



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULO 58, 59 Y 61 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR DIPUTADOS INTEGRANTES DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DEL PVEM Y DE MORENA.

Quienes suscriben, Diputados **Arturo Escobar y Vega, Nayeli Arlen Fernández Cruz**, Diputadas y Diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, los Diputados Francisco Elizondo Garrido, Alfredo Antonio Gordillo Moreno, Ana Patricia Peralta de la Peña y Erika Mariana Rosas Uribe, del Grupo Parlamentario de MORENA, así como los Diputados Mauricio Alonso Toledo Gutiérrez y Héctor Serrano Cortés, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta asamblea la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 58, 59 Y 61 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

México es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) donde los empleados trabajan más horas al año¹, ocupamos el último lugar en productividad laboral (Producto Interno Bruto por hora trabajada)² y somos el segundo peor país en cuanto respecta al balance entre vida personal, familia y trabajo.³

Para acceder a los niveles de competitividad registrados por economías desarrolladas y abonar tanto a la igualdad de oportunidades, como a la

¹ Véase, OECD Data, "Hours worked", 2018. Consultado el 02 de marzo de 2020. Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

² Véase, "¿Qué significa que un país tenga baja productividad laboral?", Periódico El Economista, 10 de febrero de 2019. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Que-significa-que-un-pais-tenga-baja-productividad-laboral-20190210-0005.html>

³ Véase, "Balance vida-trabajo", OECD Better Life Index. Consultado el 09 de abril de 2020. Disponible en: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>



salud mental de las personas, resulta fundamental revertir estas tres condiciones del entorno laboral en nuestro país.

Derivado de la experiencia internacional, muchos países han asumido prácticas para conciliar la vida personal, familiar y el trabajo, llevándolas a rango de Ley y garantizándolas como un derecho, provocando que éstas, hayan tenido un impacto positivo en la productividad y la reducción del estrés laboral.

El estrés laboral se define como el tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo y genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.⁴

Actualmente, el 75% de los mexicanos padece de fatiga por estrés laboral⁵, superando a países como China y Estados Unidos. Además, se debe considerar que el estrés es potencialmente contagioso, ya que estar cerca o visualizar a otras personas en situaciones de estrés, puede aumentar los niveles de cortisol del observador.⁶

En ese sentido, los síntomas del estrés laboral se presentan en situaciones emocionales, conductuales, cognitivas y fisiológicas, y sus consecuencias a largo plazo se presentan en cuanto a la reducción de la productividad, el descenso en la calidad de vida, problemas de salud física y/o mental (enfermedades), trastornos de depresión y ansiedad, problemas familiares, riesgos de alcoholismo y otras adicciones. En algún momento de su vida el

⁴ Programa de Fomento del Empleo y la Solidaridad Social de la Unión Europea-PROGRESS, "Salud Mental y Empleo. Cómo ayudar a las personas a mantener su actividad laboral. Guía para trabajadores", 2012. Disponible en: <https://consaludmental.org/publicaciones/SaludMentalEmpleoGuiaTrabajadores.pdf>

⁵ Véase, "El 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos", Instituto Mexicano del Seguro Social. Consultado el 09 de abril de 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

⁶ OPS/OMS. (28 de abril de 2016). "Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades". Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es



30% de las personas son afectadas por alguna enfermedad mental y los costos directos e indirectos representan el 4% del PIB para países de la OCDE, mientras que en México la carga representa el 8.3%.⁷

El estrés laboral sumado con los conflictos trabajo-familia representan riesgos psicosociales que tienen impactos negativos en la vida de los trabajadores, relacionados con la salud del trabajador (salud física, salud mental, consumo de sustancias, trastornos psicosomáticos), el desempeño y actitudes ante la empresa (satisfacción laboral, implicación y compromiso, conductas contraproducentes), efectos en los tiempos de trabajo (rotación laboral, ausentismo, bajas laborales) y costos económicos (accidentes de trabajo, bajo rendimiento y baja productividad).⁸

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria es un desafío que afrontan todos los trabajadores, especialmente aquellos que son padres. La capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia.

