CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Coordinación de Servicios de Información, Bibliotecas y Museo

PROCESO LEGISLATIVO

DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021

PROCESO LEGISLATIVO	
01	09-10-2018 Cámara de Senadores. **INICIATIVA** con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis a la Ley Federal del Trabajo. Presentada por la Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez (PAN). Se turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos. Diario de los Debates, 9 de octubre de 2018.
02	19-06-2019 Cámara de Senadores. **DICTAMEN** de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia del Teletrabajo. **Aprobado** en lo general y en lo particular, por 115 votos en pro, 0 en contra y 0 abstenciones. Se turnó a la Cámara de Diputados para sus efectos constitucionales. Diario de los Debates 18 de junio de 2019. Discusión y votación 19 de junio de 2019.
03	03-09-2019 Cámara de Diputados. **MINUTA** 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 de teletrabajo. Se turnó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Diario de los Debates, 3 de septiembre de 2019.
04	08-12-2020 Cámara de Diputados. **DICTAMEN** de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, en materia de teletrabajo. **Aprobado** en lo general y en lo particular, de los artículos no reservados, por 440 votos en pro, 2 en contra y 0 abstenciones. Se devuelve al Senado de la República, para los efectos de la fracción e) del artículo 72 constitucional. Diario de los Debates 8 de diciembre de 2020. Discusión y votación 8 de diciembre de 2020.
05	09-12-2020 Cámara de Senadores. **MINUTA** con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311, y se adiciona el Capítulo Décimo Segundo Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. **NOTA:** En votación económica se consideró de urgente resolución, se le dispensaron todos los trámites y se puso a discusión y votación de inmediato. **Aprobado** en lo general y en lo particular, por 91 votos en pro, 0 en contra y 0 abstenciones. Se turnó al Ejecutivo Federal para sus efectos constitucionales. Diario de los Debates, 9 de diciembre de 2020.
06	11-01-2021 Ejecutivo Federal. **DECRETO** por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021.

09-10-2018
Cámara de Senadores.
INICIATIVA con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis a la Ley Federal del Trabajo.
Presentada por la Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez (PAN).
Se turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos.
Diario de los Debates, 9 de octubre de 2018.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

DIARIO DE LOS DEBATES

Sesión Pública Ordinaria Celebrada en la Ciudad de México, el 09 de Octubre de 2018

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

(Presentada por la Senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, del grupo parlamentario del PAN)

La que suscribe, **ALEJANDRA NOEMÍ REYNOSO SÁNCHEZ,** Senadora de la República, integrante del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de esta Soberanía, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TELETRABAJO**, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están revolucionando las formas de interactuar y organizar el trabajo a nivel mundial. Hoy en día una persona puede emplearse en cualquier otra parte del mundo y realizar trabajo a distancia, a lo que se le ha denominado Teletrabajo.

La flexibilidad que permite el uso intensivo de las tecnologías digitales a ciertas profesiones cualificadas propias del sector de servicios como las relativas a consultoría, servicios profesionales, asesoría o de investigación, entre otras actividades, 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 de los trabajadores o en centros de trabajo compartido (telecentros), por lo que no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo definió el Teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de nueva tecnología facilitando la comunicación.

Durante el Dialogo Global organizado por la OIT y realizado en Ginebra en octubre de 2016 que reunió a representantes de gobiernos, empleadores y empleados de todo el mundo para discutir políticas y prácticas que pueden abordar los desafíos del trabajo decente y maximizar los beneficios del teletrabajo en la información y las comunicaciones servicios de tecnología (ICTS) y sectores de servicios financieros, los participantes concluyeron que el teletrabajo puede proporcionar numerosos beneficios laborales y sociales. "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", dijeron en un documento de consenso emitido al finalizar el foro.

Además de abordar algunos de los beneficios que genera esta forma de emplearse para los empleados, abordaron algunos de los beneficios que podrían generar para los empleadores como el aumento de la productividad, los costos generales más bajos y el acceso a un grupo de trabajo más grande y diverso, motivado

y calificado. 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.

El teletrabajo tiene un gran potencial para constituirse en una alternativa real de empleo para muchas personas, entre los que destacan personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar, jóvenes y adultos desempleados, o personas que viven en lugares de difícil acceso, pero también supone diversos desafíos que debe enfrentar relacionados con las tecnologías de la información o inclusive con servicios financieros, tales como problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad o la exposición de información confidencial. En ausencia de arreglos apropiados, los trabajadores pueden enfrentar problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y líneas difusas entre el trabajo y la vida privada. Pueden tener menos acceso a la capacitación y percibir la falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo también son más difíciles de controlar y controlar en los acuerdos de teletrabajo.

El teletrabajo reviste importancia en determinadas situaciones como emergencias sanitarias o desastres, al contribuir a cumplir con las responsabilidades y objetivos de las organizaciones. En la Ley General de Protección Civil se establecen algunas disposiciones a fin de garantizar que las actividades sustantivas de las instituciones públicas, privadas y sociales, afectadas por un agente perturbador, puedan recuperarse y regresar a la normalidad en un tiempo mínimo, por lo que deben contar con un plan para la continuidad de operaciones[1], donde el teletrabajo resulta un instrumento fundamental para cumplir este cometido.

La Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información (ENDUTIH) reveló que, en el año 2015, 55.7 millones de personas son usuarios de una computadora y 62.4 millones utilizan internet en México. Los mexicanos declararon emplear la red, principalmente para obtener información general (88.7 por ciento), como herramienta de comunicación (84.1 por ciento), para acceder a contenidos audiovisuales (76.6 por ciento) y para acceder a redes sociales (71.5 por ciento).[2]

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, se consideró dentro de sus principales objetivos, permitir el acceso de la población a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la banda ancha, lo que implicó que más mexicanos tendrán mayores posibilidades de estar conectados y contar con medios que les permitan acceder a un empleo en mejores términos de calidad y precio. 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.[3]

Algunos otros países se han planteado este fenómeno laboral, tal es el caso de Argentina, donde crearon desde el 2003 la Comisión de Teletrabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el propósito de discutir la necesidad de darle un espacio al teletrabajo, con asistencia continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En 2006 se creó la oficina de Coordinación del Teletrabajo.

En otros países como Estados Unidos se permite financiar líneas telefónicas e instalar equipos en los hogares de los empleados autorizados para teletrabajar y existen políticas específicas de promoción y fomento del teletrabajo. En 2010, el ex presidente Barack Obama firmó el Telework Enhancement Act la cual provee un marco para que las agencias aprovechen mejor la tecnología y maximicen el uso de trabajo flexible, lo que ayudará a reclutar nuevos trabajadores federales, retener talento valioso y permitir que el gobierno federal mantenga la productividad en diversas situaciones seguridad y otras situaciones de emergencia.

Uno de los casos más exitosos de teletrabajo en el sector público es United States Patent and Trademark Office (PTO o USPTO o en español la Oficina de Patentes de Estados Unidos), que tiene a más de 6 mil 300 empleados de los cuales 3 mil se encuentran teletrabajando cuatro o cinco días a la semana.

Otras agencias norteamericanas que han adoptado el teletrabajo son: El Departamento de Tesoro, Comisión Federal Reguladora de Energía, Dell, IBM, Humana, Aetna, entre otras.

En Europa, se firmó el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, entre la Confederación Europea de Sindicatos y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública 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.[4]

Por otro lado algunos otros países latinoamericanos han avanzado en la regulación de Teletrabajo, tales son los casos de Colombia, que desde 2008 cuenta con una ley (Ley 1221) para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, mientras que Chile introdujo el tema del teletrabajo en el Código de Trabajo (Ley número 19.759) en el año 2001.

Ecuador y Costa Rica cuentan con proyectos de ley para actualizar su marco normativo laboral en materia de teletrabajo. No obstante, Costa Rica ya cuenta con legislación desde el año 2008 para promover y regular el teletrabajo en las instituciones del Estado, por lo que ahora busca extender la regulación a la esfera de todas las organizaciones.

Como queda de manifiesto ya han sido diversos los países que han dado pasos importantes para generar y luego ampliar ese espacio, promoviendo y difundiendo el teletrabajo como medio para la creación de más y mejor empleo, el desarrollo de competencias laborales, la optimización de la calidad de vida, la conciliación de familia y trabajo, la inclusión de grupos vulnerables, la igualdad de oportunidades y el cuidado del medio ambiente.

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, dentro del capítulo XII de Trabajo a domicilio del Título Sexto sobre Trabajos Especiales, artículo 311.

"Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

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

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

Visto lo anterior le teletrabajo en México se circunscribió a las disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, 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, actividades que se dan por lo general en condiciones precarias, dentro del círculo familiar y en un entorno rural.

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 que requieren conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo para recibir, tratar y enviar información inmaterial por naturaleza.

Durante la LXIII Legislatura presente, junto con la Diputada Emma Margarita Alemán Olvera una iniciativa que pretendía darle una mayor importancia en la Ley Federal del Trabajo al teletrabajo, misma que no fue discutida en comisiones y desechada por razón de reglamento.

En México se ha convertido en una necesidad apremiante contar con mayor esquema en esta materia, ya que cada vez es más común ver esta práctica en el mercado laboral, algunas empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito son General Motors, Daimler Chrysler, IBM, HP, Oracle y Nortel. IBM de México tiene una planta de mil ochocientos trabajadores, y de ellos 20 por ciento trabaja desde su casa. La empresa trabaja desde hace seis años con programas flexibles para 40 por ciento del personal, donde el trabajador puede elegir su horario y combinarlo entre la oficina y el hogar. De acuerdo con un estudio realizado por IBM, 80 por ciento de las razones por las que un empleado se siente bien con su trabajo tienen que ver con la flexibilidad laboral, lo que impacta positivamente en los resultados del negocio[5].

