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta denominada libreta de trabajo a domicilio, foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, en la que el patrón deje documentado su obligación de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos; así como si se recibió oportunamente el trabajo pagando los salarios en la forma y fechas estipuladas y constar además, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacer ninguna reclamación posterior; por otra parte el trabajador a domicilio deberá recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y en su caso indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban, quedando claro como una de las obligaciones del trabajador a domicilio el elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada.

Por cuanto al Teletrabajo. – Si bien es correcto que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora, en el centro de trabajo, esta deberá utilizar primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando, entre la persona teletrabajadora y el patrón, y que para que sea considerado como modalidad de Teletrabajo, se deberá cubrir más del un cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta, de tal suerte que si no se cumple esta condición, y se realiza en forma esporádica, NO será considerado como Teletrabajo. En cuanto a las condiciones laborales, estas se realizarán por escrito formando parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas o bien si no se cuenta con contrato, formara parte de su reglamento interior de trabajo, debiendo pactarse de manera voluntaria tanto por el patrón como por el trabajador, dejando la opción de regresar a laborar nuevamente de manera presencial en cualquier momento, citando el tiempo y forma de dicho retorno.

Es importante citar que en TELETRABAJO los patrones tendrán además de las obligaciones señaladas en la ley federal de trabajo, algunas especiales, como son: el proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros; también deberán cubrir los costos derivados del trabajo a través de esta modalidad por mencionar: el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad, por seguridad deberá implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; precisando como uno de los más importantes es que el patrón deberá respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, pues de no ser así dicho patrón, podrá ser acreedor a una multa con base al artículo 994 de la LFT cuyo valor oscila de entre 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización (UMA).

En ambas modalidades, deberán respetar tanto de los patrones como de los trabajadores, los derechos y obligaciones citados en la LFT, así como las condiciones de trabajo pactadas, toda vez que podrán ser supervisadas en cualquier momento por la STPS, que para los casos de incumplimiento aplicaran las sanciones correspondientes, por mencionar la que se encuentra establecida en el artículo 1002 de la propia LFT : “se impondrá multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización”

Una vez establecidas las principales características tanto del Teletrabajo como del Trabajo a Domicilio en uno y otro esquema de contratación es importante precisar que si bien es cierto ya se encontraba regulado en la ley federal de trabajo el trabajo a Domicilio, es hasta el 11 de enero del 2021 cuando se emite el decreto que adiciona el capítulo XII bis al Título para regular la modalidad de Teletrabajo, y que en el mismo decreto en su artículo segundo transitorio, se otorga un plazo de dieciocho meses a partir del 11 de enero del 2021 para publicar la Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

Aplicación de Norma 037

Como anteriormente se mencionó, derivado de la regulación en LFT de la modalidad de contratación de teletrabajo, en el citado decreto se otorga un plazo de dieciocho meses para la emisión de las Normas Mexicanas correspondientes, luego entonces el día 15 de julio del 2022 se publicó en DOF el proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, cuyo objetivo es establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios y aplicará solo para el desarrollo de actividades que utilicen las personas teletrabajadoras con las tecnologías de la información y comunicación, con más del 40 por ciento de su jornada laboral semanal.

La Norma 037 se establece como obligaciones del patrón

- ✓ Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras
- ✓ Que el lugar de trabajo que la persona teletrabajadora acuerde con el patrón cumpla con las condiciones siguientes:
 - a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
 - b) 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, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una **lista de verificación** por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione, y como apoyo dentro de la Norma se encuentra la guía de referencia 1 “Lista de Verificación de las Condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo”.
- ✓ Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo, proporcionando dentro de la Norma como apoyo la guía de referencia 4 “**Política de Teletrabajo**”.
- ✓ Informar a las personas teletrabajadoras de 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.