De acuerdo a recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los gobiernos pueden ayudar a resolver este asunto al estimular prácticas laborales solidarias y flexibles, que faciliten a los padres de familia el logro de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Entre los países de la OCDE el porcentaje de empleados que trabaja más de 50 horas a la semana es de 11%, lo cual abona a un peor balance entre su trabajo y su vida personal y familiar. Sin embargo, Turquía es, por un gran margen, la nación con el porcentaje más alto de personas que trabajan

⁷ Véase, García, S. y Medina, M. (27 de agosto de 2018). "Panorama epidemiológico de los trastornos mentales, su impacto entre el balance trabajo-familia". Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/07-Panorama-Trastornos-Mentales.pdf>

⁸ Véase, Patlán, J. "Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral". Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>



muchas horas, con 33%, seguida por México con cerca de 29% y Colombia, con casi 27% de sus empleados.⁹

En función de lo anterior, la experiencia de países como España resulta fundamental para poder establecer cambios, mejoras y reformas que nos permitan avanzar en la solución de esos problemas; para ello es importante enunciar las ventajas que, según se ha demostrado en dicho país, resultan de un mejor balance entre la vida personal, familiar y laboral en distintos ámbitos:¹⁰

Ventajas para las empresas

- Mayor compromiso y productividad
- Mejor imagen pública ante clientes, proveedores y accionistas
- Incremento de la competitividad empresarial
- Mejora del liderazgo, la comunicación y de la responsabilidad
- Mejora cualitativa de la cultura de la empresa
- Menos conflictos y mejora del clima laboral
- Reducción de costos de supervisión por la confianza mutua
- Mayor motivación de los trabajadores
- Menor estrés de los empleados
- Reducción de costos por rotación y bajas de empleados
- Mejor retención de talento, no importando únicamente el salario

Ventajas para los trabajadores

- Mejora de la autoestima
- Mayor motivación
- Reducción de estrés

⁹ Véase, "Balance vida-trabajo", OECD Better Life Index. Consultado el 09 de abril de 2020. Disponible en: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

¹⁰ Véase, Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., et. al., "Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España", Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/71/est01.pdf



- Reducción de costos familiares
- Reducción de enfermedades y bajas laborales
- Mayor satisfacción por poder conciliar la vida familiar y el trabajo
- Disposición de más tiempo para otras actividades
- Menor sensación de culpabilidad por no disfrutar de su familia
- Sentimiento de equilibrio entre trabajo y familia
- Mejor desarrollo profesional en la empresa
- Mayor estabilidad laboral, emocional y familiar

Ventajas para los familiares

- Más tiempo compartido
- Más satisfacción
- Menos estrés
- Trabajo presencial en el hogar
- Desarrollo del rol familiar
- Más tiempo en familia
- Mayor posibilidad de tener más hijos gracias a la conciliación de la vida familiar y laboral
- Reducción en el número de rupturas matrimoniales como divorcios y separaciones
- Mejor educación paterna y materna
- Los hijos e hijas aprenden de los padres
- Los niños crecen viendo el trabajo como algo positivo y edificante

Ventajas para la sociedad

- Una sociedad mejor preparada y estructurada para afrontar nuevos retos
- Una sociedad más igualitaria y comprometida
- Una sociedad cívica y solidaria
- Mayor respeto y comprensión de los diversos roles en el trabajo
- Mayor natalidad



- Reducción de divorcios y separaciones

Ventajas para el gobierno

- Más competitividad de las empresas
- Mejora del tejido empresarial
- Mayor motivación en la clase trabajadora
- Mayor empleabilidad nacional
- Reducción del gasto sanitario para la atención de patologías como depresión, ansiedad y estrés
- Menos siniestralidad laboral
- Menores costos de formación
- Menores costos por conflictos laborales

Tener acceso a estas ventajas y conciliar la vida personal con la familia y el trabajo, sin necesidad de incrementar el salario o reducir el número de días u horas semanales de trabajo, pasa fundamentalmente por la flexibilización de los tiempos laborales: horarios y jornada.

Horarios y jornadas flexibles

Los horarios y jornadas flexibles permiten a empleados y patrones acordar horarios de inicio y salida diferentes a los tradicionales y, de igual manera, jornadas laborales que puedan ser una mezcla entre el trabajo tradicional en las instalaciones del empleador y el trabajo a distancia en sus distintas variantes.

Lo anterior brinda al trabajador la posibilidad de elegir, de sentirse tomado en cuenta, de decidir y poder conciliar su vida familiar y personal con el horario laboral.



Los nuevos modelos de trabajo requieren diferentes opciones para horarios flexibles y jornadas flexibles que puedan variar en función de la necesidad que tenga el empleado y el empleador en determinado momento.

