



CDMX, a 22 de enero de 2021

Colegios particulares y las reformas laborales en materia de teletrabajo

A todos los colegios afiliados,

Como ustedes saben, el pasado 15 de diciembre les anticipamos la próxima entrada en vigor de reformas a la Ley Federal del Trabajo, para regular el "teletrabajo", entendido como la prestación de un servicio remunerado y subordinado, desarrollado en un lugar distinto al centro laboral, mediante el uso de tecnologías de la información.

La reforma laboral en cuestión se publicó en el Diario Oficial de la Federación el pasado 11 de enero y entro en vigor al día siguiente.

Esta reforma implica reformas al artículo 311 y la adición del capítulo XII BIS de dicha Ley, en los siguientes términos:

- Se define al "teletrabajo", como una relación laboral subordinada que implica el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo.
- Para el desempeño del teletrabajo se utilizarán 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.
- Se entenderá por 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.
- Se considerará como teletrabajo aquél en que el 40% del cumplimiento de la labor, cuando menos, sea en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio elegido por ésta.
- Se deberá garantizar que las personas que trabajen bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos laborales que los demás trabajadores.
- No se considerará como teletrabajo aquel que se realice de manera ocasional o esporádica.
- Las condiciones de esta modalidad de trabajo deberán constar por escrito en un contrato.

Federación para la Defensa de Escuelas Particulares

www.fedep.org
[@fedep_mexico](https://twitter.com/fedep_mexico)

CIUDAD DE MÉXICO

Tejocotes No. 10, Piso 2,
Tlacoquemécatl, Benito
Juárez, C.P. 03100
Tel. (55) 7261 - 2117 / 2136

MONTERREY

Boulevard Díaz Ordaz No.
140, Piso 20, Col. Santa
María, N. L., C.P. 64650
Tel. (81) 8864 - 5145

PUEBLA

Torre Triángulo Las Ánimas,
Av. 39 Poniente No. 3515, Piso
5, Las Ánimas, C.P. 72400
Tel. (222) 1414 - 929

CANCÚN

Corp. Ibis, Av. Acanceh esq.
Nichupté, Piso 3, B. Juárez, C.P.
77500, Quintana Roo
Tel. (998) 500 - 1854



- Las disposiciones relativas deberán incluirse en los reglamentos interiores de trabajo, así como el establecimiento de mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.
- El cambio de modalidad, de presencial a teletrabajo, debe ser voluntario, salvo casos de fuerza mayor.
- Las partes tendrán el derecho a la reversibilidad a modalidad presencial.
- Deberá observarse una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras, bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.
- Solamente se permitirá el uso de micrófonos y cámaras de video para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria.
- Se establecerán condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados por concepto de “teletrabajo”, que serán establecidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, por lo que corresponde a las obligaciones, tanto de los patrones como de los trabajadores, entre otras, se contemplan las siguientes:

Obligaciones especiales para los patrones:

- Aportar medios, recursos y herramientas necesarias para cumplir con el trabajo, tales como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros, y encargarse del mantenimiento de estos.
- Asumir gastos y costos derivados del teletrabajo, incluyendo el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Garantizar el derecho a la desconexión (derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., referidos al trabajo, que se lleven a cabo fuera del horario laboral. Se alude también al respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de los trabajadores).
- Garantizar derecho a la intimidad, respetando los datos personales y acotando las circunstancias bajo las cuales se podrán utilizar cámaras de video y micrófonos.
- Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.
- Establecer mecanismos de capacitación para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso de tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en especial para aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Federación para la Defensa de Escuelas Particulares

www.fedep.org
[@fedep_mexico](https://twitter.com/fedep_mexico)

CIUDAD DE MÉXICO

Tejocotes No. 10, Piso 2,
Tlacoquemécatl, Benito
Juárez, C.P. 03100
Tel. (55) 7261 - 2117 / 2136

MONTERREY

Boulevard Díaz Ordaz No.
140, Piso 20, Col. Santa
María, N. L., C.P. 64650
Tel. (81) 8864 - 5145

PUEBLA

Torre Triángulo Las Ánimas,
Av. 39 Poniente No. 3515, Piso
5, Las Ánimas, C.P. 72400
Tel. (222) 1414 - 929

CANCÚN

Corp. Ibis, Av. Acanceh esq.
Nichupté, Piso 3, B. Juárez, C.P.
77500, Quintana Roo
Tel. (998) 500 - 1854



- Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones respecto de las que tienen los trabajadores presenciales.