Nortel Networks es una de las empresas pioneras en teletrabajo desde 1994, y para 1998 ya contaba con 35 mil teletrabajadores en todo el mundo. La empresa ha reportado 10.4 por ciento de aumento en la satisfacción del empleado y un ahorro de 60 millones de dólares en propiedades. Para abril del 2005, aproximadamente 8 por ciento de los empleados de Nortel teletrabajaban de tiempo completo, y cerca de 65 por ciento de los empleados trabajaban a distancia por tiempo parcial.

Si bien, el teletrabajo ha sido adoptado por corporativos internacionales desde hace más de 10 años, la tendencia es aumentar su participación en organizaciones medianas y pequeñas, las cuales concentran alrededor de 30 por ciento de la población laboral, lo que motiva a contar con disposiciones específicas hacia esta forma de organización laboral que adquiere particular relevancia en la generación de empleo y aumento de productividad, en igualdad de trato y condiciones laborales que los trabajadores presenciales.

Frente al compromiso del Estado mexicano de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, e incluso, avanzar en el cumplimiento de compromisos internacionales, el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.

Algunos datos dan cuenta de la importancia que adquiere el teletrabajo para reducir riesgos de trabajo, disminuir la contaminación y, en general, para evitar costos económicos al país y en la salud de la población.

En 2013, según la Encuesta Nacional del Empleo y Seguridad Social de 2013 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), hubo más de un millón 400 mil personas que tuvieron algún riesgo de trabajo (1´402,445), en los que se incluye el traslado de casa al trabajo o de regreso a su casa, lo que obligó a más de 95 por ciento a ausentarse del trabajo.

De acuerdo con un estudio de IBM, el tránsito generado por los automóviles en la Ciudad de México, del segundo lugar de mayor malestar a nivel mundial en 2010, pasó en 2011 a ser la ciudad con mayor malestar causado por el tráfico. 63 por ciento de los automovilistas de la Ciudad de México cree que ha empeorado el tránsito en los últimos tres años y que existe un grave problema de arranque y detención del flujo del tránsito.[6]

Como consecuencias de esto, 56 por ciento de los automovilistas han visto afectado su desempeño laboral o escolar debido al tránsito; 42 por ciento ha cancelado sus viajes al trabajo por tránsito, mientras que 43 por ciento considera que ha afectado su salud. El efecto del tránsito sobre el desempeño laboral es evidentemente negativo. Si los problemas de tránsito se redujeran drásticamente, 25 por ciento de los automovilistas de la Ciudad de México escogerían trabajar más.

Esta iniciativa 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 anteriormente expuesto y fundado se somete a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo

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 el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

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 especifico 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 precisadas 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 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 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.

Dado en el salón de sesiones del Senado de la República, el 9 de octebre de 2018.

Atentamente

Sen. **Alejandra Noemí Reynoso Sánchez**.

1 Artículos 2, 7 y 11 de la Ley General de Protección Civil
2 Inegi. Boletín de Prensa Núm. 131/16. 1 de febrero de 2017.

3 Instituto Federal de Telecomunicaciones. Disponible en línea:
http://www.ift.org.mx/que-es-el-ift/reforma-constitucional# Fecha de consulta: 1 de febrero de 2017.

4 Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Disponible en línea:
http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletra bajo.pdf Disponible en línea:

5 Salinas, Novoa Lorena. “Teletrabajo, mitos y realidades”. Año 6, Número 21, abril de 2006.
http://eltintero.ruv.itesm.mx

6 IBM. The Globalization of Traffic Congestion: IBM 2010 Commuter Pain Survey.

Tenemos la primera lectura de un dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.

Al dictamen se le dio primera lectura el día 29 de abril de 2019 y, sin embargo, toda vez que dicho dictamen fue modificado por las comisiones, se somete nuevamente a primera lectura. Estas modificaciones se realizaron en el régimen transitorio, particularmente en los artículos Segundo y Tercero.

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA UN CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO

(Dictamen de primera lectura)

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.

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*

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 6°, 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:

> [...] 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 Nación[1] 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.

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

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 España[2], 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 tecnologías[3].

---

[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 n de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a n 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 2008[4] 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

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 Alles[6] 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.

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 cumplimento 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

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

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.

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.

En virtud de lo anterior, y debido a que se encuentra publicado en la Gaceta Parlamentaria de hoy, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 193 y 195 del Reglamento del Senado, queda de primera lectura.

Continúe la Secretaría con los asuntos de la agenda.

19-06-2019
Cámara de Senadores.
DICTAMEN de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia del Teletrabajo.
Aprobado en lo general y en lo particular, por 115 votos en pro, 0 en contra y 0 abstenciones.
Se turnó a la Cámara de Diputados para sus efectos constitucionales.
Diario de los Debates 18 de junio de 2019.
Discusión y votación 19 de junio de 2019.

DISCUSIÓN DEL DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA UN CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DEL TELETRABAJO

DIARIO DE LOS DEBATES

Sesión Pública Extraordinaria Celebrada en la Ciudad de México, el 19 de Junio de 2019

Senadoras y Senadores, tenemos la segunda lectura del dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia del Teletrabajo.

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, EN MATERIA DEL TELETRABAJO

(Dictamen de segunda lectura)

A dicho dictamen se le dio primera lectura en la sesión del día de ayer. Consulte la Secretaría a la Asamblea, en votación económica, si se omite la lectura del dictamen y se pone a discusión de inmediato.

La Secretaria Senadora Antares Guadalupe Vázquez Alatorre: Consulto a la Asamblea, en votación económica, si se omite la lectura del dictamen y se somete a discusión de inmediato. Quienes estén por la afirmativa, favor de levantar la mano.

(La Asamblea asiente)

Quienes estén por la negativa, favor de levantar la mano.

(La Asamblea no asiente)

Sí, se omite la lectura, señor Presidente.

El Presidente Senador Martí Batres Guadarrama: En consecuencia, se concede el uso de la palabra al Senador Napoleón Gómez Urrutia, para presentar el dictamen a nombre de la Comisión de Trabajo, hasta por diez minutos.

El Senador Napoleón Gómez Urrutia: Muchas gracias, señor Presidente. Compañeras y compañeros Senadores.

Este dictamen que fue ya aprobado por las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, tiene por objeto promover el trabajo a distancia, toda vez que posibilita el uso intensivo de las tecnologías digitales en ciertas actividades profesionales, contribuyendo a instaurar un modelo de trabajo propio de una sociedad globalizada, permitiendo así que los trabajadores realicen su trabajo, en forma remota, desde su domicilio o en centros de trabajo compartidos.

Cabe mencionar que la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo de 2012, se limitó a caracterizar el teletrabajo como una actividad que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, donde la relación laboral que se establece se 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, tales como: conocimientos tecnológicos, aspectos propios del teletrabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el Estado debe tomar todas las medidas necesarias para fomentar nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, asegurándole a los particulares el acceso a estos, ya que precisamente el intercambio instantáneo de información e ideas a bajo costo a través del Internet y de otros medios, facilita la obtención e intercambio de información y conocimientos que anteriormente resulta inviable.

Lo anterior contribuirá en el progreso y desarrollo integral de la sociedad en su conjunto.

La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina y que implica el uso de nueva tecnología y facilita la comunicación.

En la actualidad se ha detectado que una gran cantidad de trabajos no requieren la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el permitir y fomentar que esos trabajos se pueden realizar a distancia en el hogar o en cualquier otro recinto, conllevaría grandes beneficios en cuanto a la eficiencia del tiempo, costos de traslado, costos de operación y espacio para la empresa, así como agilidad en los tiempos de entrega y cumplimiento.

Por todo ello, en la actualidad, existe una fuerte tendencia en diversos centros laborales, 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 el hogar o desde algún otro centro de operación y de administración como una opción para implementar nuevos mecanismos que favorecen las relaciones entre las personas trabajadoras y los patrones.

Por ello, la propuesta que se está presentando a este Pleno 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 eficaces, aportando elementos que faciliten la oportuna toma de decisiones incentivando la participación de todas las áreas institucionales en el desarrollo y operación de este sistema, y contribuyendo al desarrollo de capacidades, habilidades y competencias personales.

Lo anterior conlleva un nuevo enfoque tendiente a la construcción de una nueva cultura del trabajo, también implica que el dictamen es armónico 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, respondiendo así a las exigencias sociales de mejoramiento en el uso de prácticas administrativas y operativas que hagan más eficiente, eficaz y racional el uso de los recursos materiales, económicos y humanos en los centros de trabajo.

Para los gobiernos el teletrabajo puede ser una estrategia para abordar la congestión urbana y los problemas ambientales. En el caso de México, por ejemplo, de acuerdo con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, si se siguieran los lineamientos y se respetaran los topes máximos de contaminantes en la Ciudad de México establecidos por la Organización Mundial de la Salud, se podrían evitar hasta 12 mil muertes prematuras anualmente.

Esta medida sería muy bien vista por la totalidad de la población de empleados y empleadas. Esta medida guarda un beneficio para todas las partes involucradas. Adicionalmente existen otras ventajas económicas, sociales y de otra naturaleza que permiten adoptar este sistema como una nueva forma de desarrollar las actividades personales y profesionales.

Yo quisiera señalar, antes de concluir con la propuesta de dictamen, que el teletrabajo también está probado que aumenta la productividad, ya que un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y que tiene un balance entre su vida laboral y personal, tiende a ser más productivo.

Hay organizaciones privadas empresariales, como la Coparmex, que habla de que este sistema de trabajo incrementa hasta un 28 por ciento la productividad, y cuando se realizan inversiones en tecnología que redundan en numerosos beneficios y reducción de costos adicionales.