El empleo flexible permite que los empleados trabajen en horarios que son distintos a los que habitualmente se han acostumbrado, con horas de entrada y salida que pueden ser diferentes a la jornada típica de un día laboral.

Sin lugar a dudas, el trabajo a distancia es uno de los signos más relevantes y emblemáticos de la gran transformación del trabajo, esta forma de empleo ha ido cobrando vigencia e importancia en países como Estados Unidos, donde se ha acumulado una vasta experiencia en su implementación.

Gracias a la revolución tecnológica y la globalización económica que implica, el trabajo a distancia ha generado una competencia más aguda en el mundo empresarial y, por lo tanto, empuja a la transformación o superación de las formas tradicionales de organización de la producción y del trabajo, siempre con miras a lograr una mayor eficiencia.¹¹

En el ámbito internacional, el entorno normativo de la Organización Internacional del Trabajo emplea tres términos: “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” de manera indistinta; cabe suponer que son términos intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee un espacio propio, que no coincide con las demás.¹²

El “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado; el “teletrabajo” pone de relieve el uso de las Tecnologías de la Información

¹¹ Tomei, M., “El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa”, Documento de discusión 29, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 9.

¹² Di Martino, V., “Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking”, ILO, Geneva, 2001, p. 13; Ushakova, T., “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, Información laboral, 2015.



y Comunicación (TIC); mientras el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador.

Así mismo, el trabajo a domicilio es el término que emplea la OIT en el Convenio sobre el trabajo a domicilio (número 177)¹³ y en la Recomendación correspondiente (número 184)¹⁴, instrumentos adoptados el 20 de junio de 1996, los cuales dan sustancia al capítulo dedicado al Trabajo a Domicilio que se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo; misma que regula una relación laboral que establece nula supervisión para las tareas a desempeñar, siendo éstas principalmente artesanales o manuales y el pago es usualmente por piezas o unidades de producción, actividades que se dan por lo general en condiciones precarias, dentro del círculo familiar y en un entorno rural.

La Ley Federal del Trabajo actualmente no hace referencia ni define el trabajo a distancia, ni al teletrabajo, que bien podrían ser trabajos especializados, los cuales podrían abonar al trabajo flexible y contar con el uso o apoyo de las Tecnologías de la Información y Comunicación; razón por la cual nos parece fundamental definir ambos conceptos dentro de la misma, no dentro del capítulo de “trabajo a domicilio”, sino entenderlo como elementos distintos que abonan no sólo a regular el encargo de trabajo en otro espacio, sino mejorar las condiciones de trabajo de los empleados en función de acceder a la posibilidad de jornadas y horarios flexibles de trabajo.

La OIT define el Teletrabajo como: el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.¹⁵

¹³ Véase, Organización Internacional del Trabajo, “C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm.177)”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

¹⁴ Véase, Organización Internacional del Trabajo, “R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)”. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

¹⁵ Véase, Organización Internacional del Trabajo, “Teletrabajo”, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>



Por otro lado, el Convenio sobre Teletrabajo de la Unión Europea (Bruselas, 2002) definió el fenómeno del teletrabajo como:

“El término teletrabajo, cuya definición ha planteado históricamente diversas dificultades, se consigna en el acuerdo para aludir al trabajo en el que se utilizan las TIC y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador. Por tanto, el nuevo convenio cubre a numerosos trabajadores “móviles” o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad en su domicilio”.¹⁶

Es muy claro que lo determinante en este tipo de esquema de trabajo es el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Para tener una idea clara de lo que implica el trabajo a distancia, hay que tener presente el surgimiento del concepto en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur (*University of Southern California*), bajo la dirección del físico Jack Nilles, conocido como “padre del teletrabajo”.¹⁷

El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo.

¹⁶ Véase, Sánchez Galvis, Martha, “*Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf

¹⁷ Véase, Nilles, J. M. et al., “*The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*”, Booksurge Publishing, United States, 2007, y Nilles, J. M., “*Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*”, Van Nostrand Reinhold, New York, 1994.



En el contexto de la crisis del petróleo de aquellos años, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas pico y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente. A partir de ese momento se dio un impulso a *moving the work to the workers instead of moving the workers to work* (mover el trabajo a los trabajadores, en vez de, mover a los trabajadores al trabajo).¹⁸

En consecuencia, se dieron a conocer numerosas repercusiones de su aplicación: el impacto en la organización del trabajo y en la productividad, en los costos y beneficios, en el ahorro energético y en las políticas públicas.