Obligaciones especiales de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo:

- Cuidar, guardar y conservar los equipos, materiales y útiles 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.

Las anteriores disposiciones están sujetas a la vigilancia de los inspectores del trabajo, quienes tienen atribuciones para comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras, en modalidad de teletrabajo; vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen al trabajador presencial con funciones iguales o similares, y constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales del patrón.

Considerando lo anterior, **la presente circular tiene la intención de precisar los alcances que dicha reforma tiene, respecto de los colegios particulares, en el contexto de la actual emergencia sanitaria.**

Al respecto, **la posición de la FEDEP es en el sentido de que la reforma en cuestión no implica un cambio en la modalidad en que los empleados de los colegios trabajan, el régimen de obligaciones y derechos no ha sido modificado y no es necesario llevar a cabo acción alguna en dicho sentido.**

Si bien es cierto que por el momento los profesores y la mayoría de los empleados de los colegios se encuentran realizando labores en home office, ello no implica, por sí, que se encuentren en situación de teletrabajo y, por tanto, que los colegios deban cumplir las obligaciones que impone la reforma, por las siguientes razones.

1. En primer término, debemos considerar que ninguno de los contratos laborales celebrados por los colegios particulares se realizó mediante la modalidad de "teletrabajo".
2. Sin embargo, considerando que los profesores y otros empleados están realizando trabajo desde su casa con motivo de los semáforos sanitarios, algunas personas o abogados podrían pensar que estamos frente a un "cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo".
3. Ello no es así, porque en términos de los propios artículos objeto de la reforma dicho "cambio" debe ser voluntario o deberse a un caso de fuerza mayor debidamente acreditado, pero ninguna de esas situaciones ha sucedido.

Federación para la Defensa de Escuelas Particulares

www.fedep.org
[@fedep_mexico](https://twitter.com/fedep_mexico)

CIUDAD DE MÉXICO

Tejocotes No. 10, Piso 2,
Tlacoquemécatl, Benito
Juárez, C.P. 03100
Tel. (55) 7261 - 2117 / 2136

MONTERREY

Boulevard Díaz Ordaz No.
140, Piso 20, Col. Santa
María, N. L., C.P. 64650
Tel. (81) 8864 - 5145

PUEBLA

Torre Triángulo Las Ánimas,
Av. 39 Poniente No. 3515, Piso
5, Las Ánimas, C.P. 72400
Tel. (222) 1414 - 929

CANCÚN

Corp. Ibis, Av. Acanceh esq.
Nichupté, Piso 3, B. Juárez, C.P.
77500, Quintana Roo
Tel. (998) 500 - 1854



4. No ha existido manifestación de voluntad de realizar dicho cambio, ni la emergencia sanitaria por COVID-19 puede considerarse la "causa de fuerza mayor" que permita suponer que los colegios cambiaron su régimen laboral a teletrabajo.

Es así, primero, porque la razón de que los profesores y demás empleados estén realizando home office no es en sí la epidemia de COVID-19 en sí, sino la emisión discrecional de actos de autoridad que obedecen a políticas públicas de sanidad,

En dicho sentido, no es lo mismo, por ejemplo, el que ocurra un sismo o una inundación (causa de fuerza mayor) que obligue inevitablemente a determinada ciudad o grupo de personas a suspender o modificar su situación laboral, a que ciertas autoridades federales o locales emitan acuerdos o decretos donde, discrecionalmente, dispongan que una epidemia tiene efectos de causa de fuerza mayor para unos (escuelas) y no para otros (restaurantes o cines). Esos acuerdos gubernamentales no son una "causa de fuerza mayor", sino decisiones gubernamentales que puede ser más o menos temporales, arbitrarias y discrecionales, como se ha visto, y tan es así, que el color del semáforo cambia semana a semana.

Por tanto, no ha habido cambio en el régimen laboral, porque ni se ha manifestado voluntad al respecto, ni existe causa de fuerza mayor que lo haya generado.

Aunado a lo anterior, muchos han perdido de vista que el 23 de marzo del año pasado, al inicio de la contingencia, el Consejo de Salubridad General de la República reconoció la epidemia de COVID19, como una enfermedad grave de atención prioritaria y, al día siguiente, la Secretaría de Salud estableció las primeras medidas preventivas que se debían implementar al respecto.

