



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE PRESENTA EL SENADOR ERUVIEL ÁVILA VILLEGAS, POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El suscrito Senador Eruviel Ávila Villegas integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción 11 y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 8, numeral 1, fracción 1, 164 Y 169 del Reglamento del Senado de la República, somete a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Introducción

A raíz de la pandemia causada por COVID-19, diversas empresas y trabajadores tuvieron que apostar por el teletrabajo como solución para asegurar la continuidad de sus labores, cambiando radicalmente nuestra manera de trabajar.

Es decir, la crisis sanitaria trajo al presente una modalidad laboral que habíamos considerado para el futuro. El teletrabajo implica afrontar diversos retos cotidianos, al tratar de mantener la productividad, vencer el aislamiento y buscar un equilibrio entre la vida personal y profesional.

Cómo lo ha señalado la Organización de las Naciones Unidas: *“El teletrabajo ha permitido seguir operando y garantizar la salud y la seguridad de sus empleados a muchas empresas. Las personas que pueden trabajar a distancia durante la crisis sanitaria tienen la oportunidad de compartir las comidas con sus familias. El trabajo se ha orientado hacia el ser humano acomodando la educación en el hogar y el cuidado de niños y ancianos. Sin embargo, para estas personas se han desdibujado las líneas entre su jornada laboral y su tiempo libre causando un aumento de estrés y la posibilidad de riesgos para la salud mental”*¹.

La Organización Internacional del Trabajo, así como diversos expertos señalan que entre el 25% y el 30% de los trabajadores podrían teletrabajar desde su casa varios días a la semana para finales de 2021.

¹ <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>



México contaba con más de 2.6 millones de teletrabajadores para finales de 2014, lo que lo transformaba en uno de los mercados de la región con mayor cantidad de personas en esa modalidad de empleo. Sin embargo, en comparación con la población económicamente activa el teletrabajo representaba apenas 5%². Otros estudios señalan que el 64% de los directores de empresas apostará por el teletrabajo en cuanto se permita el retorno pleno³.

Es importante señalar que el pasado 19 de junio de 2019, el Senado de la República aprobó por 115 votos y con acuerdo de todos los grupos parlamentarios, un dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, con proyecto de decreto por el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

La iniciativa aprobada, fue presentada por la Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez. Sin duda se trató de una valiosa propuesta que propuso la incorporación de un nuevo capítulo a la Ley Federal del Trabajo, a fin de regular de manera específica la modalidad del teletrabajo. Con objeto de continuar con el procedimiento legislativo, la minuta fue enviada para su análisis y dictaminación a la Cámara de Diputados.

En este sentido, toda vez que la cámara revisora aún no ha concluido su respectivo estudio, que la pandemia por COVID-19 nos ha dejado importantes lecciones y que se han presentado iniciativas sobre el tema por diversos diputados y senadores durante el periodo de contingencia, la presente iniciativa constituye una aportación para la discusión de tan importante tema, a fin de complementar y fortalecer la regulación del teletrabajo en México.

Tenemos frente a nosotros una oportunidad única para brindar a los trabajadores y empleadores mexicanos de un marco jurídico que aproveche sus ventajas y que otorgue certeza.

Es preciso trabajar juntos para construir una nueva propuesta normativa que beneficie a todos y que permita garantizar al teletrabajador su salud, seguridad y desarrollo en igualdad de condiciones.

² <https://staffingamericalatina.com/el-teletrabajo-en-mexico/>

³ <https://www.pwc.com/mx/es/gestion-de-crisis/covid-19/cfo-pulse-survey.html>



2. Impacto de la pandemia por COVID-19 en el mundo laboral

Antes de la crisis sanitaria actual, tanto en México como en otros países, ya había discusiones sobre el posible futuro del trabajo. A medida que se han reducido las restricciones y los rebrotes, parece ser que el teletrabajo llegó para quedarse.

El teletrabajo ha permitido que muchas empresas puedan seguir funcionando sin poner en peligro inmediato la salud y seguridad de sus trabajadores. Por esta razón, varias de las grandes empresas en economías desarrolladas han señalado que esta modalidad de trabajo pasará a ser parte de organización estándar de trabajo⁴.

Por otro lado, quienes pudieron hacer la transición al teletrabajo tuvieron la posibilidad de pasar mayor tiempo en familia, establecer un horario más afín a sus labores diarias, y aumentar la productividad. Sin embargo, la transición a esta nueva modalidad vino acompañada de educación en casa y cuidados domésticos.