Promueve también, este sistema, la inclusión social, pues emplearía a personas con discapacidad, mujeres, jefas de hogar, jóvenes y adultos desempleados o personas que viven en lugares lejanos de difícil acceso.

Mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo, coadyuva a que exista un mejoramiento de la movilidad de las ciudades, una reducción del tráfico, afectando a las jornadas laborales, permite una mayor cohesión familiar que a la vez generaría el desarrollo integral de la niñez.

Derivado de todo lo anterior, es que exhorto, a las Senadoras y Senadores de los distintos grupos parlamentarios, a que aprobemos el presente dictamen que, sin duda, colocará al sistema laboral mexicano a la altura de solventar las exigencias y necesidades de la actualidad y del futuro.

Muchas gracias, señora Presidenta.

PRESIDENCIA DE LA SENADORA
MÓNICA FERNÁNDEZ BALBOA

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias, Senador Gómez Urrutia.

Procederemos a los posicionamientos de los grupos parlamentarios, los cuales tal y como lo establece el artículo 199, numeral 1, fracción II del Reglamento, serán en orden creciente y por un tiempo de hasta diez minutos.

Tiene la palabra el Senador Omar Obed Maceda Luna, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.

El Senador Omar Obed Maceda Luna: Buena tarde. Con el permiso de la Mesa Directiva. Compañeras y compañeros Senadores:

Esta tarde estamos para abordar un tema que no sólo es importante en lo laboral, sino que también tiene efectos y consecuencias ambientales relacionado, como lo acaban de presentar, por el avance de las tecnologías y la comunicación.

El teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo desde casa, nos recuerda esta revolución tecnológica que estamos viviendo para interactuar prácticamente con todo el mundo.

El teletrabajo puede implicar una estrategia para abordar diversos problemas ambientales, para promover oportunidades, empleo, y también para desarrollar al máximo un potencial hasta ahora poco explorado.

El teletrabajo igualmente representa una oportunidad, pero también tiene retos como consolidar los derechos laborales de las personas, sin dejar de lado la situación de las empresas que opten a partir de ahora por esta modalidad.

Lo que la aprobación daría, como resultado un gran avance en esta materia, pero, sin embargo, hay que poner énfasis en que nos falta abordar, derivado de la aprobación de este dictamen, los temas de seguridad digital, de privacidad, de transmisión y análisis de datos, entre otros, que son relativos al avance y desarrollo de las tecnologías de información y comunicación.

Tampoco podemos pasar por alto lo ocurrido el día de ayer, cuando el titular del Ejecutivo se reunió con Mark Zuckerberg, de Facebook, para participar en el proyecto del gobierno federal que pretende llevar Internet a zonas marginadas.

Desterrar el neoliberalismo, como el titular del Ejecutivo lo ha dicho, por decreto dista mucho, es contrario, a lo ocurrido el día de ayer.

Esta empresa, como bien sabemos, ha destacado por la venta, transmisión y análisis de datos de sus usuarios y, lamentablemente, se han usado con fines electorales.

Justamente ahora que terminamos de aprobar el dictamen sobre el nuevo Tratado Comercial con los Estados Unidos y Canadá, en donde en sus Capítulos XIX y XX se desprotegen los datos de los usuarios en el tema de comercio digital, esta aprobación, desde luego, reviste de importancia.

Reforzar los derechos de las y los, ahora denominados Teletrabajadores a través de la aprobación de este dictamen, de Comisiones de Trabajo, Previsión Social y Estudios Legislativos, que reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley del Trabajo, es una necesidad urgente, aunque, como bien lo acabo de mencionar, tenemos muchos pendientes en esta regulación.

Por ello, para ser muy breve, el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática apoya o apoyará en la votación de este dictamen para poder avanzar a lo que sigue, que es fortalecer el marco jurídico y garantizar de manera más estricta los derechos laborales de los y las teletrabajadores, sin dejar de avanzar en la protección, desde luego, de la privacidad y datos de los usuarios en este mundo digital.

Muchas gracias.

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias al Senador Maceda Luna, del grupo parlamentario del PRD.

Tiene la palabra el Senador Rogelio Israel Zamora Guzmán, del grupo parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

El Senador Rogelio Israel Zamora Guzmán: Con su permiso, señora Presidenta. Gracias.

Para el Partido Verde Ecologista de México hoy es un día muy importante porque creo que se va a hacer justicia a un sector de los trabajadores de nuestro país que muchas veces habían visto violentados sus derechos laborales, derechos que estaban previstos por la Constitución.

Pero no sólo por eso, sino también porque con esta reforma que estamos por aprobar, se van a lograr grandes beneficios para las personas que trabajan en las grandes urbes de nuestro país y que a veces tienen un recorrido de cuatro horas.

Por ejemplo, en la Ciudad de México hay personas que vienen de Cuautitlán Izcalli, que se tienen que levantar a las cuatro de la mañana, dejar preparado el alimento de sus hijos y salir a más tardar a las cinco para poder llegar a sus trabajos, aquí a la Ciudad de México, a las nueve de la mañana.

Con esta reforma que vamos a hacer vamos a garantizar también el trabajo de esas personas, lo que va a implicar que no realicen un desplazamiento, como ya se ha comentado, y eso también va a tener un impacto positivo en el medio ambiente de las grandes urbes, que son las más afectadas por la contaminación.

El trabajo, como hemos comentado, es un derecho humano que está reconocido por el artículo 5o. de nuestra Constitución, pero también en tratados internacionales de los que México forma parte, así como el artículo 123 de nuestra Constitución.

Y desde 1917 fue algo que dejó el Constituyente establecido, y por eso esta reforma es congruente con esos principios que he mencionado.

Esta Legislatura, compañeros, que ustedes y yo integramos, se ha destacado por trabajar en favor de los derechos de los trabajadores.

Primero, un ejemplo es la ratificación que realizamos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de respetar los principios del derecho a la libertad sindical.También hace poco dotamos de un reconocimiento y derechos a las personas trabajadoras del hogar, quienes por mucho tiempo, al igual que este sector que hoy estamos regulando, fueron invisibles para el sector laboral.

Recordemos que existe una relación positiva entre el trabajador y el patrón, el cual se regula a través, como he mencionado, de la Constitución, de los tratados internacionales de los cuales México es parte, así como con la Ley Federal del Trabajo, los propios contratos y las normas supletorias.

El día de hoy con la aprobación del dictamen que realizó, de manera ejemplar, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, haremos justicia a un sector que a pesar de ser reconocidos internacionalmente, en México no se habían regulado y eso había generado, como mencioné, constantes injusticias sociales, tanto de prestaciones como de antigüedad de los trabajadores.

Este sector que se conoce, como ya se ha indicado también, como teletrabajadores, son personas que realizan su actividad laboral con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación, sin la necesidad de trasladarse a un lugar específico de trabajo.

Este tipo de empleo cabe mencionar que no es algo nuevo, tampoco estamos innovando, es algo a lo que México está ingresando de manera tardía, pero qué mejor que hacerlo ya en estos momentos, pero comenzó esta regulación en Estados Unidos para reducir el consumo de ciertos productos y permitir también el ahorro de gastos que realizaban los empleadores.

A nivel mundial más o menos en 1973 se introdujo el término de teledesplazamiento para fomentar el trabajo a distancia, a través de las tecnologías de la información.

Hoy nos corresponde y nos congratula aprobar reformas legislativas que permiten garantizar el derecho laboral y fortalecer la economía de los hogares mexicanos.

Basta ya de evitar, o de fomentar, o de permitir que ciertos trabajadores eviten ciertas obligaciones, si bien es cierto que ellos son la base de la fuente de empleo en México, estas personas, algunos patrones han utilizado esta forma de trabajo que no estaba regulada para evadir muchas de sus responsabilidades.

Recordemos que para que exista una relación laboral se requiere primero de un trabajador, de un patrón y una contraprestación por el trabajo efectuado. Estos elementos se cumplen con el reconocimiento de la figura de teletrabajo en la legislación laboral que vamos a aprobar.

Adicionalmente existen ventajas de tipo económico y ambiental, como ya mencioné, al generar un ahorro por desplazamiento del trabajador, aumento de la productividad, así como la reducción de la huella ecológica.

Por lo anterior, los Senadores que integramos la bancada del Partido Verde Ecologista de México, votaremos a favor del presente dictamen, con la convicción de que las disposiciones laborales deben irse modificando, conforme se crean nuevas relaciones laborales, en protección de la fuerza de trabajo.

Muchas gracias a cada uno de ustedes por su atención.

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias, Senador Zamora Guzmán.

Tiene ahora el uso de la tribuna la Senadora Verónica Delgadillo García, del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano.

La Senadora Verónica Delgadillo García: Con el permiso de la Presidenta. Compañeras y compañeros, señoras y señores:

Nunca antes el mundo había sido tan cambiante como lo es en esta época que nos tocó vivir a todas y a todos nosotros, y es que la tecnología ha dado un cambio brutal y total a la forma en que nos comunicamos, a la forma en la que convivimos y, sobre todo, a la forma en que vivimos.

Los avances han sido de tal magnitud, que prácticamente hoy vivimos en una sociedad que se encuentra hiperconectada, una sociedad que en tiempo real, está en diferentes lugares gracias a dispositivos electrónicos y digitales, como son: las tabletas, las computadoras o, incluso, nuestros propios celulares.

Hoy, hacemos videollamadas con nuestros seres queridos, sin importar en dónde ellos se encuentran, se hacen videoconferencias con diferentes personas, que están en diferentes países, trabajamos a distancia, sabemos lo que sucede en cualquier parte del mundo y compartimos a través de nuestras redes sociales, incluso, cómo estamos, cómo nos sentimos, qué pensamos, qué estamos haciendo, y eso lo compartimos con miles y miles de personas alrededor del mundo.

