

CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 43 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, A CARGO DE LA DIPUTADA JULIETA MACÍAS RÁBAGO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Quien suscribe, Diputada Julieta Macías Rábago, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como de los artículos 6, numeral 1; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía, iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, de acuerdo con la siguiente:

Exposición de motivos

La reforma laboral de 2012 introdujo por primera vez al marco jurídico mexicano una disposición relativa al teletrabajo, adicionando el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo con un segundo párrafo, como se transcribe a continuación:

Artículo 311.- 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.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Esta disposición apenas esbozó la naturaleza general del teletrabajo, quedando plasmado en términos muy limitados y dejando la puerta abierta a importantes lagunas en los elementos indispensables que patrones y trabajadores deben observar para que esta modalidad no solo sea útil, sino también productiva y respetuosa de los derechos laborales.

Ello se ha ido haciendo más notorio con el paso del tiempo y el avance de la tecnología,

gracias a la que cada vez más, el teletrabajo es una alternativa viable y funcional, con lo que la cantidad de personas que lo realizan va aumentando progresivamente, haciendo evidente la necesidad de contar con un marco normativo que responda a la evolución de las condiciones laborales presentes y futuras.

De conformidad con el Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo de 2002, “el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.¹

Al respecto, en septiembre de 2019 la Cámara de Diputados recibió una Minuta del Senado de la República por la que remiten las reformas aprobadas a la Ley Federal del Trabajo, con las que se añade un capítulo XII Bis, dedicado a la regulación del teletrabajo y en la cual se prevé que los pormenores de esta modalidad de relaciones laborales sean determinados por una Norma Oficial Mexicana, lo cual si bien representa valiosos avances en la materia, también resulta insuficiente en algunos aspectos que, por su relevancia, resulta más adecuado que queden plasmados directamente en la Ley.

Esto es, lo dispuesto en el Artículo 330-D de la referida Minuta, en el que se establece que “Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo utilizando tecnologías de la información y comunicación serán presenciales en una Norma Oficial Mexicana, la cual, debe considerar los derechos del trabajador, como el garantizar el respeto a su intimidad y privacidad”.²

A reserva de que en la Cámara de Diputados se le dé continuidad al proceso legislativo de esta Minuta que ya ha sido turnada a comisiones, la presente iniciativa propone retomar uno de los aspectos importantes a considerar en materia de teletrabajo, pero enfocado a los trabajadores del Estado, cuyas funciones en muchos casos deben tener continuidad, incluso durante situaciones de contingencia.

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf Consultado el 18 de abril de 2020

² https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf Consultado el 18 de marzo de 2020

En las últimas semanas miles de personas trabajadoras han tenido que sustituir el trabajo presencial por teletrabajo como consecuencia del distanciamiento social al que la pandemia por COVID-19 nos ha sujeto, por lo que también están experimentando de primera mano las ventajas y desventajas que representa desempeñar sus laborales desde el hogar, al tiempo que las deficiencias normativas en la materia se han ido subsanando sobre la marcha, en ocasiones con acuerdos y en otras con imposiciones, sobre las características y condiciones de esta modalidad.

Uno de estos elementos estriba en el costo que puede representar para las personas trabajadoras la realización de sus actividades desde casa, lo que implica disponer de los equipos y materiales necesarios, acondicionar espacios, contar con servicios de telecomunicaciones, alterar las dinámicas familiares, consumo de energía, etc.

En relación a ello, el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo³ que la Organización Internacional del Trabajo publicó en 2011, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social y la Unión Industrial Argentina, contempla algunas recomendaciones que se transcriben a continuación:

6.8. Compensación de gastos por teletrabajo

*6.8.1. Se recomienda que las empresas paguen a los teletrabajadores un importe **que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio.***

6.8.2. La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

6.8.3. Es recomendable considerar para la estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, los siguientes aspectos:

- *Afectación de un espacio en el domicilio del trabajador*
- *Probables cambios en el entorno familiar del teletrabajador*
- *Probable mayor consumo de energía eléctrica*
- *Potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador*

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf Consultado el 18 de abril de 2020

6.8.4. Se trata de un monto adicional al sueldo de los teletrabajadores, y las empresas incluirán los costos correspondientes a los mayores importes por servicios –y por eventuales impuestos– que abonan los teletrabajadores.

A nivel internacional, diversos países han emitido ya algún tipo de normatividad de teletrabajo, como el caso de Colombia, con la *Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*⁴, en la que destaca el numeral 7 del artículo 6º, pues dispone que **Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones**”.

Las tecnologías de la información y comunicación están transformando con gran velocidad muchos aspectos de nuestra vida y el ámbito laboral no es la excepción, facilitando que cada vez más personas trabajadoras estén en condiciones de optar por el teletrabajo como una modalidad que ofrece diversos beneficios sociales y ambientales, pero que también está demostrando la necesidad de marcos jurídicos actuales, que respondan a realidades que hace apenas unos años eran una posibilidad distante.

Resulta entonces necesario que los órganos legislativos tengan capacidad y sensibilidad para legislar con esa misma velocidad y así evitar la obsolescencia del marco jurídico vigente, con los perjuicios que ello implica para las personas trabajadoras.

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con Proyecto de

Decreto

Por el que se adiciona el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Único. Se **adiciona** una fracción V Bis al artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431#0> Consultado el 18 de abril de 2020

Artículo 43.- [...]

I.- a V.- [...]

V Bis.- En el caso de trabajadores que presten sus servicios en modalidad de teletrabajo, se les deberá otorgar una compensación económica, adicional al salario, que cubra los gastos derivados de la implementación del teletrabajo.

VI.- a X.- [...]

Transitorios

Único. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 20 de abril de 2020.

Diputada Julieta Macías Rábago