



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

HONORABLE ASAMBLEA:

A las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, de la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, les fue turnada para su estudio una Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adicionan un segundo párrafo al artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Estas Comisiones Unidas, con fundamento en el artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 85, 86, 89 y 94 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 113, 117, 135, 150, 178, 182 y 190 del Reglamento del Senado de la República, someten a la consideración de esta Honorable Asamblea, el presente Dictamen de conformidad con la siguiente:

METODOLOGÍA

Para el análisis de la iniciativa en cuestión, las y los senadores integrantes de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos de la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, llevaron a cabo su trabajo conforme al procedimiento que a continuación se describe:

I. En el Capítulo “**ANTECEDENTES**”, se da constancia del trámite y del inicio del proceso legislativo, así como la fecha de recepción del turno para la elaboración del dictamen de la Iniciativa en cuestión.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

II. En el capítulo relativo al “**CONTENIDO DE LA INICIATIVA**”, se sintetizan tanto los antecedentes como el alcance y la propuesta específica de la Iniciativa objeto del presente dictamen.

III. En el capítulo “**CONSIDERACIONES**”, las Comisiones dictaminadoras expresan los argumentos de valoración de la propuesta, los motivos que sustenta su decisión, las razones y fundamentos para emitir el sentido del dictamen.

IV. Finalmente, en el capítulo “**PROYECTO DE DECRETO**”, las Comisiones dictaminadoras emiten su decisión respecto a la Iniciativa en análisis.

I. ANTECEDENTES

La presente iniciativa señala que las tecnologías y la comunicación (TIC) están revolucionando las formas de interactuar y organizar el trabajo a nivel mundial. Sostiene que hoy en día una persona puede emplearse en cualquier otra parte del mundo y realizar trabajo a distancia, a esto se le ha denominado Teletrabajo.

Sostiene que la flexibilidad que permite el uso intensivo de las tecnologías digitales a ciertas profesiones contribuye a instaurar un modelo de trabajo propio de una sociedad globalizada, que lleva a que los trabajadores realicen su trabajo de forma remota, desde el domicilio o en centros de trabajo compartido.

La senadora proponente manifiesta que la Organización Internacional del Trabajo define el Teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y que implica el uso de nueva tecnología que facilita la comunicación.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Señala que durante el Diálogo Global organizado por la OIT se concluyó que los beneficios para los trabajadores pueden variar de trayectos más cortos, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, incluyendo una mejor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de cuidado y más oportunidades de trabajo.

Manifiesta que otros beneficios del Teletrabajo son que pueden aumentar la productividad, los costos generales más bajos y el acceso a un grupo de trabajo más grande y diverso, motivado y calificado.

Alude la proponente que, para los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para abordar la congestión urbana y los problemas ambientales, y para promover oportunidades de empleo inclusivas para todos. En ese sentido, expone que el teletrabajo tiene potencial para construirse en una alternativa real de empleo para muchas personas, entre ellas, las personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar y personas que viven en lugares de difícil acceso.

La iniciativa establece que el teletrabajo supone varios desafíos que debe enfrentar relacionados con las tecnologías de la información o inclusive con servicios financieros, como la ciberseguridad, la privacidad o la exposición de información confidencial. Otro problema para enfrentar es que los trabajadores pueden presentar problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y líneas difusas entre el trabajo y la vida privada. También pueden tener menos acceso a la capacitación y percibir la falta de desarrollo profesional.

Por otra parte, señala que el teletrabajo reviste importancia en determinadas situaciones como emergencias sanitarias o desastres, al contribuir a cumplir con las responsabilidades y objetivos de las organizaciones.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Expone la senadora proponente que el teletrabajo tiene un efecto multiplicador en los procesos de modernización del Estado y el cierre de la brecha digital.

La reforma en telecomunicaciones de 2013 buscó beneficiar a todos los mexicanos permitiendo el acceso de la población a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la banda ancha, lo que aplicó que más mexicanos tuvieran mayor posibilidad de estar conectados. En ese sentido, una de las principales razones que sustentaron la iniciativa fue la de lograr la reducción de los costos de los servicios de telecomunicaciones para la sociedad mexicana, contar con más ofertas y buscar que los servicios se tradujeran en un beneficio concreto para toda la población.

