



PODER LEGISLATIVO FEDERAL
COMISIÓN PERMANENTE

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

MESA DIRECTIVA

OFICIO No. CP2R2A.-2823

Ciudad de México, 26 de agosto de 2020

DIP. MANUEL DE JESUS BALDENEBO ARREDONDO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
P R E S E N T E

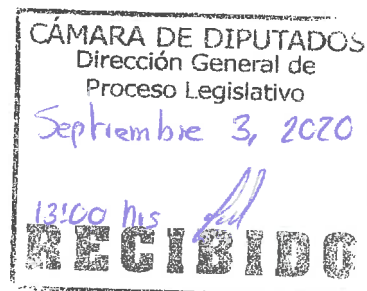
Me permito comunicar a Usted que en sesión celebrada en esta fecha, el Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, del Grupo Parlamentario de Encuentro Social, presentó Iniciativa con proyecto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La Presidencia, con fundamento en los artículos 21, fracción III y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, dispuso que dicha Iniciativa, misma que se anexa, se turnara a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.

Atentamente




DIP. SERGIO CARLOS GUTIÉRREZ LUNA
Secretario





Dr. Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo
Diputado Federal



SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO.

77 El que suscribe, **Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo**, integrante del Grupo Parlamentario de Encuentro Social en la LXIV Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 78, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como, los artículos 94, párrafo primero y 179, primer párrafo del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se suprime el segundo párrafo al artículo 311 y adiciona un Capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La Organización Internacional del Trabajo, define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Mientras al empleo señalan que es el "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

De tal manera que, el Estado debe de otorgar los instrumentos necesarios encaminados al desarrollo de competencias laborales, así como, innovar las modalidades de trabajo acordes a las necesidades sociales, mejorar la calidad de vida, incluir a los sectores de la población para dotarlos de igualdad de oportunidades y que haya cuidado del medio ambiente.

La expresión moderna de teletrabajo se considera que nació en los Estados Unidos en 1973 cuando Jack Nilles²⁶ coordinara una investigación referente a las entonces existentes tecnologías en el trabajo. El propósito era disminuir los traslados de los trabajadores, reduciéndose el tránsito vehicular y la contaminación atmosférica, al realizar éstos el trabajo desde su casa o desde un centro de teletrabajo cercano a su domicilio, así como mejorar la productividad de las empresas, al disminuir sus costos de operación.¹

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desempeña una función esencial en las diferentes etapas del proceso normativo del derecho laboral. Tal es el caso en materia de **teletrabajo**, definiéndola con las siguientes características:

- a) *“El trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo.”*
- b) *“Las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.”²*

Por su parte, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2002**, define al teletrabajo como *“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 LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción ¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. 2009.

En octubre de 2016, se llevó a cabo el **Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo** para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros, realizado en Ginebra. Contando con la participación de destacados economistas, investigadores, representantes de gobiernos e interlocutores sociales como organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el objetivo de analizar los beneficios económicos y sociales, así como las relaciones en el trabajo.

A decir de los especialistas, era importante centrarse en la necesidad del teletrabajo como una manera de organizar el trabajo acordado por el trabajador y el empleador, y no como un tipo diferente de relación de trabajo, así como las ventajas del mismo.

En este sentido, la Co-Vicepresidenta trabajadora, Sra. Stenström, destacó y reconoció los aspectos positivos que implicaba la aplicación del teletrabajo, tanto como para las y los trabajadores, así como para los empleadores, los cuales iban desde la reducción del estrés, el impacto positivo en el medioambiente, y el ahorro de tiempo y de costos de desplazamiento para los trabajadores.

Asimismo, concluyeron que el *“teletrabajo es una modalidad creciente de trabajo posibilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos beneficios potenciales son cada vez más reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.”*³ Destacando los beneficios que conlleva como:

- Desplazamientos más cortos, menos gastos personales relacionados con el trabajo,
- Mejor conciliación de la vida laboral y familiar,
- Mayor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados,

- Mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores,
- Puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de empleo incluyentes para todos, y
- Contarán con los mis derechos y obligaciones que sus homólogos que desempeñan modalidades de trabajo tradicionales.

Es decir, llevar a cabo el trabajo a distancia, es mediante la aplicación de tecnologías que permitan realizar las actividades de igual forma como si se acudiera al lugar de trabajo.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), son herramientas que hoy en día nos permite que la sociedad se pueda comunicar desde cualquier lugar y a cualquier hora a través de diferentes dispositivos. Tal es el caso de las reuniones virtuales mediante plataformas digitales que, a raíz de la pandemia por el COVID-19 tomaron relevancia como parte de la solución y forma de trabajo derivado del confinamiento.