Esta ha sido una de las premisas por las que diferentes países, desde hace ya varios años han implementado lo que se llama Teletrabajo o comúnmente es conocido como “home office”, que básicamente se refiere a trabajar, hacer el trabajo desde un lugar distinto a la oficina, que puede ser el hogar, o puede ser un lugar compartido, pero que sea un lugar en donde no tengas que ir a tu oficina.

En Movimiento Ciudadano estamos convencidos y convencidas, primero, que México en esto no se puede quedar atrás y, segundo, implementar el Teletrabajo, o el “home office” no sólo tiene beneficios laborales muy sustanciales, sino que también esta forma de trabajo trae consigo beneficios sociales y medioambientales.

Miren, trae grandes beneficios laborales y sociales porque así las personas tendrían que hacer menos trayectos de su casa al trabajo y del trabajo a su casa.

Esto básicamente representa menos gastos personales relacionados con el trabajo, como esos gastos cotidianos que tenemos que pagar, el camión o el traslado al trabajo, pero también los gastos extraordinarios, por ejemplo, cuando se nos hace tarde, cuando no pasa el camión, o va muy lleno y se requiere utilizar el UBER, el taxi o algún otro tipo de transporte que tiene un costo mayor, o también los gastos de comida, algunas veces hay quienes se preparan y pueden cocinar en casa y llevarlo a su trabajo, pero si no, se ven obligados a comer en restaurantes.

También, me gustaría que pensáramos en el lado más humano que tiene este dictamen y que aquí pensemos en las personas que además de trabajar son responsables o están encargadas de cuidar a su hijo, a su hija, cuidar a un papá, a una mamá, a una persona enferma, a una persona con discapacidad.

Imagínense nada más el beneficio que tendría para todas ellas y para todos ellos poder trabajar de casa y estar al cuidado o al tanto de las personas que quieren, pero sobre todo las personas que los necesitan y que las necesitan, sin que esto represente un estrés mayor para todas y para todos ellos y tampoco se refleja como un problema de bajo rendimiento laboral por las implicaciones que actualmente tiene el hacerse cargo, por ejemplo de una persona enferma.

Es decir, si aprobamos este dictamen, estamos aprobando que las personas trabajadoras en este país, tengan una alternativa no sólo para ahorrar, no sólo para no golpear tanto su bolsillo y ser más productivas, sino para aprovechar de mejor manera su tiempo.

Pero los beneficios no se quedan ahí, como el trabajo “home office” representa un cambio en nuestros dos lados, literalmente estamos hablando de que con el “home office” podemos contribuir a darle un respiro al planeta, un respiro que tanta falta le hace, y esto miren, no lo digo yo, lo dice la misma ONU, lo dicen las ciudades donde vivimos, lo dice el tráfico al que nos enfrentamos todos los días.

Se han preguntado cuánto nos podemos ahorrar, por ejemplo, en gasolina, en gastos de reparación de autos, y cuánto podemos reducir en la contaminación del aire, de las ciudades y nuestra huella de carbono si tuviéramos la oportunidad de no ir a la oficina y de trabajar desde casa o desde algún otro lugar que nos quede muy cerca de donde vivimos.

Esta es una de las dinámicas que tenemos que cambiar en nuestro país, porque todavía hoy, en México una persona promedio gasta de hora y media a dos horas en traslados a su trabajo y no se diga en la Ciudad de México, en el Valle de México, una persona gasta en promedio tres horas y media en traslado todos los días, sólo para cruzar esta ciudad se pueden llegar a invertir hasta cinco horas.

Imagínense, lo que podríamos ayudar si dejamos de utilizar los transportes y la contaminación que ellos generan.

Sin duda, estaríamos ahorrándole un gran problema y estaríamos reduciéndole un factor más a la crisis medioambiental que vivimos desde hace tiempo.

Por todas estas razones, Movimiento Ciudadano votará a favor de este dictamen e invitamos a que todas las Senadoras, a que todos los Senadores lo hagan, pero también que en este Senado hagamos un compromiso de sacar adelante iniciativas que mejoren las condiciones laborales de las personas, que también mejoremos las condiciones para que podamos empujar su desarrollo, y también, para que de una vez por todas descongelemos una serie de iniciativas, que ya hemos presentado en este Senado para poder hacerle frente a la crisis medioambiental que hoy vive México.

Hoy tenemos esta gran oportunidad, no es demasiado tarde, no podemos quedarnos con los brazos cruzados.

Muchísimas gracias.

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias, Senadora Delgadillo García.

Tiene para el posicionamiento de su grupo parlamentario, el Senador Manuel Añorve Baños, del grupo parlamentario del PRI, el uso de la tribuna.

El Senador Manuel Añorve Baños: Con el permiso de la Presidencia.

A nombre del grupo parlamentario del PRI, vengo a esta tribuna a manifestar nuestro apoyo a la minuta 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.

Esta minuta señala cómo el uso de las tecnologías y de la información y comunicación está revolucionando las formas de interactuar y organizar el trabajo a nivel mundial. De tal forma que el teletrabajo, hoy en día, permite que una persona pueda emplearse cualquier otro sitio distinto al espacio físico de la empresa o dependencia y realizar su trabajo a distancia.

Las ventajas 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.

Es un hecho que la tecnología avanza a pasos agigantados y es necesario que estemos atentos para responder jurídicamente tanto de manera positiva con aquellas ventanas de oportunidad que ayuden a canalizar un beneficio a los trabajadores, así como delimitar aquellas prácticas que puedan resultar gravosas con los derechos de los mismos.

La Organización Internacional del Trabajo sostiene diversos beneficios para los trabajadores que pueden variar desde 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.

El teletrabajo se ha presentado como una estrategia para abordar la congestión urbana y los problemas ambientales y para promover oportunidades de empleo inclusivas para todos.

En ese sentido, 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.

México estableció el 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.

Resulta importante retomar el tema para 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, toda vez que el Estado mexicano debe de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, el teletrabajo se convierte en una opción viable, incluyente y participativa; no obstante, este dictamen representa una oportunidad para regular aquellas situaciones desfavorables que puedan poner en riesgo la integridad laboral, física y/o psicológica de los trabajadores como resultado de esta práctica laboral ya que es una realidad en México.

Internacionalmente el teletrabajo se ha regulado en diversos países como España, Colombia o Argentina. México debe avanzar en la regulación de este medio laboral ya que cada día cobra mayor importancia y uso.

En virtud de ello, la aprobación de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, representa el compromiso de este Senado de la República para coadyuvar en el beneficio de los trabajadores, dando certidumbre jurídica a las prácticas que por su naturaleza informativa y tecnológica pudiesen representar un menoscabo a los derechos laborales de las y los mexicanos.

Por último, no me queda más que agradecer a mis compañeras y compañeros Senadores por su disposición en la aprobación del dictamen y exhorto, de manera respetuosa, al Pleno para que abanderemos esta reforma tan necesaria por los tiempos que vivimos.

Por eso ratifico que el grupo parlamentario del PRI votará a favor.

Es cuanto, y muchas gracias.

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias, Senador Añorve Baños.

Tiene ahora la palabra la Senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional.

La Senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez: Gracias, con su venia, señora Presidenta.

La importancia e influencia de las tecnologías de la información son cada vez más perceptibles y esto obliga a tener una mayor adaptación a ellas, el mundo laboral no está exento de esta influencia; los modelos de trabajo han venido evolucionando en el devenir del tiempo y en gran medida a causa de la incorporación precisamente de la tecnología.

Este dictamen pretende justamente actualizar el marco normativo a una realidad que es cada vez más frecuente, el trabajo de forma remota desde el domicilio de los trabajadores o en centros de trabajo compartido, los telecentros, por lo que no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa.

Esta nueva forma de interactuar en la relación del trabajo no es exclusiva en nuestro país, bien lo mencionaban los oradores que me antecedieron. Gran Bretaña, con más de diez años ya trabajando en esta modalidad; España, Argentina y unos otros cuantos países que ya lo están implementando.

Pues bien, justo esta nueva forma de interactuar en la relación del trabajo para México, esta iniciativa que fue dictaminada y que hoy nos ocupa, es en gran medida el resultado de la influencia internacional y de la realidad que nos obliga.

Quiero compartir, además, que esta iniciativa no sólo encierra en su propósito una necesidad de actualización jurídica de una realidad, sino que lleva acompañada una serie de beneficios sociales que ahora son prácticas internacionales encaminadas a mejorar la productividad, el rendimiento y a mejorar la calidad de vida de los y las trabajadoras.

La Organización Internacional del Trabajo ha definido al Teletrabajo como esta forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina y/o separación física que implica el uso de nueva tecnología y facilitando la comunicación.

En este sentido, es cada vez más común que las organizaciones se ocupen de servicios a distancia por distintas razones, entre ellas, por la propia naturaleza del trabajo, por la falta de espacios físicos como medida para

contribuir a un mejor desarrollo personal de las y los trabajadores, y entre otros casos, hasta bondades de movilidad y cuidado al medio ambiente.

No dejemos de recordar que en días pasados, cuando se dio la contingencia ambiental en la Ciudad de México, una de las principales recomendaciones eran: “quien pueda trabajar desde sus casas, hágalo, no salga”.

Y definitivamente esto ayuda también, esta iniciativa, en gran medida, al cuidado del medio ambiente.

Al aprobar este dictamen significaría el inicio del reconocimiento y regulación en la ley de una nueva movilidad de trabajo a la que seguramente continuará un amplio desarrollo, seguirán distintas modalidades de teletrabajo en el que se consideren centros de trabajo. Hay quienes categorizan, incluso, el teletrabajo autónomo, el teletrabajo suplementario o el Teletrabajo móvil.