Señala que diversos países han planteado este fenómeno laboral, como Argentina que creó la Comisión de Teletrabajo para discutir el tema y posteriormente se creó la oficina de Coordinación de Teletrabajo.

Alude que en Europa se firmó el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo que garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de los trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar al estatus laboral que tenía el trabajador antes de optar por el teletrabajo, el derecho a la información y consulta para contar con representatividad colectiva y obliga al empresario a aplicar medidas para evitar el aislamiento del trabajador.

Otros países latinoamericanos han avanzado en la regulación de Teletrabajo, como en Colombia que cuenta con una ley para promover el teletrabajo y en Chile que introdujo el tema en el Código de Trabajo. Ecuador y Costa Rica cuentan con proyectos de ley para actualizar su marco normativo laboral en materia de teletrabajo.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Expone la propuesta que México estableció el tema del teletrabajo en la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo del 2012, aunque sólo se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, donde la relación laboral que se establece refiere a una nula supervisión porque las tareas a desempeñar fundamentalmente son artesanales o manuales y el pago es usualmente por piezas o unidades de producción.

Lo anterior implica que la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio se limita a intercambiar bienes materiales cuantificables que no aplican a cuestiones especializadas como conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo.

Manifiesta que, frente al compromiso del Estado mexicano de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.

Concluye la senadora proponente que la iniciativa en cuestión tiene como objetivo, regular y promover el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, al tiempo de que contribuye al loable propósito de lograr sociedades más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, donde es posible conciliar vida, trabajo, reducir los efectos medio ambientales y el estrés en las personas por el uso de vehículos y transporte público, entre otros aspectos.

Por lo anterior, somete a consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de:

PROYECTO DE DECRETO



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Artículo Primero. -Se reforma el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es la 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. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.

Artículo Segundo. - Se adiciona el capítulo XII Bis, que consta de los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactado de la siguiente manera:

Capítulo XII Bis Teletrabajo

Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.

Para fines de esta ley, el teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador.

Artículo 330-B. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

Artículo 330-C. El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo segundo de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Artículo 330-D. 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.

Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo; la cultura del teletrabajo para generar empleo y aumentar la productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.

TRANSITORIOS

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

Segundo. *El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de ciento ochenta días hábiles, contados a partir de la entrada en vigor de la presente iniciativa, para establecer por parte de las autoridades correspondientes en materia de salud, seguridad y medio ambiente de la Norma Oficial Mexicana prevista en el artículo 330-D y para establecer la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo del artículo 330-E.*

III. CONSIDERACIONES

PRIMERA. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, valoramos y reconocemos la importancia del trabajo a distancia toda vez que el teletrabajo supone una posición más cómoda o de ventaja para la persona trabajadora y le implica beneficios, comodidad o ahorro.

Se comparte el contenido de la iniciativa en razón que, lo que se pretende incorporar en el texto legal permitirá a la persona trabajadora generar mayores posibilidades de su desarrollo personal, lo que a su vez se proyecta positivamente sobre el núcleo familiar que dependiente del trabajador o trabajadora.

Cabe mencionar que Constitución General de la República garantiza en su artículo 6º, como derecho de la ciudadanía, el acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de banda ancha e Internet entre otros, al disponer:



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

[...] la universalidad en el acceso a la banda ancha y a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones permitirá que, de manera pública, abierta, no discriminatoria, todas las personas tengan acceso a la sociedad de la información y el conocimiento en igual forma y medida, con una visión inclusiva; contribuyendo con ello al fortalecimiento de una sociedad de derechos y libertades basada en la igualdad”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación¹ ha sostenido, que el Estado debe tomar todas las medidas necesarias para fomentar nuevas tecnologías de la información y la comunicación y asegurar a los particulares el acceso a éstos, pues precisamente el intercambio instantáneo de información e ideas a bajo costo, a través del Internet, facilita el acceso a información y conocimientos que antes no podían obtenerse, generando con ello, entre otras cuestiones, el progreso de la sociedad en su conjunto.