Hasta hace algunos años era muy difícil pensar en la posibilidad de realizar videoconferencias para entablar una reunión con varias personas, y menos que se pudiera llevar a cabo desde el hogar.

En este contexto, las empresas y gobiernos en el mundo se han visto en la necesidad de empezar a adaptarse a esta modalidad. Lo cual, a nivel mundial ha ayudado a evolucionar las formas de interactuar, organizar y planificar el trabajo. Un estudio realizado por la OIT en conjunto con Eurofound, indica que **“Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”**, refleja que los países en donde más se practica el teletrabajo son **Finlandia, Suecia, Holanda, Dinamarca, Argentina, Brasil, India, Colombia, Japón o Estados Unidos, Bélgica, Francia y Reino Unido.**⁴

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Estados Unidos, “en el lapso de un año, de 2016 a 2017, el trabajo remoto creció un 7,9%. En los últimos cinco años creció 44% y en los 10 años anteriores creció 91%. Entre 2005 y 2017, hubo un aumento del 159% en el trabajo a distancia. En 2015, 3,9 millones de trabajadores estadounidenses trabajaban de forma remota. Hoy ese número es de 4,7 millones, o el 3,4% de la población.”⁵

Por su parte, Colombia es otro de los países en Latinoamérica que reguló el esquema del teletrabajo hace varios años, avanzando y obteniendo resultados importantes. Datos del **Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas**, el cual se realiza cada dos años, indican que hasta el 2018, se contaba con 122.278 “teletrabajadores”, mostrando un crecimiento importante a través de la regulación en materia de teletrabajo.

Datos que demuestran la importancia de realizar los trabajos necesarios a distancia y en la relevancia en que esta modalidad se ha convertido, aún más en el contexto que se vive actualmente. Reflejando el adecuado uso de las tecnologías, que ha traído consigo muchas ventajas para facilitar nuestro día a día.

La firma Bumeran indica las ventajas del teletrabajo en Latinoamérica:

- “El 62% de los encuestados creen que son más productivos trabajando desde su hogar.
- El 56% señaló que valora el ahorro de tiempo en el camino desde y hacia el trabajo.
- El 16% disfruta poder trabajar en compañía de sus seres queridos y compartir con ellos más tiempo del habitual
- El 9% cree que está más tranquilo en su casa que en la oficina.
- Un 9% se concentra mejor en casa.”⁶

Por tal motivo, **en México** se debe generar, ampliar, promover y difundir la modalidad del “trabajo a distancia”, mejor conocido como *Teletrabajo*, para adecuarnos a la realidad a la que ha llevado la pandemia de COVID19, además, de incentivar la conciliación de la vida personal y laboral; menor estrés; mayor flexibilidad de horarios; reducción de gastos; inclusión laboral; mayor productividad, reducción de abstencionismo laboral y disminución movilidad, lo que puede impactar benéficamente y disminuir la contaminación.

La emergencia sanitaria a causa del COVID19, ha provocado que diversas instituciones tanto públicas como privadas, trasladen sus actividades laborales hacia el hogar. Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, indican que el **70% de las actividades laborales se han desarrollado con base en el uso de las TICs.**

Al respecto, la **Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2019**, señaló que hay 80.6 millones de usuarios de internet, lo cual representa el 70.1% de la población de seis años o más. Además, se estima que en 20.1 millones el número de hogares que disponen de Internet (56.4%), ya sea mediante una conexión fija o móvil, lo que significa un incremento de 3.5 puntos porcentuales con respecto a 2018.

Asimismo, la encuesta revela que:

- De los 80.6 millones de usuarios de Internet de seis años o más, 51.6% son mujeres y 48.4% son hombres.
- Los tres principales medios para la conexión de usuarios a Internet en 2019 fueron: celular inteligente (Smartphone) con 95.3%; computadora portátil con 33.2%, y computadora de escritorio con 28.9%.
- El 76.6% de la población urbana es usuaria de Internet. En la zona rural la población usuaria se ubica en 47.7%.
- De los hogares del país, 44.3% dispone de computadora y 92.5% cuenta con al menos un televisor.

- Las principales actividades de los usuarios de Internet en 2019 correspondieron a entretenimiento (91.5%), obtención de información (90.7%) y comunicarse (90.6 por ciento).

En este sentido, Citrix, compañía multinacional de tecnología e informática, menciona que el **39% de las personas en México** puede realizar sus actividades laborales mediante la modalidad de *Teletrabajo*, con lo cual, ubica al país como el “**tercer lugar en América Latina, debajo de Colombia (45%) y Argentina (44%).**”⁷

Datos de la investigación “**Teletrabajo en América Latina**”, realizada por 5G Américas, en el **2018 México tenía a 2.5 millones de personas trabajando desde su casa**. Era el segundo país en la región en ese ranking, el cual encabeza Brasil, con 12 millones de empleados en esa modalidad.