Muchos trabajadores se han enfrentado a mayores niveles de estrés, aumento de su jornada laboral, mayor sensación de aislamiento, y otras afectaciones a la salud tanto física como mental.

3. Contexto general del teletrabajo

3.1 Concepto de teletrabajo

La creciente globalización derivada de la evolución tecnológica, al igual que los retos y consecuencias de la pandemia, están generando cambios importantes en la manera de organizar el trabajo y la producción.

A pesar de que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de realizar trabajos a distancia, la actual crisis sanitaria global ha obligado a muchos trabajadores a realizar sus labores fuera de su área de trabajo habitual, por lo que la implementación del teletrabajo o trabajo a distancia puede ser una opción para enfrentar esta situación.

⁴ Hayter, Susan. "Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo" . Organización Internacional del Trabajo, 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang--es/index.htm).

Aunque el término teletrabajo fue acuñado desde 1970 por Jack M. Nilles, todavía no se ha llegado a un consenso sobre su definición exacta. La mayoría de los expertos sostienen que el término teletrabajo debería aplicarse exclusivamente a las tareas que se realizan regularmente fuera del establecimiento reconocido del empleador como mínimo un día durante la semana laboral.

La OIT definió el concepto como *“una forma de organización donde 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”*⁵.

Sin embargo, existe otra definición utilizada por los países firmantes del Acuerdo Marco Europeo de 2002 sobre Teletrabajo, el cual lo define 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 laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de ellos”*.

3.2 Pronunciamientos de la OIT sobre el teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19

Los efectos sin precedentes que se han producido en el mercado de trabajo por la crisis del COVID-19, requieren un apoyo oportuno a gran escala para las empresas y los trabajadores.

En el marco general de medidas para afrontar las crisis propuestas por la OIT, resaltan la importancia de enfocarse en 4 pilares: 1) estimular la economía y el empleo; 2) apoyar a las empresas, los empleos y el ingreso; 3) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, adaptando nuevas modalidades como el teletrabajo; y 4) buscar soluciones a través del diálogo social⁶.

⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros”. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales. Ginebra, 2016.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. “Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis”. Ginebra, 2020.

En el tema concreto de la modalidad del teletrabajo, la OIT reconoció que uno de los efectos de la pandemia sobre el mercado de trabajo es que ha impuesto a muchos trabajadores a realizar sus labores fuera del lugar habitual de trabajo. De igual manera, quienes trabajan a distancia por lo general lo hacen en periodos breves de uno o dos días a la semana, pero el riesgo de contraer el virus ha impuesto ahora esta forma de trabajo a tiempo completo a muchos trabajadores.

Por lo que quienes realizan un trabajo compatible con el teletrabajo deberían tener derecho a hacerlo bajo condiciones adecuadas. Aunque esta modalidad no es apta en cualquier circunstancia ni para todo tipo de puesto, si esta se practica correctamente, puede ser un componente importante de la solución a los problemas de la pandemia.

La OIT sugiere algunas características que deben estar presentes para que el teletrabajo se realice de manera correcta, de las cuales destacan: proporcionar las herramientas y la información adecuada a los trabajadores para poder realizar sus tareas con eficacia; establecer condiciones y expansivas claras; ofrecer flexibilidad a los trabajadores sobre el lugar y tiempo de trabajo dentro de la jornada laboral; y crear estrategias adecuadas para gestionar las horas de trabajo laboral y la vida personal⁷.

3.3 Grupos vulnerables ante el teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19

La crisis sanitaria actual ha evidenciado que el teletrabajo impacta a los grupos con mayor vulnerabilidad como las mujeres que tienen la responsabilidad del cuidado de su familia, las personas con discapacidades, los adultos mayores, los jóvenes en etapa de formación laboral y los grupos con mayor pobreza. Por esta razón, la regulación debe ser incluyente.

Hay que reconocer que la pobreza implica mayores obstáculos para desempeñar el trabajo a distancia. Los trabajadores con ingresos bajos y en empleos precarios pueden no verse beneficiados con la modalidad de teletrabajo por la falta de infraestructura digital, como acceso a internet, y la falta de capacitación en las tecnologías de información.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. "Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19". Ginebra, 2020. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm

Las mujeres podrían verse especialmente afectadas, amenazando con revertir algunos de los avances en materia de igualdad de género realizados en las últimas décadas. Lo anterior es porque ellas realizan más tareas relacionadas con el cuidado de los hijos y las labores domésticas, por lo que la opción del teletrabajo podría perjudicar el balance en la vida cotidiana de ellas y sus familias, de ahí que debemos promover no solo la conciliación entre ambas actividades, sino enfocarse especialmente en la corresponsabilidad de las tareas del hogar⁸.