La intención de la senadora es regular y promover el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la

¹ Ver Tesis: 2a. CII/2017 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto: “FLUJO DE INFORMACIÓN EN RED ELECTRÓNICA (INTERNET). PRINCIPIO DE RESTRICCIÓN MÍNIMA POSIBLE”. Atento a la importancia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que permiten la existencia de una red mundial en la que pueden intercambiarse ideas y opiniones, conforme a lo sostenido por el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, el Estado debe tomar todas las medidas necesarias para fomentar la independencia de esos nuevos medios y asegurar a los particulares el acceso a éstos, pues precisamente el intercambio instantáneo de información e ideas a bajo costo, a través del Internet, facilita el acceso a información y conocimientos que antes no podían obtenerse lo cual, a su vez, contribuye al descubrimiento de la verdad y al progreso de la sociedad en su conjunto, a lo que se debe que el marco del derecho internacional de los derechos humanos siga siendo pertinente y aplicable a las nuevas tecnologías de la comunicación; de hecho, puede afirmarse que el Internet ha pasado a ser un medio fundamental para que las personas ejerzan su derecho a la libertad de opinión y de expresión, atento a sus características singulares, como su velocidad, alcance mundial y relativo anonimato. Por tanto, en atención a ese derecho humano, se reconoce que en el orden jurídico nacional y en el derecho internacional de los derechos humanos, existe el principio relativo a que el flujo de información por Internet debe restringirse lo mínimo posible, esto es, en circunstancias excepcionales y limitadas, previstas en la ley, para proteger otros derechos humanos.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

información y las telecomunicaciones, contribuyendo a que las sociedades puedan ser más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, donde es posible conciliar la vida personal y el trabajo de la persona trabajadora.

Cabe señalar que, en la actualidad, se ha venido dando dentro de algunas organizaciones empresariales procesos de desarticulación o desvinculación de sus actividades productivas, administrativas y operativas atendiendo a diversas circunstancias y exigencias, por lo que se ha fomentado el trabajo en casa como una opción para implementar nuevos mecanismos en los centros de trabajo que favorecen las relaciones entre las personas trabajadoras y los empleadores.

Asimismo, debemos recordar que dentro de las empresas existen en ocasiones oficinas o lugares sumamente pequeños, carentes de ventilación e iluminación natural, por lo que uno de los valores agregados a la figura del teletrabajo será el desarrollar las actividades laborales en mejores condiciones de infraestructura y comodidad, que las existentes en el centro de trabajo. Aunado a lo anterior se ahorrarían costos para la empresa y la persona trabajadora.

Es decir, se puede considerar que, cuando no se reúnen las condiciones necesarias e idóneas para realizar el trabajo de forma física en el lugar de trabajo, se puede proponer o autorizar a las personas trabajadoras la variante que algunos días de trabajo presencial los puedan llevar a cabo desde el domicilio previsto en el contrato respectivo.

Máxime que el avance en las tecnologías ha generado la aparición de nuevos escenarios para la expresión de las ideas y el acceso a la información, como son algunas plataformas electrónicas en internet así como las redes sociales. Tales herramientas han



Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo en materia del teletrabajo.

permitido a los usuarios una comunicación instantánea, rápida y efectiva; es decir, más intercomunicación en tiempo real.

La propuesta de la senadora incorpora la línea estratégica consistente que el teletrabajo se pueda convertir en una opción viable que produzca beneficios a la sociedad, a la persona trabajadora, a las organizaciones empresariales y al medio ambiente.

SEGUNDA. En España², el teletrabajo está regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores; este decreto modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para favorecer una regulación equilibrada de derechos y obligaciones para el trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías³.

² <http://portal.ugt.org/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>

³ Artículo 13. Trabajo a distancia

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

La legislación vigente en Colombia en materia de trabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. El teletrabajo se encuentra previsto por la Ley 1221 del 2008⁴ y el decreto 884 del 2012 que lo regula.