Al respecto, las y los trabajadores mexicanos son los que más han aceptado y adecuado a la modalidad de teletrabajo durante el confinamiento en Latinoamérica, ya que, encuentran compatibilidad con sus tareas, mejora su eficiencia y productividad.

De acuerdo a un estudio elaborado por las escuelas de negocios IPADE (México), IAE (Argentina), ISE (Brasil), IDE (Ecuador) y la Barna Management School (República Dominicana), refiere que México lidera en los 6 indicadores que componen la evaluación y proyección del teletrabajo.

El indicador más alto en los 5 países es sobre los trabajadores que les gusta el home office o teletrabajo a pesar de la situación de emergencia. *En este rubro, el 84% de los empleados en nuestro país declaró estar a gusto con la modalidad. Argentina y Brasil también reportaron una cifra superior al 80%.*

En otro indicador, con el 66%, nuestro país está a la cabeza en la proporción de trabajadores que considera que el teletrabajo ha incrementado su eficiencia y productividad. En esta línea, la brecha es un ligeramente más amplia con el resto de las naciones, en Brasil éste es de 62%; mientras que en Argentina y Ecuador cae a 55% y en República Dominicana hasta 49 por ciento.⁸

La brecha más amplia entre los países es la relacionada al número de personas que aseguró que después de la emergencia sanitaria les gustaría seguir en la modalidad de teletrabajo, al menos 6 de cada 10 trabajadores en México dijo que sí.

También el estudio reveló, que 7 de cada 10 empresas habilitaron el teletrabajo durante la pandemia, de los trabajadores en México que migraron a esta modalidad sin una inducción, el 66% afirma que le gustaría continuar, pero con más apoyo y capacitación de la empresa; de lo contrario, prefieren volver a la oficina.⁹

En los rubros que menciona el estudio, México tuvo los siguientes porcentajes:

Empresas y convivencia: México destaca en Latinoamérica por tener 54% de personas que han tomado cursos de capacitación para el teletrabajo, pero, se recomienda reforzar el apoyo emocional con la nueva realidad familiar, porque solamente 42% señalan haber tenido este tipo de apoyo y es el porcentaje más bajo entre Argentina, Brasil, Ecuador y República Dominicana.

Desarrollo de competencias: En México durante la pandemia se han realizado el 79% de reuniones virtuales, mientras la organización del trabajo ha sido del 61%, que son los porcentajes más alto de Latinoamérica, pero, la mayor dificultad se encuentra en separar el trabajo de la atención familiar, con el 26%.

⁸ <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/trabajadores-mexicanos-los-mas-satisfechos-con-el-home-office-en-al/2020/08/?fbclid=IwAR2ZZILNz0e5L1ofCnBGgSZmC3xN7DVaBkK1r-U1toFXEm3WDRNkn1x3ml4>

⁹ *Ibídem*

Otros datos proporcionados en el reporte de la firma *Bumeran* realizado en **México, Ecuador, Argentina, Panamá, Perú y Chile**, reflejó que *“el 70% de las compañías latinoamericanas no contaba con el beneficio de home office para sus empleados antes de la pandemia. De los seis países entrevistados, destacó que en **México es donde estamos más avanzados (38%) en la incorporación de este esquema laboral.**”*¹⁰

Es decir, a pesar de que el teletrabajo se ha implementado como una necesidad en México y en el mundo durante la contingencia sanitaria, esta modalidad lleva años en funcionamiento, debido a la propagación del uso de las tecnologías de la información y comunicación como lo son el internet, al desarrollo de diferentes herramientas digitales y a la posibilidad de que algunas profesiones pueden realizarse desde el hogar.

De esta manera, la pandemia provocada por el COVID19, llevó a que más empresas e instituciones implementen el *Teletrabajo* para continuar sus actividades durante la emergencia sanitaria y después de ella.

En este sentido, Richard Poore, Director Regional de ventas de DWS, empresa dedicada a la implementación de teletrabajo, resalta tres beneficios del teletrabajo: la calidad de vida de los empleados, la eficiencia de procesos de las empresas y la contribución al medio ambiente. Por su parte, DWS/Serban, mencionó que el 40% de los trabajadores considera al teletrabajo como un equilibrio entre la vida personal y laboral, este ha incrementado 30% la productividad de los colaboradores de manera individual y 10% de manera colaborativa.