4. Experiencias internacionales de regulación del teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19.

4.1 España

España ha sido uno de los países que ha comenzado con esfuerzos para regular la modalidad del teletrabajo ante el aumento de trabajadores que se vieron obligados a adoptarlo por las medidas de confinamiento.

Según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, aproximadamente 4.4 millones de trabajadores se vieron forzados a introducirse por primera vez en este modelo de trabajo. Es decir, la población ocupada que realizaba trabajo a distancia en 2019 era de tan sólo el 4.8% de los trabajadores. Sin embargo, la crisis sanitaria aumentó la proporción de teletrabajadores a un 34%.

Ya que este gran número de trabajadores se vio obligado a adaptarse a esta modalidad de forma improvisada y sin planificación previa, la eficiencia y la productividad podrían disminuir a comparación de los niveles asociados al desempeño presencial⁹.

Por esta razón, el gobierno español realizó una consulta pública el 22 de junio del presente año para establecer una regulación clara sobre el teletrabajo. Dicho proyecto pretende desarrollar y concretar disposiciones legales que permitan garantizar un régimen jurídico seguro y suficiente sobre esta modalidad de trabajo.

⁸ Organización de las Naciones Unidas (ONU). “El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres”. Noticias ONU, 2020. <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477181>

⁹ Lapuente, Beatriz. “La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia”. 2020.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html).

El objetivo es procurar certezas, tanto para las empresas como para los trabajadores sobre el uso del teletrabajo, incluyendo derechos de conciliación, y los requisitos necesarios para un ejercicio equilibrado y corresponsable entre mujeres y hombres.

De igual manera, quiere establecer un marco de derechos que satisfagan los principios establecidos por la OIT sobre el carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Aunque todavía no hay una propuesta de regulación, este documento emitido por el Ministerio de Trabajo es el punto de partida sobre las directrices que habrán de seguirse¹⁰.

4.2 Argentina

Aunque no hay cifras exactas sobre el número de trabajadores que realizan sus actividades laborales a distancia, el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) estimó que alrededor de 3.3 millones de personas que se encuentran en el mercado laboral realizan tareas categorizadas como "teletrabajables".

De esta manera, *"el teletrabajo en Argentina podría alcanzar a más de 3 millones de trabajadores" sobre "un total de 11.7 millones de trabajadores cubiertos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)"*¹¹.

Dadas estas condiciones, el Senado de la Nación argentina aprobó un proyecto de decreto para regular el teletrabajo. Dicho proyecto contempla incorporar a la regulación 5 principios fundamentales:

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo sobre la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia. España, 2020.

http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/participacion/historico/consulta-publica/2020/Proyecto_07_20200606_consulta_publica_gabinete_empleo.pdf

¹¹ Albrieu, R. (abril de 2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. Buenos Aires: CIPPEC.).

1) una definición más clara sobre el teletrabajo y los límites de su aplicación; 2) la voluntariedad del trabajador sobre el uso de esta modalidad; 3) la reversibilidad, la cual implica que el teletrabajador, o viceversa, puede regresar a desempeñar sus labores dentro de la empresa si éste así lo desea; 4) la indemnidad, la cual establece que los empleadores deben proveer a los trabajadores con las herramientas y capacitación necesarios para poder desempeñar su trabajo a distancia, y en caso de no poder proveerlos, compensar los gastos que implique la adquisición de dichas herramientas; y 5) el derecho a la desconexión digital, la cual garantiza que el teletrabajador pueda desconectarse al momento de finalizar su jornada laboral, para que esta no se alargue o se le busque fuera del horario pactado con el empleador.

Por otro lado, según la CIPPEC, el potencial del teletrabajo varía en función de los diferentes tipos de empleo y de sectores productivos. Los deciles con mayores ingresos concentran el 50% de trabajos que podrían adaptarse a la modalidad del teletrabajo, mientras que en los deciles con menores ingresos los trabajos que pueden adaptarse son apenas el 10%. Por otra parte, también existen diferencias considerables en cuestiones de género. Para los hombres, el potencial para poder trasladarse a la modalidad de teletrabajo asciende a 34% y, por el contrario, desciende a 25% para las mujeres¹². Aunado a esto, la investigación evalúa otros factores que podrían ser un obstáculo para el teletrabajo. El principal factor que podría entorpecer la adopción de esta modalidad es la infraestructura digital, como lo son la conexión a internet y las herramientas tecnológicas como las computadoras.