Sin duda, este dictamen marcará el inicio de este andamiaje jurídico en la materia y que traerá consigo distintos beneficios.

Primero. Si hablamos de las organizaciones, al otorgar ventajas derivadas de la implementación del teletrabajo como la reducción de los costos fijos directos, mayor productividad por enfoque de resultados.

Para las trabajadoras y los trabajadores, al tener la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina, y las oportunidades que con ello brindaría para mejorar su calidad de vida al ahorrar los tiempos de desplazamiento entre el hogar y la oficina, ahorro de dinero, por supuesto, mejoras significativas en la alimentación y con ello en su salud.

Pero si también hablamos de los beneficios para la sociedad, al evitar el desplazamiento de trabajadores y trabajadoras hacia sus centros de trabajo, se traduciría en una reducción de huella de carbono, inclusión laboral de población vulnerable, aporte a la mejora de movilidad, incidencia en la población al tener mejor calidad de vida, entre otras cosas.

Aunado a lo anterior, y es importante, y lo quiero resaltar, esta modalidad de trabajo permitirá de manera más específica una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar. Esta conciliación entre el balance-trabajo-familia que es cada vez más necesario en virtud de los roles laborales. Cada vez se incorporan más mujeres a las tareas que implican el aporte al ingreso familiar. Por otro lado, permitirá que más padres de familia cuenten con una opción de esquema laboral que les permita poder contribuir más en las responsabilidades del hogar con consecuencias positivas en las familias.

La adopción de esta modalidad o de este modelo en muchas de las empresas es el inicio de una serie de implementaciones de una forma de trabajo, y lo que este dictamen dará es certidumbre jurídica para los empleadores, pero también para los y las trabajadoras, pero que al mismo tiempo dará inicio a una serie de etapas en la adopción de un nuevo modelo de trabajo como respuesta a los retos que representa la economía digital.

Quiero agradecer a los jóvenes de Guanajuato, de la Embajada de Innovación y Tecnología por el empeño, por la propuesta y el empuje para este tema. Reconozco y agradezco, también, a las comisiones dictaminadoras que le han dado a esta iniciativa la sensibilidad con la que han abordado el tema a su Presidente y a su Presidenta, a sus integrantes, ambos presidentes, tanto de la Comisión del Trabajo, como de la Comisión de Asuntos Legislativos, Segunda.

Muchas gracias.

Por todo lo anterior, es que el grupo parlamentario del PAN votará a favor de este dictamen, y pido el respaldo de todas las Senadoras y los Senadores a este tema, que como ya lo mencioné, traerá consigo un nuevo modelo de trabajo, una serie de beneficios para los trabajadores, trabajadoras, para los empleadores integrándonos a México, a todos a la era digital.

Muchas gracias.

Es cuanto, señora Presidenta.

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias, Senadora Reynoso Sánchez.

Y por último, para el posicionamiento del grupo parlamentario de Morena, tiene la palabra el Senador Daniel Gutiérrez Castorena.

El Senador Daniel Gutiérrez Castorena: Con su venia, señora Presidenta. Gracias.

Hoy, compañeras y compañeros, quiero decirles que estamos ante un avance legislativo en materia de teletrabajo con una lógica pegada a los tiempos modernos, de ahí que me parece excepcional, pues con esta reforma se logra integrar a las tecnologías de la comunicación a un nuevo modelo de interacción y organización social globalizada, en la cual las labores se realizan en forma remota desde el domicilio, los nuevos centros de trabajo compartido.

De ahí que es oportuna esta reforma, puesto que abona al desarrollo persona, y según aspecto sensible a lograr que los empleados desde su domicilio puedan interaccionar en su medio laboral sin descuidar su ámbito familiar. Recordando que de acuerdo con la Encuesta Nacional del Empleo y Seguridad Social de 2013, del Instituto Mexicano del Seguro Social, más de un millón 400 mil personas que tuvieron algún riesgo de trabajo, en lo que se incluye el traslado a casa, al trabajo, o de regreso a su casa, lo que obliga a más de 95 por ciento ausentarse del trabajo.

De ahí la necesidad que se promuevan acciones que reduzcan los riesgos de trabajo, que se reduzca el estrés en los trabajadores causado por diferentes sucesos, como el tráfico, la distancia entre otros temas más, donde sin duda alguna hoy se da un paso más al futuro que ya nos alcanzó. Señoras y señores legisladores, hoy es un motivo más de dicha para los trabajadores, hoy se toma en cuenta y se regula a las personas trabajadoras que no tenían un sustento jurídico para fundamentar y motivar sus demandas laborales que hasta hoy eran inexistentes porque no tenían cavidad en la ley laboral.

Y es que actualmente México se encuentra entre los países donde día a día aumentan las actividades laborales mediante teletrabajo, debido a los beneficios que esta modalidad entrega a los colaboradores de las compañías, entre los que destaca el acceso a una gran cantidad de información de manera rápida, sin importar el lugar en que las personas se encuentren, lo que se refleja en un aumento de su productividad y en una mejor calidad de vida.

Estos cambios se deben a la introducción de las TIC en las organizaciones laborales de nuestro país, pues la evolución tecnología ha generado el cambio y modernización en los ambientes de trabajo, gracia a los cuales además se incrementa la eficiencia de los procesos y se aumenta la rentabilidad de las compañías. Así es como hoy en día nos enfrentamos a una revolución digital que, si bien, permite la convergencia de diferentes generaciones, también nos obliga a que se genere un cambio en los modos tradicionales de colaboración, al grado de que muchos empleados se ven en esquemas como el teletrabajo, un incentivo mayor que las compensaciones económicas.

Si analizamos el resultado del informe influencia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación sobre la salud de los trabajadores, elaborado por la Universidad Internacional de Valencia, en el que se afirma que actualmente 2.5 por ciento de la población laboral activa en México trabaja en la modalidad de teletrabajo. Podemos darnos cuenta de que esta tendencia se ha convertido en una herramienta importante a la que han recurrido las empresas para retener a sus talentos y mejorar su rendimiento, además de ayudar a incrementar hasta 45 por ciento la productividad de sus colaboradores.

Por eso, con la modificación al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, se da apertura al trabajo domicilio, y con la adición del capítulo 12 Bis, finalmente regulamos una figura inexistente hasta nuestros días, y que sin duda alguna se ha dado desde un tiempo atrás en nuestra nación.

Con el teletrabajo se pueden generar mejoras en los procesos de comunicación, coordinación y el intercambio de información, además de que se contribuye al bienestar de cada uno de los mexicanos. Por ahora sabemos que el esquema de teletrabajo en nuestro país es más usado en compañías del sector tecnológico, y cada día se extiende a otras como el sector servicios, y aunque somos conscientes de que esta es una opción que puede adaptarse a diversos ambientes de trabajo, no es una herramienta aplicable en todas las áreas, pues hay cargos en los que la presencia física de los colaboradores es imprescindible.

Pero sin duda alguna esta es una muestra más de la nueva era que se vive en el país. Hoy se da un paso más al progreso, y un futuro mejor en materia laboral para los trabajadores.

Sabemos perfectamente que el teletrabajo también cambió las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, y ciertamente como lo planteamos en este momento, no están reguladas esas mismas condiciones de trabajo. Conocemos los trabajadores en Guadalajara, y sabemos que esto implica precisamente una reforma para regular la falta de leyes que protejan a los trabajadores que laboran a distancia, sobre todo con las compañías de comunicación a nivel internacional.

Por eso me parece muy positiva esta nueva iniciativa y creo que va a ser el inicio de una regulación más precisa para que los trabajadores tengan seguridad en su empleo, tengan seguridad en su salario y que pues obviamente mejoren sus condiciones de vida.

Muchas gracias, señora Presidenta.

La Presidenta Senadora Mónica Fernández Balboa: Gracias, Senador Gutiérrez Castorena.

Concluidos los posicionamientos de los grupos parlamentarios, procederemos ahora a la discusión en lo general.

Al no existir oradoras ni oradores registrados, antes ¿hay alguien, alguna Senadora o Senador que quiera participar en la discusión en lo general?

Al no existir oradoras ni oradores registrados, se consulta si alguien desea reservar algún artículo. ¿Alguna Senadora o Senador desea registrar algún artículo?

Al no haber artículos reservados, ábrase el sistema electrónico, hasta por tres minutos… hasta por cinco minutos, para recoger la votación en lo general y en lo particular en un solo acto. Háganse los avisos a los que se refiere el artículo 58 del Reglamento del Senado.

VOTACIÓN

La Secretaria Senadora Antares Guadalupe Vázquez Alatorre: ¿Falta algún Senador o Senadora por emitir su voto?

Sigue abierto el sistema.

La Secretaria Senadora Verónica Delgadillo García: ¿Algún Senador o Senadora hace falta de emitir su voto? El tablero está abierto.

Señor Presidente, conforme al registro en el sistema electrónico, se emitieron 115 votos a favor, cero en contra y cero en abstención, de un total de 115 Senadoras y Senadores presentes.

PRESIDENCIA DEL SENADOR
MARTÍ BATRES GUADARRAMA

El Presidente Senador Martí Batres Guadarrama: Muchas gracias. En consecuencia, queda aprobado en lo general y en lo particular el proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un capítulo 12 Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. **Se remite a la Cámara de Diputados para los efectos del artículo 72 constitucional.**

03-09-2019
Cámara de Diputados.
MINUTA 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 de teletrabajo.
Se turnó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
Diario de los Debates, 3 de septiembre de 2019.