En este sentido, la Doctora Erika Villavicencio-Ayub, Coordinadora de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM, indicó que el teletrabajo debe contener lo siguiente elementos con base a la nueva realidad que ha dejado el COVID19:

- **Capacitación, transición y apropiación tecnológica:** Que los trabajadores cuenten con preparación en el uso de herramientas digitales, garantizar que cuenten con dispositivos de cómputo o móviles, una buena conexión a internet y plataformas digitales para realizar sus actividades.
- **Cultura laboral sana:** Donde los colaboradores formen equipo donde puedan trabajar y lograr los objetivos. Este entrenamiento facilitará el desarrollo del autocontrol de los empleados para cumplir sus labores.
- **Liderazgo:** Los líderes deben fomentar una comunicación clara, transparente, con el fin de que todos sigan sus funciones desde casa.
- **Comunicación con los trabajadores:** En tiempos de una pandemia es necesario una comunicación constante acerca del curso de la emergencia sanitaria y el plan de preparación pospandemia.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, refiere que el teletrabajo debe contener los siguientes principios:

1. Voluntariedad: Transitar de la modalidad presencial al teletrabajo debe ser elección voluntaria de la persona trabajadora y del patrón, por lo que la negativa no podrá considerarse causal de rescisión de la relación de trabajo ni implicar modificación alguna a las condiciones de trabajo.

2. Reversibilidad: Derecho de la persona teletrabajadora para regresar a su puesto de trabajo presencial en la empresa o establecimiento, debiendo el patrón mantener disponible dicho puesto.

3. Igualdad de trato y no discriminación: La persona trabajadora presencial y la teletrabajadora, gozarán de iguales derechos respecto de: remuneración, formación, capacitación y adiestramiento, derechos escalafonarios, acceso y permanencia en el empleo, prevención y erradicación de cualquier forma de violencia o acoso, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social; así como de libertad sindical, negociación colectiva y aplicación de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Tiempo de trabajo: Derecho a la definición de los tiempos de trabajo o jornada, la disponibilidad horaria, la supervisión, y las modalidades y horarios para la entrega de resultados, pudiendo quedar incluido el *teletrabajo parcial*. Las condiciones generales de trabajo deberán establecerse por escrito en términos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo con las características propias del teletrabajo, donde cada una de las partes conserve un ejemplar del convenio y otro sea entregado a la Inspección del Trabajo.

5. Fuerza mayor: Forma de trabajo de excepción al que el patrón podrá recurrir cuando resulte técnica y razonablemente posible sin afectación de derechos.

6. Compensación por gastos de servicios y conectividad por parte del patrón: Monto adicional al salario por la implementación del trabajo en un lugar diverso a la empresa o establecimiento que cubra el aumento en el consumo de servicios como energía eléctrica, conexión a internet y costos de mantenimiento de los equipos. Así como los potenciales riesgos de siniestralidad según el equipo instalado; el mismo deberá incrementarse de manera proporcional en el caso de que las personas teletrabajadoras acuerden con el patrón que, para el desempeño del servicio contratado, utilizarán su propio equipo personal.

7. Desconexión digital posterior a la jornada de trabajo: Garantía del derecho humano, básico y fundamental del respeto a la vida privada y tiempo efectivo de descanso en una sociedad digital.

8. Conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar: La ejecución del teletrabajo por hombres y mujeres podrá contribuir a mejorar las condiciones de igualdad de género, tanto en el ámbito laboral como en la vida personal.

9. Libertad sindical, negociación colectiva y cobertura del contrato colectivo de trabajo: Los teletrabajadores serán sujetos de Derechos de asociación, participación sindical, negociación colectiva, y deberán ser consultados en términos de los artículos 390 Bis y 390 Ter, con base en la aplicación del pacto colectivo al ser empleados de la empresa.

10. Protección de datos personales, privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras, confidencialidad de la información: Responsabilidades, restricciones y sanciones relacionadas con la debida diligencia en la utilización de equipos y programas proporcionados por el patrón. Los sistemas de monitoreo sólo podrán ser instalados en los equipos cuando sean estrictamente necesarios.

Deberán ser proporcionales y acordes con los objetivos de supervisión, además, deberá informarse previamente a los trabajadores, garantizando en todo momento la protección de su privacidad e intimidad y no podrán utilizarse para ejecutar actos de violencia y acoso en el trabajo.

Resulta conveniente la emisión de criterios sobre estos derechos por parte del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, en el marco de lo establecido por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

11. Seguridad y Salud en el trabajo: Deben precisarse y actualizarse los riesgos de trabajo en su mayoría ergonómicos y psicosociales, asociados con la disposición ininterrumpida y una mayor intensidad en el ritmo de trabajo; así como establecer medidas de prevención y procedimientos de inspección del lugar de trabajo, acordes con la protección de la privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras, para lo cual los patrones que utilicen el teletrabajo deberán inscribirse previamente en el Registro de Patrones de Trabajo a Domicilio a cargo de la Inspección del Trabajo.