En Argentina, la Resolución 595/13 del Ministerio de Trabajo de dicha Nación, le da un marco jurídico-normativo a esta modalidad laboral al establecer una serie de pautas vinculadas a las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene y las obligaciones de las partes.⁵

Desde el año 2003 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo, y en el año 2007, con el consenso de todos los actores participantes, se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia.

En el año 2012, mediante su Resolución No 147 del 10 de febrero de 2012, se creó en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la Coordinación de Teletrabajo, la cual tiene entre

⁴ Ver https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo

⁵ http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf



Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo en materia del teletrabajo.

sus acciones la de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones.

Martha Alicia Alles⁶ ha definido al teletrabajo como *“aquel que se hace para un empleador); parece una cosa obvia, pero es la mejor definición, pues se confunde habitualmente teletrabajo con trabajos ‘free lance’ u otras variantes en esa dirección. Pero el segundo elemento que caracterizo el teletrabajo es que constituye un trabajo a distancia, y el tercer elemento es que utiliza las telecomunicaciones. / Es decir que implica necesariamente la transmisión del producto del trabajo por un medio de comunicación. También en ocasiones involucra la transmisión por parte del empleador de los datos e informaciones útiles para el trabajo. / No importa cuáles sean esos medios de comunicación, pueden ser un teléfono, un fax o medios más sofisticados, como redes locales o satélites, correo electrónico, videoconferencias o cualquier otra cosa no conocida aún. / Las tecnologías de información no sólo presuponen información como un enlace con su empleado, sino un elemento fundamental en la tarea a realizar, como consultar una base de datos, navegar en la red en busca de información relacionarse con personas de cualquier parte del mundo y de un mismo equipo de trabajo o compañía”*.

Ahora bien, para estas Comisiones Unidas, el principio de buena fe, la ética, la lealtad y la razonabilidad nos llevan a afirmar que una relación de este tipo (teletrabajo), se basa en la confianza y debe ser correspondida honrosamente. En ese sentido, el teletrabajo supone una posición más cómoda o de ventaja para a la persona trabajadora y le implica mayores beneficios, comodidad y/o ahorro, por lo que, si impone al trabajador un mayor

⁶ Alles Martha Alicia, *Empleo. Discriminación, teletrabajo y otras temáticas*. Ediciones Macchi, Buenos Aires, Argentina, 1999; p. 101-102.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

grado de contenido ético del contrato y el cumplimiento de sus obligaciones, esto es, de acuerdo a parámetros socialmente correctos y dentro del ámbito de lo pactado en el contrato.

Estas Comisiones Unidas coinciden en que se promuevan acciones que favorezcan la adopción de medidas razonables y suficientes tendientes a la convivencia e interacción entre el entorno laboral y el personal entre las y los trabajadores, ya que su implementación tiene la intención de contribuir al mejoramiento de las actividades institucionales tanto en el marco estratégico como en el táctico y operativo, teniendo entre sus principales beneficios e impactos el contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucionales de manera eficaz, eficiente y transparente, con un enfoque integral de planeación a corto, mediano y largo plazo, propiciando un adecuado alineamiento de los componentes de la organización tales como procesos, tecnologías de la información y comunicaciones.

Es por ello que la propuesta reconoce a esta modalidad de trabajo como una opción que apoya la integración, diseño e instrumentación de iniciativas de modernización institucional con enfoque a resultados; aportando información que facilite la oportuna toma de decisiones e incentiva la participación de todas las áreas institucionales en el desarrollo y operación del sistema, y contribuyendo al desarrollo de capacidades institucionales y competencias personales con enfoque a la construcción de una nueva cultura institucional.

Es menester mencionar que, en algunos casos, para los empleados que laboran en teletrabajo, la empresa les puede otorgar un equipo (computadora, etc.) para trabajar. La plataforma puede ser regional; con diferentes puntos de control; esto es, cuando se contrata a un empleado se le comunica por escrito y él firma una política o expectativa de control que hay en esos sistemas. El control puede ser de varias formas: puede ser a



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

través de temas de seguridad donde se revisa que la computadora cumpla con ciertas políticas, y también hay control cuando son correos electrónicos, con sistemas de conexión remota e impresión.