MINUTA 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 DE TELETRABAJO

Diario de los Debates

Ciudad de México, martes 3 de septiembre de 2019

El presidente diputado Porfirio Muñoz Ledo: Continúe la Secretaría.

La secretaria diputada Julieta Macías Rábago: «Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Cámara de Senadores.— México, DF.

Secretarios de la Cámara de Diputados.— Presentes.

Para los efectos constitucionales, me permito remitir a ustedes expediente que contiene **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 de teletrabajo,** aprobado por el Senado de la República en sesión celebrada en esta fecha.

Atentamente

Ciudad de México, a 19 de junio de 2019.— Senadora Antares Guadalupe Vázquez Alatorre (rúbrica), secretaria.»

«Escudo Nacional de los Estados Unidos Mexicanos.— Cámara de Senadores.— México, DF.

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 DE TELETRABAJO.

Artículo Primero. Se reforma el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por 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 como sigue:

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 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.

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.

Salón de sesiones de la honorable Cámara de Senadores. Ciudad de México, a 19 de junio de 2019.— Senador Martí Batres Guadarrama (rúbrica), Presidente; senadora Antares G. Vázquez Alatorre (rúbrica), secretaria.»

El presidente diputado Porfirio Muñoz Ledo: Túrnese a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para dictamen.

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIV LEGISLATURA

Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Primer Periodo de Sesiones Ordinarias del Tercer Año de Ejercicio

Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria Gilberto Becerril Olivares	Presidenta Diputada Dulce María Sauri Riancho	Directora del Diario de los Debates Eugenia García Gómez
Año III	Ciudad de México, martes 8 de diciembre de 2020	Sesión 35 Anexo II

S U M A R I O

DICTÁMENES DE LEY O DECRETO DE PUBLICIDAD Y A DISCUSIÓN

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, 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 de teletrabajo.. . . . . **40**

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIV LEGISLATURA

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

21 firmas 24 Integrantes.

HONORABLE ASAMBLEA:

A la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Congreso de la Unión, le fue turnada para su estudio y dictamen la Minuta 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 de teletrabajo.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 45 numeral 6, incisos e) y f) de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 80, 85, 157, numeral 1, fracción I; 158, numeral 1, fracción IV, 167, numeral 4, y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, es Comisión de Trabajo y Previsión Social, se considera competente para emitir el presente dictamen, por lo que en ejercicio de sus funciones se avocó al análisis, discusión y valoración de la propuesta referida bajo la siguiente:

METODOLOGÍA

I. En el apartado **"ANTECEDENTES",** se da constancia del trámite y del inicio del proceso legislativo, así como la fecha de recepción de los turnos para la elaboración del dictamen de la mencionada Minuta.

II. En el apartado relativo al **"CONTENIDO DE LA MINUTA",** se sintetizan la propuesta refiriéndose al tema que la compone.

III. En el apartado **"CONSIDERACIONES"**, esta Comisión que emite el dictamen, expresa los argumentos de valoración de la propuesta, los motivos que sustentan sus decisiones, las razones y fundamentos para emitir el sentido del dictamen.

IV. Finalmente, en el apartado "**PROYECTO DE DECRETO**", la Comisión emite su decisión respecto a la Minuta en análisis.

I. ANTECEDENTES

1. En sesión ordinaria celebrada el 9 de octubre de 2018, la Senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis a la Ley Federal del Trabajo, la cual fue turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social de Estudios Legislativos.

2. En sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 19 de junio de 2019, se aprobó el Proyecto de Decreto que por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

3. En la sesión ordinaria de esta Cámara de Diputados celebrada el 3 de septiembre de 2019, se dio cuenta con el oficio de la Cámara de Senadores, con el que se sirve remitir Minuta Proyecto de Decreto que por el que se

reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

4. En la misma fecha mediante oficio D.G.P.L. 64-II-3-893, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados turno la Minuta señalada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para dictamen.

II. CONTENIDO DE LA MINUTA

Señala la Minuta Proyecto de Decreto que por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, los siguientes argumentos para motivar el Proyecto de Decreto:

" 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 6°, 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 [...] 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 Nación' 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 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 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 España, 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 tecnologías 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 2008 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.

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 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 Alies 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 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 cumplimento 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 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 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."

Una vez establecidos los antecedentes y el objetivo de la Minuta, se elabora el dictamen correspondiente con base en las siguientes:

III. CONSIDERACIONES

PRIMERA. - Los Diputados integrantes de la Comisión del Trabajo y Previsión Social, reconocemos que la Minuta 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 de teletrabajo, tiene como objetivo distinguir entre lo que se considera como trabajo a domicilio que es aquel que se ejecuta en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin que se utilicen equipos informáticos o de comunicación. En tanto que el teletrabajo es indispensable que se utilicen recursos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Así mismo y en concordancia con lo anterior, se pretende regular y promover el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerir la presencia física del trabajador en el centro de laboral, empleando las tecnologías de la información y la comunicación para realizar sus labores.

Es de observar que la intención de la Minuta es adicionar un capítulo XII Bis, integrado por 5 artículos, los cuales contienen:

- Definición de teletrabajo y teletrabajador;
- Convenio de teletrabajo y condiciones de servicio bajo las que debe de prestarse;
- Equilibrio en la relación laboral de los trabajadores bajo este esquema a fin de gozar de un trabajo decente.
- Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador, en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos profesionales, sujetos a una Norma Oficial Mexicana, garantizando la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- El establecimiento de una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas por parte de las autoridades laborales.

Esta Comisión Ordinaria considera adecuado hacer mención de las Iniciativas que en materia de teletrabajo han presentado: el Diputado José Martín López Cisneros, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con el propósito de regular y promover el teletrabajo como forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador utiliza tecnologías de la información y la comunicación; el Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social, a fin de incluir el concepto de teletrabajo y un capítulo relativo a la regulación del mismo en la Ley Federal de Trabajo; el Diputado Francisco Flores Suárez, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con el objeto de incorporar en la Ley la figura del teletrabajo y definir su campo de aplicación, así como dotar de atribuciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para definir las bases y la aplicación de la política nacional en la materia de teletrabajo; la Diputada María

Alemán Muñoz Castillo, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, para que sea responsabilidad del patrón proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del mismo; de los Diputados Arturo Escobar y Vega, Nayeli Arlen Fernández Cruz y Diputados integrantes de los Grupos Parlamentarios del Partido Verde Ecologista de México y de MORENA, con el propósito de 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, incluyendo el trabajo a distancia, a domicilio y el teletrabajo; el Diputado David Bautista Rivera, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con la finalidad establecer que a las personas que realizan home office o teletrabajo les sean reconocidos sus derechos laborales por riesgo de trabajo; la Diputada Martha Angélica Zamudio Macías, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con el propósito de definir el teletrabajo y persona teletrabajadora estableciendo derechos y obligaciones; y la Diputada Anita Sánchez Castro, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con el fin de contar con un marco legal aplicable y establecer definición de las condiciones laborales, derechos y obligaciones de las partes, todas y todos diputados integrantes de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados.

SEGUNDA. - Las diputadas y los diputados que analizamos el contenido de la presente Minuta, coincidimos en la necesidad de contar con una efectiva regulación jurídica en la materia, de manera tal que, partiendo de la situación en la que nos encontramos actualmente derivada de la pandemia sanitaria y tomando como base que el teletrabajo se presentó como medida para mantener el distanciamiento físico y contener la

propagación del COVID-19, es que se considera necesario realizar precisiones y adecuaciones a la Minuta motivo del presente dictamen.

Para tales efectos es importante señalar que la Organización Internacional del Trabajo, establece que utilizar las tecnologías de la información, como herramientas del teletrabajo favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares, donde contarán con la protección de sus derechos como trabajador. Por lo que, el teletrabajo constituye una mejor posibilidad ocupacional para ciertos sectores de la población, en especial el de las mujeres, que les permite compaginar su trabajo con sus responsabilidades familiares.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo organizó en 2016 un Foro de Diálogo Mundial, en el que se destacó que el teletrabajo aporta numerosos beneficios sociales y laborales, entre los más importantes que se mencionaron fueron: desplazamientos más breves de la casa al trabajo, menores gastos personales y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que permite en su conjunto crear una mayor capacidad para atender las responsabilidades profesionales de manera más eficiente.

En este sentido, se tiene como resultado que los empleadores tendrían un mayor beneficio en la productividad, menores gastos generales, y del acceso a una fuerza laboral más amplia, diversa, motivada, capacitada y con menos estrés. Por lo que, el Teletrabajo es una estrategia integral para hacer frente a los problemas medioambientales, de congestión urbana, y para promover oportunidades de trabajo más incluyentes.

Por su parte, en el informe conjunto de la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound de 2017, estableció que el aumento en el uso de las tecnologías digitales, como: teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras personales para trabajar desde casa o en cualquier lugar, están transformando rápidamente el modelo de trabajo tradicional, lo cual, mejora sustancialmente la vida laboral y personal, reduciendo el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y aumentar la productividad, pero, además coadyuva con el cuidado del medio ambiente.

TERCERA. - Es de destacar lo señalado por la OIT en el documento temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores, respecto de las ventajas, inconvenientes y dificultades del teletrabajo en las TIC al señalar lo siguiente:

> "49. La mayor parte de los estudios confirman que el teletrabajo ofrece ventajas tanto para los empleadores y los trabajadores como para sus comunidades en general.
>
> 50. Desde el punto de vista de las empresas, se considera ante todo que el teletrabajo es un medio que les permite: ampliar la cantera de trabajadores calificados, reducir la propagación de enfermedades (al permitir que los trabajadores enfermos sigan trabajando fuera de su puesto habitual), reducir los costos — en particular, los gastos inmobiliarios derivados de tener que contar con espacio suficiente en las instalaciones de la empresa para acomodar a todos los trabajadores —, aumentar la productividad, reducir el consumo de energía y la huella de carbono, dar cumplimiento a las disposiciones legislativas en materia de contratación de personas discapacitadas y de otros grupos vulnerables, reducir la

tasa de rotación del personal y el absentismo, aumentar la motivación del personal, mejorar las estrategias de continuidad de la empresa, así como su capacidad para administrar las actividades que desarrollan en distintos husos horarios, e incrementar su adaptabilidad cultural.