12. Capacitación y adiestramiento: Se requiere formación permanente y accesible que permita mejorar las habilidades, aptitudes y competencias para el uso del equipo y software, así como para la conciliación trabajo-familia y la prevención de riesgos de trabajo.

Nuestro país contempla los aspectos relativos al *teletrabajo*, el antecedente en la propia Ley Federal del Trabajo, de poder realizar trabajo desde la casa haciendo uso de las tecnologías, información y comunicación, tal y como lo dispone el artículo 311 párrafo segundo:

Por tal motivo, es necesario fortalecer y adecuar el marco jurídico, para que el teletrabajo tenga sustento legal con base en la necesidad laboral, social y económica de México y que la vivencia de la pandemia por COVID19 ha cambiado la realidad en materia de empleo, por lo que, esta iniciativa propone:

- Suprimir el párrafo segundo del artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, para establecerlo al Capítulo XII Bis de la ley mencionada, donde se reformará con la finalidad ampliar la definición del Teletrabajo, ya que, tanto el trabajo a domicilio y el teletrabajo son dos modalidades del trabajo a distancia que coinciden en la posibilidad de realizar su actividad en lugares distintos a los centros de trabajo, pero, tienen elementos y alcances jurídicos diferentes por las características, funcionamiento y organización propias de cada uno, siendo la diferencia más importante la prestación del servicio a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Por ello, es necesario adicionar un Capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo intitulado Teletrabajo, con la finalidad de establecer definición de teletrabajo y persona teletrabajadora; elementos constitutivos del teletrabajo; derechos y obligaciones de la persona teletrabajadora y del patrón; contrato de teletrabajo; tipos de teletrabajo; el derecho a la desconexión digital; atención en materia de salud mental de la persona teletrabajadora; la creación de un cuerpo técnico en materia de teletrabajo encargado de dar seguimiento, desarrollo, innovación y fortalecimiento a la política en materia de teletrabajo; se creará el Registro de Patrones de Teletrabajo que estará a cargo de la Inspección del Trabajo; se establecerá la compatibilidad del teletrabajo con la actividad personal y familiar; inclusión laboral; y teletrabajo en declaratoria de pandemia.

El Grupo Parlamentario de Encuentro Social, atiende las causas sociales y entiende la nueva normalidad o realidad en materia laboral debido a la pandemia de COVID19, por lo que, el teletrabajo ha incrementado su importancia, ya que, hasta hoy diversos tipos de trabajos no se pueden realizar de manera tradicional por el distanciamiento social, en este sentido, la modalidad del teletrabajo apoyado de las Tecnologías de la

Información y Comunicación es una medida urgente legislar para fomentar, conservar y reactivar los empleos, la economía, la productividad y el bienestar familiar.

Pero, es necesario que el reconocimiento integral del teletrabajo en México tenga las condiciones adecuadas para garantizar la igualdad e inclusión de los sectores de la población para evitar discriminación y violación de los:

- Derechos laborales,
- Derechos a la intimidad y privacidad, y protección de datos personales, y
- Derechos a la salud.

Asimismo, se busca que esta modalidad sea un instrumento que permita generar y fomentar las competencias laborales a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, mejor administración del tiempo, compatibilidad de actividades laborales y familiares, menor movilidad y ahorro en la economía.

Es entonces, que el teletrabajo es un trabajo a distancia, ya que los servicios se prestan en el exterior de la empresa o centro de trabajo requiriendo la utilización intensiva de determinadas tecnologías.

Por ello, el teletrabajo se puede definir como una modalidad de trabajo a distancia donde se presta un servicio personal y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón, a través, del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo todas aquellas herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información.

En este sentido, se considerará como persona teletrabajadora a quien preste sus servicios personal o subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

También es necesario reconocer como elementos mínimos del teletrabajo, los siguientes:

Libertad a elegir: Derecho del trabajador y patrón a elegir la modalidad presencial de trabajo o teletrabajo, por lo que, no podrá ser causal de rescisión del contrato o relación laboral negarse a cualquier modalidad, pero, si hay una declaratoria de pandemia o algún evento natural que no permita la actividad laboral normal, se deberá trasladarse a la modalidad de teletrabajo o en su caso, si las condiciones lo permiten el trabajador y la trabajadora podrán convenir por escrito la realización de teletrabajo parcial (presencial y teletrabajo) por lo que deberá quedar establecidos los horarios y días para cada uno.

Reversibilidad: Derecho de la persona teletrabajadora para regresar a la modalidad de trabajo presencial en la empresa o centro de trabajo.