Por estas razones, es importante incorporar a la regulación del teletrabajo mecanismos que permitan la inclusión de los grupos vulnerables, reducir las brechas de género, garantizar la seguridad y salud del teletrabajador y establecer condiciones para que puedan contar con las herramientas necesarias.

5. Impacto de la pandemia por COVID-19 en el entorno laboral mexicano

5.1 Determinación de suspensión de actividades y teletrabajo

En marzo del presente año, el subsecretario de Prevención y Promoción de la Salud informó que debían suspenderse temporalmente las actividades que implicaran la movilización de personas entre sus casas y lugares de trabajo, o en espacios públicos.

¹² Albrieu, R. (abril de 2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. Buenos Aires: CIPPEC.).



"Ha llegado el momento donde podemos tener una mayor contribución con estrategias colectivas", dijo.

Lo anterior implicó que las empresas tuvieran que tomar decisiones para proteger la salud de sus trabajadores y continuar sus operaciones, de ahí que muchos tuvieron que recurrir al teletrabajo.

Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió una guía para implementar el teletrabajo ante la crisis sanitaria mundial. En dicho documento, la Secretaría invita a las empresas a adoptar medidas preventivas con la finalidad de mitigar el riesgo de contagio del COVID-19 en los centros de trabajo, se recomienda llevar a cabo las labores de los trabajadores fuera del centro de trabajo habitual y se implemente el teletrabajo en la medida de lo posible.

De igual manera, la guía establece los principios rectores de la modalidad de teletrabajo, al igual que las medidas que deben tomar tanto empleadores como trabajadores¹³.

6. Acciones legislativas para la regulación del teletrabajo en México

6.1 Reforma aprobada por el Senado

En México, el teletrabajo aún no está definido en la ley. La propuesta legislativa más relevante en este sentido fue aprobada por el Senado de la República en el año 2019 y no ha sido revisada aun por la Cámara de Diputados. En el proyecto de decreto aprobado se propone crear un capítulo XII Bis en la Ley Federal del Trabajo, para dar una definición al 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 empleador¹⁴.

¹³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID - 19. México, 2020.

¹⁴ Dictamen. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-06-19-1/assets/documentos/Dictamen_Teletrabajo.pdf



Si bien esta propuesta que aprobamos de forma unánime en el Senado es un gran avance, es importante complementar y fortalecer la propuesta, toda vez que el COVID-19 cambió radicalmente nuestra manera de ver el teletrabajo.

6.2 Iniciativas presentadas sobre teletrabajo durante la pandemia

Presentadas por Diputados :

- Dip. Ricardo Flores Suárez. Que reforma el artículo 311 y adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.
- Dip. Carmen Julieta Macías Rábago. Que adiciona el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional.
- Dip. José Martín López Cisneros. Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Presentadas por Senadores :

- Sen. Geovanna del Carmen Bañuelos. Que adiciona un nuevo artículo 36 y un nuevo Título Décimo Primero con un Capítulo Único denominado - Teletrabajo para los trabajadores al servicio del Estado- a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123 constitucional.
- Sen. Miguel Ángel Navarro Quintero. Que modifica los artículos 25, 57, 132 y 391 y adiciona el capítulo XII Bis y diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Reconozco la sensibilidad de mis compañeros legisladores, quienes se han ocupado de estudiar al teletrabajo y presentar diversas soluciones normativas que permitan atender su reglamentación.

7 Descripción de la propuesta

La iniciativa que someto a su consideración realiza precisiones a la definición de trabajo a domicilio, además de crear un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo, integrado por 10 artículos, a fin de complementar y fortalecer la figura del teletrabajo, sustentados en las mejores prácticas internacionales y las recomendaciones de la OIT.



Entre los aspectos más relevantes de la propuesta, destaco los siguientes:

- Definición de teletrabajo y reconocimiento que el trabajador puede desempeñarse de forma mixta, es decir presencial o a distancia. Pero, si supera el cincuenta por ciento de la jornada mensual se considerará teletrabajo.
- Establecimiento de los principios básicos del teletrabajo, como son:
 - Igualdad de derechos entre quienes teletrabajan y quienes lo hacen bajo la modalidad presencial.
 - Voluntario. Puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse con posterioridad.
 - Reversible. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible.
 - Derecho a la desconexión. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en horarios fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.
- La propuesta incorpora importantes obligaciones para los patrones, como son:
 - Proporcionar al empleado los elementos necesarios para desempeñar las tareas a su cargo.
 - Asimismo, será a cargo del empleador la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a las disposiciones reglamentarias en la materia.