51. Desde el punto de vista de los teletrabajadores, éstos pueden beneficiarse de las siguientes ventajas: un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; obtención de ahorros gracias a la reducción de los gastos derivados de necesidades tales como un vehículo, el aparcamiento o el transporte público, la ropa de trabajo, los alimentos y los seguros; la reducción en el tiempo de desplazamiento; así como otros ahorros considerables por no tener que hacer diariamente el trayecto del domicilio al lugar de trabajo y viceversa. No obstante, algunos sindicatos han señalado que a menudo los teletrabajadores, al no poder acogerse a ningún convenio colectivo que proteja sus derechos, están expuestos a numerosos riesgos, entre otros, la pérdida de autonomía cuando los empleadores tratan de aplicar nuevas modalidades de supervisión del trabajo; una creciente sensación de aislamiento y otros problemas de orden psicosocial; la falta de protección de las condiciones de trabajo debido a que no se realizan inspecciones del trabajo; y, en el caso de las mujeres que trabajan a domicilio, el riesgo de afrontar una doble carga de trabajo al tener que compaginar su actividad profesional con las responsabilidades familiares.

52. Para la sociedad en general, las ventajas del teletrabajo se dejan ver en el ámbito económico, medioambiental y personal, y la utilización de las TIC presenta ventajas adicionales para algunos trabajadores, en particular, aquéllos con

discapacidades físicas, y contribuye a crear una sociedad con menor consumo energético."

CUARTA.- Las y los Diputados que emitimos el presente dictamen reconocemos que las ventajas del teletrabajo, como una forma de trabajo apoyada en las tecnologías de la información y la comunicación, permitiendo al trabajador realizar sus funciones en un lugar distinto al centro de trabajo, se traducen en una mayor autonomía y organización de la jornada laboral con más flexibilidad, un menor tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo que mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, sin demérito de la productividad.

Es también de reconocer que esta forma de organización y ejecución de la actividad laboral, que ya se implementa en diversos países del mundo, coadyuvaría a hacer frente la situación de salud que actualmente se vive a nivel mundial, ante declaratorias de cuarentenas por enfermedades y pandemias globales, como lo es el COVID-19 que hoy aqueja al mundo.

De acuerdo a datos de la CEPAL entre el primer y segundo trimestre de 2020, el tráfico de sitios web y usos de aplicaciones relacionadas con el teletrabajo en el mundo aumentó 324%. Esto también impactó en México, ya que según datos de la Facultad de Psicología de la UNAM el 70% de la actividad productiva se realiza por teletrabajo.

QUINTA. – Es de relevancia mencionar los criterios que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social ha establecido en la *"Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid-19"*, en cual se establecen

aspectos básicos que se deben de considerar para la modalidad de teletrabajo, en los que se señala lo siguiente:

"El teletrabajo es la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.

El teletrabajo debe estar cimentado en los siguientes principios:

***Confianza**. El patrón debe aprender a confiar en los trabajadores y estos deben alimentar esta confianza cumpliendo con los tiempos de entrega y garantizando la calidad de su trabajo. Es necesario que exista comunicación constante y que las partes siempre se transmitan la verdad.*

***Soberanía del tiempo**. Los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando vida personal y vida laboral. Para ello deben implementarse y respetarse horarios de trabajo, fomentando también la desconexión fuera de estos horarios.*

***Respeto de la vida personal**. Es necesario marcar una línea divisoria entre el trabajo y la vida personal. Para ello, el patrón debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador, y este debe ser capaz de distanciarse de la familia para evitar distracciones mientras realiza su trabajo.*

***Voluntariedad**. El teletrabajo debe ser voluntario tanto para el trabajador como para las empresas.*

Reversibilidad. *En la condición actual, el trabajador debe tener la garantía de que su puesto de trabajo presencial estará disponible cuando le sea posible regresar al centro de trabajo."*

SEXTO.- Esta Comisión de Trabajo y Previsión Social, en virtud de lo anteriormente mencionado, propone realizar modificaciones y aportaciones a la Minuta motivo del presente dictamen, con el fin de contar con una regulación que atienda la diversidad de aspectos que actualmente son necesario regular, es por ello que se propone realizar los siguientes aspectos:

- Esta dictaminadora considera trascendente establecer en el artículo 330-A, que la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo es quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

  Así mismo se considera necesario incluir lo que se entiende por tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para los efectos de la modalidad de teletrabajo, así como el establecer un porcentaje de cumplimiento del trabajo para que sea considerada como teletrabajo, señalando lo necesario en el artículo 330-A.

- Incluir en el artículo 330-B, que cuando se trate de la modalidad de teletrabajo, deberán estar establecidas las condiciones generales de trabajo señaladas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, contemplado además disposiciones derivadas de la modalidad de teletrabajo, ello con el fin de proporcionar seguridad

en las condiciones de trabajo, lo que permitirá garantizar que no se genere o establezcan diferencias o exclusiones de los derechos laborales regulados en la Ley.

- Se incluyen en el artículo 330-C, las disposiciones para que la modalidad de trabajo este considerada en el contrato colectivo de trabajo, así como la garantía de que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva. En caso de que no exista un contrato colectivo de trabajo, se establece en el artículo 330-D que las disposiciones deberán incluirse en el reglamento interior de trabajo.

- Se considera necesario establecer en el artículo 330-E, las obligaciones especiales para los patrones a fin de aportar los medios, recursos y herramientas de trabajo que sean necesarias para cumplir con el trabajo, las cuales incluyen, entre otros, asumir gastos que se deriven de la jornada laboral, respeto al derecho a la desconexión, mecanismos de capacitación y asesoría para el uso adecuado de las TIC.

- De la misma forma, en el artículo 330-F, se incluyen obligaciones especiales para las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, dentro de la cuales se encuentran el cuidado, guarda y conservación de los insumos que se le proporcionen para realizar sus labores, respetar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y la protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades.

- Se establece en el artículo 330-G, la garantía de cambio de modalidad de presencial a teletrabajo.

- A fin de asegurar los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en relación con los trabajadores presenciales, se establece en el artículo 330-H que el empleador deberá promover el equilibrio de las relaciones laborales de conformidad con la Ley, así como observar la conciliación de la vida personal y la jornada laboral en una perspectiva de género.

- En el artículo 330-I se incluyen disposiciones para garantizar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, respetando los datos personales y acotando las circunstancias bajo la cuales se podrán utilizar cámaras de video y micrófonos.

- Se incluye un artículo 330-J a fin de que la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, elabore una Norma Oficial Mexicana relativa a las condiciones especiales de salud y seguridad que se desarrollen bajo la modalidad de teletrabajo.

- Así mismo, se incluye un artículo 330-K, atribuciones y deberes especiales a la Inspección en el Trabajo para realizar medidas respecto al debido cumplimiento de las obligaciones especiales que se deriven de la modalidad de teletrabajo así como comprobar el registro que deberán llevar los empleadores sobre los insumos entregados y la vigilancia de que igualdad de salarios entre los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo y los trabajadores presenciales.

Con el propósito de dar claridad a las modificaciones planteadas, a continuación, se inserta un cuadro comparativo del texto de la Minuta con las propuestas de modificación realizadas por esta Comisión:

Texto Minuta	Texto Propuesto
Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.	**Artículo 311.** - Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.
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-A. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.** **La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.**

	Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. **Se regirán por las disposiciones del presente capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por éste.** **No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.**
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-B. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:** **I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, y domicilio de las partes;** **II. Naturaleza y características del trabajo;** **III. Monto del salario y fecha y lugar o forma de pago;**

	IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo; **V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;** **VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.** **VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes, en términos de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley.**
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 - C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de éstos contratos a cada uno de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.** **Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación**

	colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente ley.
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 - D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.**
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.	**Artículo 330 – E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:** **I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;** **II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;** **III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;** **IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;**

	V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral; VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social; VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.
	Artículo 330 - F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador; II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo. III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.

	IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades. V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.
	Artículo 330 – G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.
	Artículo 330 – H.- El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o 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. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.
	Artículo 330 – I- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para

	supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.
	Artículo 330 – J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.
	Artículo 330 – K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Comprobar que los empleadores lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo; II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la

	empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares; **III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo.**
Transitorios	
Primero. - El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.	**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.	**Segundo. - El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.**
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.	**Sin correlativo**

Es por todo lo anterior que esta Comisión que emite el presente dictamen considera que el teletrabajo es una herramienta eficiente y eficaz para nuestra economía, para la protección de la salud, para el cuidado del medio ambiente, para la movilidad de nuestro país, para la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, todo ello en apego a un respeto de igualdad entre los trabajadores presenciales y las personas

trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, al respeto a su privacidad y desconexión y al respeto a los datos personales.

IV. PROYECTO DE DECRETO

Por lo anteriormente expuesto y fundado, las y los Diputados que integramos la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXIV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, consideramos viable y oportuna, con las modificaciones propuestas, la reforma propuesta en la Minuta bajo análisis, por lo que se aprueba el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO.

Artículo Primero. - Se reforma el artículo 311; y se adiciona un capítulo XII Bis con los artículos 330-A, 330-B y 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-G,330-H, 330-I, 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 311. - Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por 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.