Por ello la iniciativa permite la existencia de usuarios (empleadores y personas trabajadoras) que se comunican rápido, se escriben sin manual o lineamiento alguno, es decir, existe un dinamismo de tal magnitud, que una persona puede estar en línea conectada en todo tiempo y lugar con el resto de los usuarios de forma rápida, pues la naturaleza de la tecnología de la información así se lo permite.

Por tanto, el teletrabajo permite ser habilitado y configurado bajo escenarios de diverso carácter; en especial, el técnico, el cual permite variables en su operatividad; por ejemplo, el acceso a ciertas personas, vincular a un usuario con otro, comunicarse en forma privada o abierta; indicar aprobación o desaprobación de las informaciones; crear grupos abiertos o cerrados, entre otros.

De ahí que la iniciativa es armónica con la generación de un adecuado equilibrio en la detección y atención de las prioridades institucionales y la operación cotidiana; facilitando la construcción de un enfoque de servicio y atención a la ciudadanía o clientes y responder a las exigencias sociales de mejoramiento en el uso de prácticas administrativas y operativas que hagan eficiente, eficaz y racional el uso de los recursos.

Ahora bien, para estas Comisiones Unidas se considera prudente modificar el plazo previsto en el transitorio segundo toda vez que se deben iniciar los procesos de consulta con las partes involucradas correspondientes en materia de salud, seguridad y medio ambiente a fin de que se apruebe el proyecto de norma oficial mexicana y la creación de la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo, lo que conlleva a realizar los estudios técnicos, reuniones y foros a fin de establecer el contenido de tal norma y darle



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

viabilidad a la iniciativa, por lo que se propone un término de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente iniciativa para su realización e incluir a la autoridad del trabajo en el desarrollo de tal norma y de la mencionada red, toda vez que es la competente para conocer sobre las relaciones laborales entre el empleador y la persona trabajadora derivado de un contrato de teletrabajo.

Además, la iniciativa planteada no expresa la manera en la que la persona empleadora deberá otorgar la garantía de seguridad de la persona trabajadora dentro de su domicilio o del lugar en donde el trabajador elija para realizar su trabajo; por lo tanto, se propone establecer un artículo transitorio a fin de que el Poder Ejecutivo Federal, a través de la autoridad competente, establezca dentro de un plazo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente iniciativa, los lineamientos para determinar los accidentes o enfermedades relacionados con el ejercicio del trabajo de los asegurados que se incluyan en las medidas de teletrabajo.

TERCERA. Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, de la LXIV Legislatura de la Cámara de Senadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 86, 94 y 103 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y 176, 177, 178, 180, 182, 192, 193, y 194 del Reglamento del Senado de la República, la aprobación con modificaciones del siguiente:

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 331 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO.

Artículo Primero. -Se reforma el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactado de la siguiente manera:



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es la 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. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.

Artículo Segundo. - Se adiciona el capítulo XII Bis, que consta de los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactado de la siguiente manera:

**Capítulo XII Bis
Teletrabajo**

Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.

Para fines de esta ley, el teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador.

Artículo 330-B. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Artículo 330-C. El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo segundo de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.

Artículo 330-D. 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.

Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo; la cultura del teletrabajo para generar empleo y aumentar la productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.

TRANSITORIOS

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

Segundo. El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para establecer por parte de las autoridades correspondientes en materia de trabajo, salud, seguridad y medio ambiente de la Norma Oficial Mexicana prevista en el artículo 330-D y para establecer la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo del artículo 330-E.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DEL TELETRABAJO.

Tercero. El Poder Ejecutivo Federal, a través de la autoridad competente, establecerá dentro de un plazo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los lineamientos para determinar los accidentes o enfermedades relacionados con el ejercicio del trabajo de los asegurados que se incluyan en las medidas de teletrabajo.

Dado en la Sala de Comisiones del Senado de la República, el 11 de abril de 2019.