- Garantizar la implementación de medidas que impulsen definición precisa de responsabilidades; la distribución adecuada de cargas de trabajo; el equilibrio en la relación trabajo-familia; la evaluación y el reconocimiento del desempeño, así como la determinación de jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- Finalmente, se agrega la obligación de incorporar al teletrabajo en las normas de higiene y seguridad, con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad del teletrabajo.

La propuesta también considera diversos artículos transitorios, en un reconocimiento a las tareas pendientes para cerrar brechas con grupos vulnerables como son:

- Mejoras de infraestructura para la conectividad de las regiones rezagadas en esta materia.
- Programas de capacitación y educación en materia de tecnologías de la información y la comunicación, que tengan como objetivo integrar e incluir a las regiones más rezagadas del país.
- Emisión de disposiciones reglamentarias que tengan como finalidad la eliminación de la discriminación y violencia de género, que impacten en las personas que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.
- Emisión de á campañas de prevención de enfermedades crónicas y degenerativas que impacten en las personas que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Para mayor claridad de la propuesta se presenta el siguiente cuadro:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO		
TEXTO VIGENTE	INICIATIVA APROBADA EN EL SENADO	PROPUESTA
CAPITULO XII Trabajo a domicilio 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	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	Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, y sin vigilancia; pero sujeto siempre a instrucciones

<p>vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.</p> <p>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p>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.</p>	<p>recibidas, a un precio contratado previamente y a condiciones fijadas por el empleador.</p>
<p>Sin correlativo</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Capítulo XII Bis Teletrabajo</p> <p>Artículo 330 Bis.- Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral subordinada, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.</p> <p>Cuando la prestación laboral bajo esta modalidad se efectúe en forma combinada con la realización de dichas actividades en el establecimiento o los establecimientos del empleador, será considerado</p>

		<p>como teletrabajo si la proporción de éste supera el cincuenta por ciento de la jornada mensual de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Quedan excluidas aquellas situaciones en las que dichas actividades se realicen de forma ocasional.</p>
Sin correlativo	<p>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.</p>	<p>Artículo 330 Ter.- Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial.</p>
Sin correlativo	<p>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</p>	<p>Artículo 330 Quáter.- El empleador debe proporcionar a la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo todos los elementos necesarios para desempeñar las tareas a su cargo.</p> <p>Serán a cargo del empleador los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los citados elementos.</p>

	<p>la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.</p>	<p>Asimismo, será a cargo del empleador la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a las disposiciones reglamentarias en la materia.</p> <p>En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.</p>
<p>Sin correlativo</p>	<p>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.</p>	<p>Artículo 330 Quinquies.- El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador.</p> <p>El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad.</p> <p>Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.</p> <p>Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador.</p> <p>En casos excepcionales, tales como desastres y/o</p>

		<p>emergencia sanitaria determinada por autoridad competente, la modalidad de teletrabajo podrá ser obligatoria, en aras de salvaguardar la salud y la seguridad del trabajador.</p>
<p>Sin correlativo</p>	<p>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.</p>	<p>Artículo 330 Sexies.- El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo será total o parcial; b) Lugar o lugares dónde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente el lugar dónde ejercerá sus funciones, lo que también deberá expresarse; c) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el que podrá ser indefinido o por un tiempo determinado; d) Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador, así como la identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador deba comunicarse en relación con la

		<p>prestación de sus servicios;</p> <p>e) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, así como el procedimiento de entrega;</p> <p>f) Acuerdo sobre la distribución de la jornada;</p> <p>g) Indicación expresa del tiempo de desconexión;</p> <p>h) Medios tecnológicos y condiciones de ambiente requeridos;</p> <p>i) Responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador;</p> <p>j) Las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y</p> <p>k) Demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.</p>
Sin correlativo	Sin correlativo	Artículo 330 Septies.- La autoridad dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de

		<p>brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo.</p> <p>El empleador deberá comunicar al trabajador cuáles son las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir su puesto de trabajo. Adicionalmente, el empleador deberá cumplir con lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que conlleva su trabajo así como de las acciones de prevención que podrá implementar; y b) Antes del inicio del trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador realizará una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y de salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.
Sin correlativo	Sin correlativo	<p>Artículo 330 Octies.- El empleador debe garantizar la implementación de medidas de prevención y control de factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.</p> <p>En específico deberán establecerse acciones que impulsen la difusión de la información y la capacitación; el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la definición</p>