En esa materia, vale la pena destacar de manera importante, que además de las ventajas anteriormente mencionadas, el trabajo a distancia o esquemas flexibles que consideran la adaptación de la jornada y horarios a las necesidades del empleado y el patrón, traen consigo beneficios para el medio ambiente, al tráfico de las ciudades, al tiempo disponible para actividades familiares y recreativas, entre otras.

El fomento del trabajo a distancia en distintos países, suele ser promovido primordialmente por distintas razones: el desarrollo de la economía local de regiones aisladas, la disminución de los costos y el fomento del empleo, en el Reino Unido; el desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Francia; la reducción de costos, en Italia; el desarrollo regional y la organización del mercado laboral, en Alemania, y el fomento de la competitividad, en España.¹⁹

Por lo que se refiere al futuro, hay que admitir la poca probabilidad de que desaparezcan los factores que han motivado el desarrollo del trabajo a distancia: los problemas de tráfico van a seguir aumentando; el medio

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ Montiel Torres, M. F., "Cuadernos de Gestión Pública Local", ISEL, Diputación de Málaga, 2002, p. 38.



ambiente va a exigir una mayor atención; las empresas van a necesitar incrementar su flexibilidad y competitividad, reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costos fijos.²⁰

De este modo, con toda seguridad, a medida que esos problemas crezcan, el trabajo a distancia continuará creciendo y se convertirá en una alternativa para incrementar las oportunidades laborales en condiciones de igualdad, no afectar el medio ambiente, incrementar la productividad y tener efectos positivos en la eficiencia del tiempo y desplazamientos, aunque sin llegar a sustituir completamente a la organización de trabajo tradicional.

Para flexibilizar la jornada laboral incorporando el trabajo a distancia, resulta determinante la experiencia que se tenga en un trabajo, el grado de responsabilidad, el tiempo acumulado trabajando en la empresa, la capacidad adquirida para realizar una función, el puesto que se tiene y desde luego el sector en el que se desarrolla la actividad laboral.

El trabajo a distancia, la jornada y el horario flexibles se encuentran estrechamente ligados a la cantidad de interdependencia requerida en el trabajo, por ejemplo, una enfermera que trabaja el turno de la tarde tendrá problemas para ejercer flexibilidad si no puede encontrar otro empleado para cubrir su turno, lo que dificulta la aplicación de estos esquemas en este tipo de empleos.

Un trabajo con horarios flexibles también depende de la disponibilidad de los empleados para cubrir todos los aspectos del trabajo y todas las horas del día durante las cuales una empresa fabrica productos o sirve a los clientes.

²⁰ *Ibídem.*



De acuerdo con la *Wildgoose Survey*, una encuesta realizada en el Reino Unido, el 60% de los encuestados consideran que el trabajo regular de 9:00 am a 5:00 pm ya no satisface el balance entre vida y trabajo; por su parte, el 39% de las personas encuestadas (y que tienen trabajo flexible) notaron una mejoría en su salud mental.

El 43% de las personas que no tienen un trabajo flexible siente que tener un trabajo flexible sí mejoraría su salud mental, al igual que respecto al aumento de la productividad; 69% de los encuestados con un arreglo de trabajo que no es flexible señala que aumentaría su productividad.²¹

El trabajo flexible es una alternativa para mejorar las condiciones laborales, favoreciendo la salud mental y la vida en familia de los trabajadores. Asimismo, favorece causas como la lucha contra el cambio climático, la equidad de género y atrae beneficios a las empresas, posicionándose como el futuro en cuanto a la vida profesional de los trabajadores.

Otro aspecto a tomar en cuenta es la vida en familia del trabajador, está comprobado que el 68% de los padres que tienen trabajo flexible consideran que dicho esquema es de vital importancia para compaginar trabajo y vida familiar, y contrario a lo que se piensa el trabajo flexible no solo es mejor para los padres de familia: 73% de trabajadores padres de familia y 67% de trabajadores que no son padres de familia indican que este estilo de trabajo es esencial para compaginar la vida familiar y laboral, permitiéndoles mantener sus niveles de productividad.

