

Ejemplo de redacción de la Política de Teletrabajo (no limitativa)

En [Indicar La Razón Social], reconocemos la importancia de establecer políticas claras para promover un entorno de teletrabajo seguro, saludable y equitativo. Esta política establece los compromisos y derechos tanto para el centro de trabajo como para las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

En este centro de trabajo (Indicar La Razón Social) para el Teletrabajo se asumen los compromisos siguientes:

A) El centro de trabajo reconoce que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, están expuestas a riesgos por motivo de su trabajo, por lo que se compromete a informar de manera periódica sobre dichos riesgos con el fin de que exista una cultura de prevención de riesgos o accidentes por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosociales y ergonómicos, así como otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras.

B) Con el fin de evitar el aislamiento, las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deberán asistir a reuniones presenciales o virtuales que organice el centro de trabajo, mismas que serán convocadas con suficiente anticipación. Asimismo, con el fin de facilitar la comunicación entre las personas trabajadoras, el centro de trabajo elaborará y difundirá un directorio actualizado de las personas que laboran bajo la modalidad presencial y de teletrabajo.

C) Las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deberán utilizar las herramientas de comunicación y mensajería (software), proporcionada por el centro de trabajo, mismas que serán los mecanismos oficiales de comunicación entre el centro de trabajo y las personas que teletrabajen.

D) El centro de trabajo respetará la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y no se podrán utilizar mecanismos invasivos para verificar la disponibilidad o conexión de las personas trabajadoras. Las cámaras, micrófonos o mecanismos de localización, sólo serán de uso obligatorio para reuniones, videoconferencias, capacitaciones y obligaciones relacionadas con seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tendrán el derecho a la desconexión de las herramientas de comunicación, mensajería u otros mecanismos de contacto durante las pausas para alimentos, lactancia, término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias. El centro de trabajo no podrá comunicarse con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo durante dichas pausas, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

E) Las personas trabajadoras bajo modalidad de teletrabajo deberán cumplir con la totalidad de su jornada laboral establecida en el contrato, por lo que el centro de trabajo podrá mantener contacto y mando en cualquier momento, con excepción de las pausas para alimentos o lactancia, el término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

El centro de trabajo podrá establecer horarios continuos o discontinuos para las personas en la modalidad de teletrabajo. Para el caso de los horarios continuos, las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo deberán estar disponibles para cualquier comunicación durante el transcurso de la jornada laboral, salvo por las pausas para alimentos o lactancia. En el caso de los horarios discontinuos, el centro de trabajo acordará previamente con cada persona teletrabajadora la distribución de horarios en la jornada laboral.

F) Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo del centro de trabajo gozarán del mismo trato que el personal en la modalidad presencial, por lo que todas las prestaciones y beneficios otorgados a estos serán también conferidos a las personas que teletrabajen.

G) Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo podrán solicitar horarios escalonados que les permitan distribuir de mejor manera las responsabilidades del hogar, así como mejorar el balance trabajo - vida privada. El establecimiento de dichos horarios será de común acuerdo con el centro de trabajo.

H) Las madres en modalidad de teletrabajo y en período de lactancia, tendrán derecho por seis meses a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien reducir una hora su jornada laboral para

alimentar a sus hijos. La distribución de los reposos o la reducción de jornada laboral será acordada conforme a los requerimientos de la persona teletrabajadora.

I) El centro de trabajo se compromete a entregar una silla de tipo ergonómico para cada persona teletrabajadora, en caso de ser necesario y previo dictamen médico, se otorgarán también los útiles y mobiliarios necesarios que garanticen condiciones ergonómicas y posturales de la persona teletrabajadora.

J) El cambio o adición de un nuevo lugar de trabajo para las personas que trabajen en la modalidad de teletrabajo deberá ser solicitado por la persona teletrabajadora al menos con quince días de anticipación, con el fin de que se lleven a cabo los procesos necesarios para validar que dicho lugar cumple con las condiciones de seguridad y salud necesarias para el óptimo desempeño del teletrabajo.

K) El centro trabajo se compromete a otorgar el equipo de cómputo y/o dispositivos tecnológicos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, así como a brindar la asistencia y capacitación necesarias para la instalación y correcto uso de estos.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo se obligan a tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales, útiles o mobiliario ergonómico que reciban del centro de trabajo, y deberán firmar la carta responsiva que se les otorgue para cada uno de dichos objetos.

El centro de trabajo se compromete a realizar un pago mensual a cada persona teletrabajadora por concepto de costos derivados del teletrabajo, dicho pago contemplará el servicio de internet y la parte proporcional de la energía eléctrica. Para el cálculo de dicho pago, se computará el costo del servicio de internet y/o el incremento de velocidad o mejora del servicio requerido para el correcto desempeño del teletrabajo, así como el consumo mensual de energía eléctrica de los equipos informáticos y/o dispositivos electrónicos y, en su caso, el costo diferencial en periodos de invierno y verano.

L) El cambio en la modalidad presencial a teletrabajo o viceversa deberá darse de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo. Dicha solicitud deberá ser realizada al menos con 20 días de anticipación, con el fin de validar su viabilidad dependiendo de las funciones que realice la persona teletrabajadora y previo análisis de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo propuesto. En todo caso, con el fin de facilitar el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo harán su máximo esfuerzo para garantizar el pleno ejercicio de dicho derecho.

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tendrán el derecho de solicitar el cambio inmediato del lugar de trabajo, e inclusive el cambio a la modalidad presencial, cuando existan casos de violencia doméstica. El centro de trabajo se compromete a establecer un mecanismo dedicado para atender los casos y dar un tratamiento expedito, discreto, con perspectiva de género y no revictimizar a las personas trabajadoras que pongan a consideración una solicitud de esta naturaleza.

Nombre y Firma del Representante Legal

Nombre y Firma de Representante(s) de los trabajadores