		<p>precisa de responsabilidades; la distribución adecuada de cargas de trabajo; el equilibrio en la relación trabajo-familia; la evaluación y el reconocimiento del desempeño, así como la determinación de jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo.</p>
Sin correlativo	Sin correlativo	<p>Artículo 330 Nonies.- La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.</p> <p>La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en horarios fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.</p>
Sin correlativo	Sin correlativo	<p>Artículo 330 Decies.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.</p>



PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Primero: Se reforma el artículo 311 para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, y sin vigilancia; pero sujeto siempre a instrucciones recibidas, a un precio contratado previamente y a condiciones fijadas por el empleador.

Artículo Segundo: Se adiciona el capítulo Capítulo XII Bis: Teletrabajo, integrado por los artículos 330 bis, 330 ter, 330 quater, 330 quinquies, 330 sexies, 330 septies, 330 octies, 330 nonies y 330 decies de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como siguen:

Artículo 330 Bis.- Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral subordinada, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Cuando la prestación laboral bajo esta modalidad se efectúe en forma combinada con la realización de dichas actividades en el establecimiento o los establecimientos del empleador, será considerado como teletrabajo si la proporción de éste supera el cincuenta por ciento de la jornada mensual de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo.

Quedan excluidas aquellas situaciones en las que dichas actividades se realicen de forma ocasional.

Artículo 330 Ter.- Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial, y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial.

Artículo 330 Quáter.- El empleador debe proporcionar a la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo todos los elementos necesarios para desempeñar las tareas a su cargo.



Serán a cargo del empleador los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los citados elementos.

Asimismo, será a cargo del empleador la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a las disposiciones reglamentarias en la materia.

En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Artículo 330 Quinquies.- El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador.

En casos excepcionales, tales como desastres y/o emergencia sanitaria determinada por autoridad competente, la modalidad de teletrabajo podrá ser obligatoria, en aras de salvaguardar la salud y la seguridad del trabajador.

Artículo 330 Sexies.- El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar:

- a) Si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo será total o parcial;
- b) Lugar o lugares dónde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente el lugar dónde ejercerá sus funciones, lo que también deberá expresarse;
- c) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el que podrá ser indefinido o por un tiempo determinado;

- d) Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador, así como la identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios;
- e) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, así como el procedimiento de entrega;
- f) Acuerdo sobre la distribución de la jornada;
- g) Indicación expresa del tiempo de desconexión;
- h) Medios tecnológicos y condiciones de ambiente requeridos;
- i) Responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador;
- j) Las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y
- k) Demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

Artículo 330 Septies.- La autoridad dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo.

El empleador deberá comunicar al trabajador cuáles son las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir su puesto de trabajo. Adicionalmente, el empleador deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que conlleva su trabajo así como de las acciones de prevención que podrá implementar; y
- b) Antes del inicio del trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador realizará una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y de salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

Artículo 330 Octies.- El empleador debe garantizar la implementación de medidas de prevención y control de factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.



En específico deberán establecerse acciones que impulsen la difusión de la información y la capacitación; el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la definición precisa de responsabilidades; la distribución adecuada de cargas de trabajo; el equilibrio en la relación trabajo-familia; la evaluación y el reconocimiento del desempeño, así como la determinación de jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 330 Nonies.- La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.

La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en horarios fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

Artículo 330 Decies.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

TRANSITORIOS

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

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Tercero. En la medida de suficiencia presupuestaria, se deberán promover y priorizar mejoras de infraestructura para la conectividad de las regiones rezagadas en esta materia. Así mismo, deberán implementarse programas de capacitación y educación de en materia de tecnología de la información que tengan como objetivo integrar e incluir a las regiones más rezagadas del país.

Cuarto. La Secretaría de Salud deberá implementar programas de capacitación a grupos vulnerables y de capacidades diferentes con el fin de lograr una inclusión efectiva y proveerles las herramientas necesarias para el teletrabajo.

Quinto. La Secretaría de Salud y la Secretaría del Bienestar deberán establecer normas que tengan como finalidad la eliminación de la discriminación y violencia de género que pudiera ocasionar una mala implementación del teletrabajo.



Sexto. La Secretaría de Salud implementará campañas de prevención de enfermedades crónicas y degenerativas que pudieran causar una mala implementación del teletrabajo.

Dado a los 17 días del mes de julio de 2020.

S u s c r i b e ,

SENADOR ERUVIEL ÁVILA VILLEGAS