Al igual que los trabajadores, las empresas también resultan beneficiadas por el trabajo flexible, al atraer empleados de mayores aptitudes, lo que abre el acceso a candidatos más talentosos y el trabajo se vuelve más atractivo (aumenta la oferta y diversidad de personas para el empleo). Esta diversidad puede atraer más clientes y a futuro lograr atraer

²¹ Stevens, Paris, "The 2019 Flexible Working Survey", Wildgoose, 24 de mayo de 2019. Disponible en: <https://wearewildgoose.com/uk/team-activities/flexible-working-survey-insights/>



trabajadores de la generación Z (es decir, aquellos nacido entre 1994 y 2010); el 100% de los encuestados entre 18 y 20 años piensa que es esencial que las empresas cuenten con la modalidad de trabajo flexible, a diferencia del 39% de las personas entre 35 y 44 años.

Asimismo, la retención de empleados también se ve beneficiada en los contextos en los que existe dicha posibilidad, por el hecho de que el 14% de los empleados de trabajos no flexibles están considerando cambiarse de trabajo a uno que ofrezca la modalidad de trabajo flexible. El porcentaje aumenta a 21% para quienes son padres de familia.²²

En cuanto a la equidad de género, tomando el ejemplo de Alemania, donde entre 1991 y 2007 el trabajo estándar se redujo de un 72% a 58% y el trabajo no estándar aumentó de 15% a 35%, las consecuencias fueron que la participación de las mujeres en el trabajo aumentó, mientras que disminuyó la modalidad de trabajo de tiempo completo.

En dicho país, las mujeres eran mucho más afectadas en 1991 por tener un arreglo atípico de trabajo. De 1991 a 2007 aumentaron los arreglos no estándares de trabajo (de 35% a 50%). Actualmente, sólo el 40% de las mujeres tiene un arreglo de trabajo estándar, y en el 2007 9 millones de mujeres tenían arreglos de trabajo atípicos, lo que representa dos tercios de todos los arreglos de trabajo no estándar. El trabajo de medio tiempo es el arreglo predominante: 80% de los trabajadores con este tipo de arreglo son mujeres. En 1991, 10% de los hombres tenían un arreglo de trabajo no estándar. Para 2007, aumentó el porcentaje, mientras que disminuyó el arreglo de trabajo de tiempo completo. En ese año, 71% de los hombres tenían un arreglo de trabajo estándar.²³

²² Harper, A. y Stronge, W. (2019). "The Shorter Working Week. A Radical And Pragmatic Proposal", Hampshire, Reino Unido: Autonomy Research Ltd. Disponible en: <http://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/01/Shorter-working-week-final.pdf>

²³ Arlt, A., Dietz, M. y Walwei, U. (s.f.). *Winds of Change: work arrangements in Germany*. Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper23b.pdf>



A partir de lo anteriormente expuesto y valorando las experiencias en el ámbito internacional, el Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México considera de vital importancia impulsar estos mecanismos en nuestro país para mejorar las condiciones laborales, tanto para las trabajadoras y trabajadores como para las empresas.

Por otra parte, consideramos que el impulso a los mecanismos aquí señalados podría contribuir a reducir la brecha de género existente en México en cuanto respecta a trabajo remunerado. No se puede soslayar que nuestro país ocupó el lugar 83 de 135 países en el último reporte de Brecha de Género del *World Economic Forum*.

A pesar de importantes avances en educación, las brechas de género en términos de trabajo remunerado y no remunerado en México están entre las mayores de la OCDE. La tasa de participación laboral femenina es la más baja de la OCDE después de Turquía: 48% de las muchas mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral. Estos incluyen: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles.²⁴

En un centro de trabajo con horario flexible diario, los calendarios y horarios estarán sujetos a las necesidades y posibilidades permanentes del empleado. Sin menoscabo de la asignación de la jornada laboral que se acuerde, en tales circunstancias el empleado deberá cumplir con dicha asignación a cabalidad. En ese sentido, el trabajador estará obligado a anticipar y mantener informado al gerente o patrón respecto del

²⁴ CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN, IPADE, "Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México". Disponible en: https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf



establecimiento de su jornada laboral, su duración y su repartición, a efecto de que el patrón tenga certeza en la prestación del trabajo, ya que la calidad y cantidad del trabajo habrán de reflejar los esfuerzos y el compromiso de un empleado sujeto a una jornada laboral a tiempo completo y/o no flexible.

Con un modelo flexible, los objetivos medibles y las expectativas claras son necesarios para que el empleador se sienta cómodo con la contribución continua del empleado. Esto es importante para que empleado y patrón se comuniquen debidamente y que exista certeza en las condiciones de la relación laboral, ya que una desconexión entre las expectativas del patrón y las necesidades del empleado causaría tensión y conflicto entre ambas partes.