Igualdad y no discriminación: La persona teletrabajadora tendrá garantizados igualdad en derechos con los que cuentan los trabajadores presenciales

Horario de jornada laboral de teletrabajo: Derecho de la persona teletrabajadora y obligación del patrón a definir los tiempos de trabajo o jornada, la disponibilidad horaria, la supervisión, y las modalidades y horarios para la entrega de resultados, lo cual deberá contener lo que dispone el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo conservando las características del teletrabajo.

Teletrabajo por causa de fuerza mayor: Excepción al que el patrón podrá recurrir cuando resulte técnica y razonablemente posible sin afectación de los derechos de la persona teletrabajadora.

Derecho a la desconexión digital: Derecho de las personas teletrabajadoras a su privacidad, a no contestar llamadas telefónicas y estar desconectados del internet o cualquier medio tecnológico y de comunicación cuando haya concluido su jornada

laboral, se encuentre de vacaciones, días de descanso, descanso obligatorio, estado de gravidez e incapacidad.

Conciliación del teletrabajo con la vida personal y familiar: El teletrabajo podrá conciliar y contribuir a mejorar las condiciones de igualdad de género, en los ámbitos laboral, personal y familiar, contribuyendo al cuidado

Derechos sindicales: La persona teletrabajadora tendrá el derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y cobertura del contrato colectivo de trabajo, conforme a lo que dispone los artículos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

Salud y seguridad en el trabajo: Las personas teletrabajadoras tendrán derecho al cuidado de su salud mental y física debido a los riesgos de trabajo psicosociales y ergonómicos, lo cual será obligación del patrón proporcionarlo debiendo como requisito estar inscritos previamente en el Registro de Patrones de Teletrabajo que estará a cargo de la Inspección del Trabajo, el cual se creará.

Capacitación y adiestramiento permanente: La persona teletrabajadora tendrá derecho de capacitación y adiestramiento permanente que permita innovar y mejorar las habilidades, aptitudes y competencias para el uso del equipo, hardware, software correspondientes, también para fortalecer la conciliación del teletrabajo, vida personal y familiar, y prevenir los riesgos de trabajo.

Asimismo, es necesario establecer los derechos de la persona teletrabajadora, tales como gozar de los mismos derechos de los trabajadores presenciales; acceso y permanencia al empleo; remuneración; formación; capacitación; adiestramiento; prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación violencia o acoso; salud; seguridad social, derechos escalafonarios y derechos sindicales; elegir la modalidad de teletrabajo o trabajo presencial; acceso a las herramientas tecnológicas y de comunicación necesarias; regresar a la modalidad de trabajo presencial; tener definidos los horarios laborales o jornada de teletrabajo, la disponibilidad horaria, la supervisión, y

fecha de entregables; derecho a la desconexión digital; protección de datos personales y a la privacidad, entre otros.

También dentro de los derechos del patrón, podrán elegir la modalidad de teletrabajo o trabajo presencial; convocar a teletrabajo posterior a la jornada y horario establecido por causa de fuerza mayor, inscribirse en el Registro de Patrones de Teletrabajo;

Al tener derechos, debe de haber obligaciones tanto para la persona teletrabajadora y como para el patrón. Los primeros, deben cumplir con lo establecido en el contrato; con los horarios laborales o jornada de teletrabajo; con las fecha de entregables; cuidar y hacer uso correcto de las herramientas tecnológicas y comunicación provistas por su empleador. Mientras el patrón deberá respetar los derechos de la persona teletrabajadora y lo establecido en el contrato; respetar los horarios laborales o jornada de teletrabajo; respetar la desconexión digital; respetar los datos personales y la privacidad de la persona teletrabajadora; proporcionar las herramientas tecnológicas y de comunicación necesarias a la persona teletrabajadora; e inscribirse en el Registro de Patrones de Teletrabajo; y

En este sentido, el contrato de teletrabajo debe apegarse a lo dispuesto en los artículos 24, 25 y 26 de esta Ley Federal del Trabajo. Donde se reconoce que la persona teletrabajadora podrá realizar teletrabajo total, teletrabajo parcial y teletrabajo por causa mayor y, por lo que, deberá quedar por escrito la modalidad, los horarios, días de teletrabajo y días de descanso.

También se considera necesario garantizar la desconexión digital, el cual, será el derecho de la persona teletrabajadora a su privacidad posterior a la conclusión del horario o jornada laboral, vacaciones, días de descanso, descanso obligatorio, estado de gravedad e incapacidad para no contestar llamadas telefónicas y desconectarse del internet o cualquier medio tecnológico y de comunicación.