- ✓ Contar con la **validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud**, para lo cual se podrá a) Realizar una visita al lugar de trabajo. O bien proporcionar a las personas teletrabajadoras una lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo.
- ✓ Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del teletrabajo para el centro de trabajo, que es de la modalidad presencial a teletrabajo.
- ✓ Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente: Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar; insumos necesarios para su adecuado desempeño, y los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.
- ✓ Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento a los equipos.
- ✓ Proporcionar capacitación al menos una vez al año a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud.
- ✓ Modificar la modalidad de teletrabajo a trabajo presencial, cuando se justifique.
- ✓ Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.
- ✓ Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

Por cuanto a los trabajadores en modalidad de teletrabajo la Nom 037 establece que deberán:

- ✓ Proporcionar al patrón por escrito las facilidades para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo o en su caso aplicar la lista de verificación.
- ✓ Observar la *Política de Teletrabajo* que establezca el patrón.
- ✓ Informar al patrón cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón, así como el cambio de domicilio.
- ✓ Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que reciban del patrón para realizar el teletrabajo fuera del centro de trabajo.
- ✓ Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón
- ✓ Participar en los procesos de capacitación que le proporcione el patrón.
- ✓ Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

Dentro de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, se establecen mecanismos para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo físicos, ergonómico y psicosociales.

La Norma señala que en cuanto a la capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón deberá consistir, según aplique: el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, la comprensión y aplicación de la política de teletrabajo, conocimientos necesarios, para el manejo de las tecnologías de la información y comunicación ya sea presencial, remota o mixta.

Por cuanto a la verificación del cumplimiento de esta norma el patrón tendrá la opción de contratar los servicios de una *unidad de inspección acreditada* y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento, las cuales al terminar la inspección deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto por la citada norma un dictamen mismo que tendrá una vigencia de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

Es importante precisar que dicha Norma tiene relación con las NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, la NOM-030-STPS-2009, servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades y la NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Conclusiones. -

Podemos considerar que la diferencia fundamental entre el Trabajo a Domicilio y el Teletrabajo es el uso de la tecnologías de la Comunicación (TICS) a diferencia del trabajo a domicilio que requiere de materiales para elaborar productos terminados en forma manual, que en el trabajo a domicilio no hay supervisión y este se puede realizar con la ayuda familiar, en tanto el Teletrabajo si requiere supervisión además de que se establece una jornada de trabajo donde mínimo más del 40% se realice bajo esta modalidad para ser considerado como teletrabajo, respetándose el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, que se requiere de capacitación al menos una vez al año, obligando al patrón a proporcionar los insumos necesarios al trabajador para el desempeño del trabajo por mencionar pagos en proporción de: Internet, luz y mobiliario y equipo adecuado en su caso. Que en ambas modalidades se debe documentar este tipo de contratación para el caso de trabajo a domicilio registrarse ante la STPS y para el caso de teletrabajo incluirlo en el contrato de trabajo y/o Reglamento interior de trabajo de la empresa.

Que ambas modalidades deben considerar las obligaciones y los derechos de los patrones y trabajadores establecidas en la ley federal de trabajo demás aplicables en estas modalidades, así como las Normas Oficiales Mexicanas, debiendo otorgar el patrón además todas las prestaciones mínimas de ley en cuanto a Seguridad Social y Vivienda.

Que una de las ventajas en estas modalidades es el ahorro de costo y tiempos de traslados en el uso de transporte que con lleva además a una menor contaminación del ambiente, permitiendo también a las organizaciones reducir el costo de mobiliario y mantenimiento de las instalaciones físicas, contando con un mayor número de profesionales al alcance en diferentes lugares del país e incluso a nivel internacional. Sin embargo, cabe señalar algunas desventajas de la contratación bajo modalidad de teletrabajo como que el patrón deberá asumir los costos en equipos y telecomunicaciones para el

trabajador, no hay control físico del trabajador, disminuye la seguridad por posibles ciber-ataques, el teletrabajo genera un cambio en la organización de la empresa y sobre todo que no todos los trabajadores están preparados para teletrabajar.

Recomendaciones. -

En una época tan cambiante como la que estamos viviendo , y la necesidad de continuar la vida y el crecimiento en las empresas se recomienda realizar un análisis de la estructura, organización y actividad de la empresa, definiendo áreas las que se puede implementar el trabajo a domicilio o bien el teletrabajo en su caso , por lo que los departamentos de recursos humanos, deberán vigilar y adecuar todos y cada uno de los procesos de selección, reclutamiento, elaboración y firmas de contratos individuales y colectivos de trabajo , hasta implementar políticas de trabajo, resguardos de equipos y convenios de confidencialidad como mínimo. Por su parte en el aspecto fiscal se deberá cuidar y documentar la materialidad de las partidas en relación con los costos que se rembolsen al trabajador en modalidad de teletrabajo para evitar con ello la No deducibilidad de las partidas.