Ahí se dispuso explícitamente lo siguiente:

"Las relaciones laborales se mantendrán y aplicarán conforme a los contratos individuales, colectivos, contratos ley o Condiciones Generales de Trabajo que correspondan, durante el plazo al que se refiere el presente Acuerdo y al amparo de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Todo lo anterior, con estricto respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, en los sectores público, social y privado."

Si bien dicho acuerdo ha sido sustituido por otros posteriores, no hay un pronunciamiento posterior respecto de la situación de las relaciones laborales, en el entendido de que lo único que se ha regulado después han sido medidas para atender la emergencia en el ámbito sanitario o para la implementación del semáforo, por lo que se puede considerar que dicha prevención inicial respecto de las relaciones laborales es la que rige todavía.

En último término, la eventual aplicación de la reforma a contratos celebrados con anterioridad sería retroactiva.

Federación para la Defensa de Escuelas Particulares

www.fedep.org
[@fedep_mexico](https://twitter.com/fedep_mexico)

CIUDAD DE MÉXICO

Tejocotes No. 10, Piso 2,
Tlacoquemécatl, Benito
Juárez, C.P. 03100
Tel. (55) 7261 - 2117 / 2136

MONTERREY

Boulevard Díaz Ordaz No.
140, Piso 20, Col. Santa
María, N. L., C.P. 64650
Tel. (81) 8864 - 5145

PUEBLA

Torre Triángulo Las Ánimas,
Av. 39 Poniente No. 3515, Piso
5, Las Ánimas, C.P. 72400
Tel. (222) 1414 - 929

CANCÚN

Corp. Ibis, Av. Acanceh esq.
Nichupté, Piso 3, B. Juárez, C.P.
77500, Quintana Roo
Tel. (998) 500 - 1854



5. Con independencia de lo anterior, la propia reforma indica que no se considerará teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica, y lo esporádico es aquello que ocurre “sin ostensible enlace con antecedentes y consecuentes”, y eso es justamente lo que está ocurriendo, dado que el personal de los colegios no estaba trabajando en home office antes, ni lo hará una vez que se reestablezca la nueva normalidad. La situación actual es esporádica u ocasional.

Y tan es así, que la situación de home office puede terminar en cualquier momento, en cuanto el semáforo epidemiológico lo indique.

6. Finalmente, para efectos prácticos, debe tenerse presente que la propia reforma indica que, dentro de un plazo de 18 meses, deberá emitirse una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, por lo que incluso el marco legal que rige a la figura está hoy todavía en proceso de construcción.
7. En este sentido, la posibilidad de que los colegios puedan ser objeto de un extrañamiento o sanción por parte de la autoridad laboral, por supuestamente incumplir la reforma, se estima mínima; en cambio, de llegar a suceder, las posibilidades de una defensa exitosa son altas.

A partir de todo lo anterior, es que **la posición de FEDEP al respecto es en el sentido de indicar a sus afiliados que continúen trabajando como lo han venido haciendo, ya que no es necesario realizar modificación alguna a sus contratos de trabajo. Sus derechos y obligaciones laborales siguen siendo los mismos.**

De ocurrir alguna situación con cualquier autoridad laboral con motivo de estos temas, estaremos ahí para hacerle frente, sin duda alguna.

En caso de tener alguna inquietud adicional respecto de la presente circular, por favor comuníquense con su respectivo asesor o coordinador jurídico.

DIRECCIÓN GENERAL FEDEP

Federación para la Defensa de Escuelas Particulares

www.fedep.org
[@fedep_mexico](https://twitter.com/fedep_mexico)

CIUDAD DE MÉXICO

Tejocotes No. 10, Piso 2,
Tlacoquemécatl, Benito
Juárez, C.P. 03100
Tel. (55) 7261 - 2117 / 2136

MONTERREY

Boulevard Díaz Ordaz No.
140, Piso 20, Col. Santa
María, N. L., C.P. 64650
Tel. (81) 8864 - 5145

PUEBLA

Torre Triángulo Las Ánimas,
Av. 39 Poniente No. 3515, Piso
5, Las Ánimas, C.P. 72400
Tel. (222) 1414 - 929

CANCÚN

Corp. Ibis, Av. Acanceh esq.
Nichupté, Piso 3, B. Juárez, C.P.
77500, Quintana Roo
Tel. (998) 500 - 1854