También es necesario que las personas teletrabajadoras tendrán derecho al cuidado de su salud mental y física debido a los riesgos de trabajo psicosociales y ergonómicos.

Se crea un grupo técnico encargado de dar asesoría, seguimiento, fomento, desarrollo, innovación y fortalecimiento a la política en materia de teletrabajo conformado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Federal de Telecomunicaciones. También se crea el Registro de Patrones de Teletrabajo que estará a cargo de la Inspección del Trabajo.

Se garantiza la compatibilidad del teletrabajo con la actividad personal y familiar, la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores, y se reconoce que si hay una declaratoria de pandemia o algún evento natural que no permita la actividad laboral presencial, se deberá trasladarse a la modalidad de teletrabajo.

En este sentido, la presente iniciativa, fortalece y actualiza el debate público del teletrabajo que a raíz de la emergencia sanitaria de COVID-19, se deben establecer e implementar nuevas bases acordes a la realidad que se vive nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado someto a la consideración de este Honorable Pleno, la presente Iniciativa con Proyecto de

Decreto por el que se suprime el párrafo segundo del artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo.

Primero. Se suprime el segundo párrafo al artículo 311, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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 el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

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

Segundo. - Se adiciona el Capítulo XII Bis, denominado Teletrabajo, que consta de los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-G, 330-H, 330-I, 330-J, 330-K, 330-L, 330-M, y 330-N de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Capítulo XII Bis **Teletrabajo**

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia donde se presta un servicio personal y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón, a través, del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo todas aquellos equipos, herramientas, hardware, software relacionados con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información.

Artículo 330-B.- La persona teletrabajadora será quien preste sus servicios personal o subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación descritas en el párrafo anterior.

Artículo 330-C.- Se considerarán como elementos constitutivos del teletrabajo:

- I. **Libertad a elegir: Derecho del trabajador y patrón a elegir la modalidad presencial de trabajo o teletrabajo;**

- II. Reversibilidad: Derecho de la persona teletrabajadora para regresar a la modalidad de trabajo presencial en la empresa o centro de trabajo;**
- III. Igualdad y no discriminación: La persona teletrabajadora tendrá garantizados la igualdad en derechos con los que cuentan el trabajador presencial;**
- IV. Horario de jornada laboral de teletrabajo: Derecho de la persona teletrabajadora y obligación del patrón a definir los horarios laborales o jornada de teletrabajo, la disponibilidad horaria, la supervisión, y fechas de entregables, lo cual deberá contener lo que dispone el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo conservando las características del teletrabajo;**
- V. Teletrabajo por causa de fuerza mayor: Excepción al que el patrón podrá recurrir cuando resulte técnica y razonablemente posible sin afectación de los derechos de la persona teletrabajadora;**
- VI. Derecho a la desconexión digital: Derecho de las personas teletrabajadoras a su privacidad, a no contestar llamadas telefónicas y estar desconectados del internet o cualquier medio tecnológico y de comunicación cuando haya concluido su jornada laboral, se encuentre de vacaciones, días de descanso, descanso obligatorio, estado de gravidez e incapacidad;**
- VII. Conciliación del teletrabajo con la vida personal y familiar: El teletrabajo podrá conciliar y contribuir a mejorar las condiciones de igualdad de género, en los ámbitos laboral, personal y familiar;**
- VIII. Derechos sindicales: La persona teletrabajadora tendrá el derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y contrato colectivo de trabajo, conforme a lo que dispone los artículos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo;**

Salud y seguridad en el trabajo: Las personas teletrabajadoras tendrán derecho al cuidado de su salud mental y física;

- X. Capacitación y adiestramiento permanente: La persona teletrabajadora tendrá derecho de capacitación y adiestramiento permanente que permita innovar y mejorar las habilidades, aptitudes y competencias para el uso del equipo y software correspondientes, también para fortalecer la conciliación del teletrabajo, vida personal y familiar, y prevenir los riesgos de trabajo;**

Artículo 330-D.- Serán derechos de la persona teletrabajadora y el patrón.