En ese sentido y al tenor de lo aquí expuesto, nuestro Grupo Parlamentario propone adecuar el marco normativo de la Ley Federal del Trabajo para garantizar que existan las bases legales aplicables a efecto de que los empleadores y los trabajadores estén en condiciones de implementar esquemas flexibles en la prestación del trabajo personal subordinado y acceder así a un mejor balance entre vida personal, familiar y trabajo, para lo cual de manera paralela será necesario poner en marcha un conjunto de pautas de capacitación dirigida a los empleados antes de la adopción de un horario flexible para garantizar una implementación que beneficie a ambas partes, empleados y empleadores.

El trabajo flexible representa un modelo vanguardista y eficiente que trae beneficios para los trabajadores y para los empleadores, logrando una mayor eficiencia para el cumplimiento de objetivos internos respecto al desempeño de las empresas, al tiempo que mejora las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, motivos por los cuales presentamos a esta honorable asamblea el siguiente:



PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 58, 59 Y 61 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÚNICO. Se adiciona un párrafo segundo, tercero y cuarto al artículo 58; un párrafo tercero y cuarto al artículo 59; así como un párrafo segundo y tercero al artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como a continuación se presentan:

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Los trabajadores y el patrón podrán convenir, en la prestación de un trabajo personal subordinado, un esquema flexible en el establecimiento de la jornada de trabajo y horario de la misma, de manera que exista la posibilidad permanente de determinar la modalidad que más convenga a ambas partes, ya sea trabajo en las instalaciones físicas que designe el patrón, trabajo a distancia, teletrabajo o una mezcla de las anteriores, sin que pueda exceder los máximos legales.

Se entiende por trabajo a distancia para los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador. El trabajo a distancia que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación, será considerado como teletrabajo y a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se les denominará teletrabajadores.

Para efectos de optar por un esquema de jornada y horario flexible, el contrato individual de trabajo o el contrato colectivo, en su caso, deberá señalar el número de horas que el trabajador estará a disposición del patrón, así como los mecanismos que permitan que el patrón tenga



certeza sobre las particularidades establecidas por el trabajador respecto de la propia jornada de trabajo y la modalidad.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo el trabajo a distancia y teletrabajo, así como adaptar el horario de inicio y fin de la jornada diaria, a fin de contribuir a un adecuado balance de la vida familiar, personal y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa o patrón.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en un máximo de seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro horas continuas y como máximo hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por tiempo extraordinario, cuando el número de horas de trabajo



no exceda el promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Ejecutivo Federal realizará las adecuaciones reglamentarias correspondientes, dentro de los 180 días posteriores a la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los ___ días del mes de abril de 2020.

SUSCRIBEN

DIPUTADOS FEDERALES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE
ECOLOGISTA DE MÉXICO

DIP. ARTURO ESCOBAR Y VEGA Coordinador del Grupo Parlamentario	
DIP. JESÚS SERGIO ALCÁNTARA NÚÑEZ	
DIP. OSCAR BAUTISTA VILLEGAS	
DIP. LYNDIANA ELIZABETH BUGARÍN CORTÉS	
DIP. JORGE FRANCISCO CORONA MÉNDEZ	



DIP. ZULMA ESPINOZA MATA	
DIP. JOSÉ RICARDO GALLARDO CARDONA	
DIP. MARCO ANTONIO GÓMEZ ALCANTAR	
DIP. LETICIA MARIANA GÓMEZ ORDAZ	
DIP. CARLOS ALBERTO PUENTE SALAS	
DIP. ROBERTO ANTONIO RUBIO MONTEJO	
DIP. JESÚS CARLOS VIDAL PENICHE	
DIP. LILIA VILLAFUERTE ZAVALA	

DIPUTADOS FEDERALES DE OTROS GRUPOS PARLAMENTARIOS

DIP. NAYELI ARLÉN FERNÁNDEZ CRUZ	
DIP. FRANCISCO ELIZONDO GARRIDO	
DIP. ALFREDO ANTONIO GORDILLO MORENO	
DIP. ANA PATRICIA PERALTA DE LA PEÑA	



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXIV LEGISLATURA



DIP. ERIKA MARIANA ROSAS URIBE	
DIP. HÉCTOR SERRANO CORTÉS	
DIP. MAURICIO ALONSO TOLEDO GUTIÉRREZ	