A. Persona teletrabajadora:

- I. Gozar de los mismos derechos de los trabajadores presenciales: acceso y permanencia al empleo, remuneración, formación, capacitación, adiestramiento, prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación violencia o acoso, salud, seguridad social, derechos escalafonarios y derechos sindicales;**
- II. Elegir la modalidad de teletrabajo o trabajo presencial. La decisión no podrá ser causal de rescisión del contrato o relación laboral;**
- III. Realizar teletrabajo parcial;**
- IV. Acceso a las herramientas tecnológicas y de comunicación necesarias;**
- V. Regresar a la modalidad de trabajo presencial;**
- VI. Tener definidos los horarios laborales o jornada de teletrabajo, la disponibilidad horaria, la supervisión, y fecha de entregables;**
- VII. Gozar de la desconexión digital;**

- VIII. Protección de sus datos personales y a la privacidad;**
- IX. Conciliar con perspectiva de género el ámbito laboral, personal y familiar;**
- X. Acceder a la salud y a la seguridad en el trabajo;**
- XI. Capacitarse y al adiestramiento permanente; y**
- XII. Los demás que reconozca esta ley.**

B. Serán derechos del patrón:

- I. Elegir la modalidad de teletrabajo o trabajo presencial;**
- II. Convocar a teletrabajo posterior a la jornada y horario establecido por causa de fuerza mayor, cuando resulte técnica y razonablemente posible sin afectación de los derechos de la persona teletrabajadora.**
- III. Inscribirse en el Registro de Patrones de Teletrabajo;**
- IV. Los demás que reconozca esta ley.**

Artículo 330-E.- Serán obligaciones de la persona teletrabajadora y el patrón.

A. Obligaciones de la persona teletrabajadora:

- I. Cumplir con lo establecido en el contrato;**
- II. Cumplir con los horarios laborales o jornada de teletrabajo;**
- III. Cumplir con las fecha de entregables;**

IV. Cuidar y hacer uso correcto de las herramientas tecnológicas y comunicación provistas por su empleador, y

V. Las demás que establezca esta ley.

B. Obligaciones del patrón

I. Respetar los derechos de la persona teletrabajadora y lo establecido en el contrato;

II. Respetar los horarios laborales o jornada de teletrabajo;

III. Respetar la desconexión digital;

IV. Respetar los datos personales y la privacidad de la persona teletrabajadora;

V. Proporcionar las herramientas tecnológicas y de comunicación necesarias a la persona teletrabajadora;

VI. Inscribirse en el Registro de Patrones de Teletrabajo; y

VII. Las demás que establezca esta ley.

Artículo 330-F.- El contrato de teletrabajo deberá apegarse a lo que disponen los artículos 24, 25 y 26 de esta ley. Considerando que la persona teletrabajadora podrá realizar teletrabajo total, teletrabajo parcial y teletrabajo por causa mayor y, por lo que, deberá quedar por escrito la modalidad, los horarios, días de teletrabajo y días de descanso.

Artículo 330-G.- La modalidad de teletrabajo se podrá realizar:

- I. Teletrabajo total: El que se realiza en lugar distinto a la empresa o centro de trabajo del patrón;**
- II. Teletrabajo parcial: El que se realiza en lugar distinto y de manera presencial en la empresa o centro de trabajo del patrón.**
- III. Teletrabajo por causa mayor: El que se realiza posterior a la jornada y horario establecido, cuando las condiciones técnicas sean posibles sin afectación a los derechos de la persona teletrabajadora.**

Lo dispuesto en las fracciones anteriores tendrá como característica el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 330-H.- La desconexión digital será el derecho de la persona teletrabajadora a su privacidad posterior a la conclusión del horario o jornada laboral, vacaciones, días de descanso, descanso obligatorio, estado de gravidez e incapacidad para no contestar llamadas telefónicas y desconectarse del internet o cualquier medio tecnológico y de comunicación.

Artículo 330-I.- Las personas teletrabajadoras tendrán derecho al cuidado de su salud mental y física debido a los riesgos de trabajo psicosociales y ergonómicos.

Artículo 330-J.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Federal de Telecomunicaciones, conformarán un grupo técnico encargado de dar asesoría, seguimiento, fomento, desarrollo, innovación y fortalecimiento a la política en materia de teletrabajo

Artículo 330-K.- Las empresas o centros laborales se deberán dar de alta en el Registro de Patrones de Teletrabajo que estará a cargo de la Inspección del Trabajo.

Artículo 330-L.- Las personas teletrabajadoras que tengan a su cuidado niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad o adultas mayores, tendrán derecho a horarios compatibles con el teletrabajo.

Artículo 330-M.- El teletrabajo facilitará la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral, a través de la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 330-N. El trabajador tendrá derecho a decidir libremente si presta su servicio personal y subordinado como persona teletrabajadora total, parcial o prefiere el trabajo presencial, con la excepción, si hay una declaratoria de pandemia o algún evento natural que no permita la actividad laboral presencial, se deberá trasladarse a la modalidad de teletrabajo.

Transitorios

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

Segundo. Se ajustará la legislación correspondiente al presente decreto en 90 días posteriores a su entrada en vigor.

Dado en el Senado de República, sede de la Comisión Permanente a los 26 días agosto de 2020.

Atentamente

Dr. Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo
Diputado Federal