CAPÍTULO XII BIS
Teletrabajo

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario y fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse

gratuitamente una copia de éstos contratos a cada uno de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente ley.

Artículo 330 - D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330 – E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Artículo 330 - F.- - Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo 330 – G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330 – H.- El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o 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. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo 330–I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Artículo 330 – J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330 – K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los empleadores lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo.

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 dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

Dado en el Salón de Sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro a los 24 días del mes de noviembre de 2020.

08-12-2020
Cámara de Diputados.
DICTAMEN de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis, en materia de teletrabajo.
Aprobado en lo general y en lo particular, de los artículos no reservados, por 440 votos en pro, 2 en contra y 0 abstenciones.
Se devuelve al Senado de la República, para los efectos de la fracción e) del artículo 72 constitucional.
Diario de los Debates 8 de diciembre de 2020.
Discusión y votación 8 de diciembre de 2020.

DISCUSIÓN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS, EN MATERIA DE TELETRABAJO

Diario de los Debates

Ciudad de México, martes 8 de diciembre de 2020

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: En los términos establecidos en el artículo 87 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se cumple con la declaratoria de publicidad.

Toda vez que se cumplió con el requisito de la declaratoria de publicidad, consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si autoriza que el mismo se someta a discusión y votación de inmediato.

La secretaria diputada Mónica Bautista Rodríguez: En votación económica se consulta si se autoriza que el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social se someta a discusión y votación de inmediato. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo, por favor. Gracias. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo, por favor. Diputada presidenta, mayoría por la afirmativa.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Se autoriza.

Por consiguiente, pasamos a la discusión del dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.

Tiene la palabra, para fundamentar el dictamen, el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, hasta por cinco minutos.

El diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo: Con su permiso, presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Adelante, diputado.

El diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo: Como presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social quiero reconocer el trabajo y compromiso social de la Junta Directiva y de los integrantes de este órgano dictaminador, para fortalecer con sus aportaciones el dictamen de la minuta en materia de teletrabajo. De la misma manera, quiero hacerlo extensivo a las y los diputados que presentaron iniciativas en materia de teletrabajo, las cuales actualizaron el debate y enriquecieron el presente dictamen.

Lo anterior refleja un trabajo por el bien de México, refleja un trabajo de consenso, que se debe celebrar, porque más allá de nuestras posiciones políticas e ideológicas, se antepuso la construcción de un marco normativo en favor de las personas trabajadoras y patrones en la modalidad de teletrabajo.

Una modalidad, que, si bien ya se practicaba en México, pasó a ser fundamental debido al confinamiento del covid-19, su implementación vertiginosa y obligada para mantener en movimiento la economía en diversos rubros demandó el perfeccionamiento en la Ley Federal del Trabajo, para dar certeza legal a una modalidad que será de utilidad en las generaciones presentes y futuras.

Por ello, ambas Cámaras del Congreso de la Unión trabajamos en favor de la innovación laboral que va de la mano con las tecnologías de la información y comunicación. En este sentido, se realizaron modificaciones a la minuta, mismos que se ven reflejados en el presente dictamen y que fortalecen las disposiciones normativas en materia de teletrabajo.

Por lo cual, se reforma el artículo 330 A y adiciona un capítulo XXII Bis a la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 330 A, se establece que la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, es quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado, en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo del patrón, y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Se incluye lo que se entiende por tecnologías de la información y la comunicación para los efectos de la modalidad de teletrabajo y se señala que cuando el 40 por ciento del cumplimiento laboral sea fuera de su centro de trabajo, será considerado como modalidad de teletrabajo.

Se incluye en el artículo 330 B, que las condiciones generales de trabajo señaladas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo deberán estar establecidas, así como las derivadas de la modalidad de teletrabajo, lo que permitirá garantizar que no se establezcan diferencias o exclusiones en los derechos laborales regulados en la ley.

Se incluyen en el artículo 330 C las disposiciones para que la modalidad de teletrabajo esté considerada en el contrato colectivo de trabajo, así como la garantía de que las personas trabajadoras bajo esa modalidad tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

En caso de que no exista un contrato colectivo de trabajo, se establece en el artículo 330 D, que las disposiciones deberán incluirse en el reglamento interior correspondiente.

Se incluye en el artículo 330 E, las obligaciones especiales para los patrones, a fin de aportar los medios, recursos y herramientas que sean necesarias para cumplir con el trabajo, las cuales incluyen, entre otros, asumir gastos que se deriven de la jornada laboral, respecto al derecho de la desconexión, mecanismo de capacitación y asesoría para el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación.

En el artículo 330 F se incluyen unas obligaciones especiales para las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, dentro de las cuales se encuentra el cuidado, guardia y conservación de los insumos que se le proporcionen para realizar sus labores. Respetar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y la protección de datos, utilizadas en el desempeño de sus actividades.

Se establece en el artículo 330 G la garantía del cambio de modalidad de presencial al teletrabajo, a fin de asegurar los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en relación con los trabajadores presenciales.

Se establece en el artículo 330 H, que el empleador deberá promover el equilibrio de las relaciones laborales, de conformidad con la ley, así como observar la conciliación de la vida personal y la jornada laboral en una perspectiva de género.

Se establece en el artículo 330 I, se incluyen disposiciones para garantizar el derecho a la intimidad, respetando los datos personales y acotando las circunstancias bajo las cuales podrán utilizar cámaras de video y micrófonos.

Se establece en el artículo 330 J, a fin de que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social elabore una norma oficial relativa a las condiciones especiales de salud y seguridad que se desarrollen bajo la modalidad de teletrabajo.

Se incluye el 330 K, atribuciones y deberes especiales a la inspección en el trabajo para realizar medidas respecto al debido cumplimiento de las obligaciones especiales que se deriven de la modalidad.

Por estos motivos los invito a acompañar el presente dictamen porque representa el presente y futuro del trabajo en nuestro país y en el mundo. Es cuanto presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputado Baldenebro Arredondo. De conformidad con el artículo 13, numeral 1, inciso c), del Reglamento para la Contingencia Sanitaria, se otorgará a los grupos parlamentarios el uso de la palabra para fijar su postura, hasta por cinco minutos.

Tiene la palabra la diputada Lilia Villafuerte Zavala, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

La diputada Lilia Villafuerte Zavala: Con su venia, presidenta. Compañeras y compañeros diputados y diputadas. México es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, donde los empleados trabajan más horas al año. Ocupamos el último lugar en productividad laboral y somos el segundo peor país en lo que respecta al balance entre vida personal, familiar y trabajo.

El dictamen que se pone a nuestra consideración por parte de la Comisión de Trabajo y Previsión Social es sin duda una gran oportunidad para abordar un tema que se encontraba olvidado en nuestra legislación. Las ventajas del trabajo a distancia para las empresas, los trabajadores, las familias y la sociedad son innumerables.

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

Es un hecho que los nuevos modelos de trabajo requieren diferentes opciones para ser efectivo el trabajo a distancia, que puedan variar en función de la necesidad que tenga el empleado y el empleador, dependiendo de cada momento.

Este año, particularmente, el modelo tradicional de trabajo ha sido desafiado y ha representado un gran reto para todos los centros de trabajo. La pandemia de covid que ha azotado al mundo ha obligado a adaptarnos sobre la marcha para poder dotar de garantías a los trabajadores, manteniendo andando la economía y los procesos fundamentales de la sociedad.

Sin lugar a dudas, el trabajo a distancia es uno de los signos más relevantes y emblemáticos de la gran transformación del trabajo en la actualidad. En esta forma, el empleo ha ido cobrando vigencia e importancia en múltiples países alrededor del mundo, 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.

La Ley Federal del Trabajo actualmente no hace referencia ni define el teletrabajo, razón por la cual coincidimos, y nos parece fundamental, no solamente definirlos dentro del capítulo de trabajo a domicilio, sino concebirlo en un capítulo propio, como un elemento distinto, que abona a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

El trabajo a domicilio se encuentra en nuestra Ley Federal del Trabajo, regula una ley laboral que establece nula supervisión para las tareas a desempeñar, siendo estas 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.

Como esta propuesto en el dictamen, consideramos fundamental adicionar un nuevo capítulo en materia de teletrabajo, primordialmente para promover el desarrollo de la economía local, de regiones aisladas, la disminución de los costos y el fomento del empleo, el desarrollo regional y el fomento de la competitividad, la reducción de costos, el desarrollo regional, la organización del mercado laboral y el fomento de la competitividad.

En lo que refiere a los días por venir, hay que admitir la poca probabilidad de que desaparezcan los factores que han motivado el desarrollo del trabajo a distancia y teletrabajo. Los problemas de tráfico van a seguir aumentando, el medio ambiente va a exigir una mayor atención. Las empresas van a necesitar incrementar su flexibilidad y competitividad, reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorando el servicio al cliente y reducir los costos fijos.

El Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México siempre ha promovido instrumentos para mejorar las condiciones de trabajo de la población. Agradecemos a la comisión dictaminadora y sus miembros, quienes han considerado incluir en el texto que nos han presentado una iniciativa promovida por nuestro grupo parlamentario, con el propósito de 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 de trabajo a personal subordinado, incluyendo el trabajo a distancia, a domicilio y teletrabajo.

Dicho lo anterior, no podemos estar más a favor de esta propuesta. Por lo cual votaremos a favor del presente dictamen. Es cuanto, presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada Villafuerte Zavala. Tiene la palabra la diputada Mónica Bautista Rodríguez, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.

La diputada Mónica Bautista Rodríguez: Con su venia, diputada presidenta. El dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social que está a discusión plantea la actualización de la Ley Federal del Trabajo para regular el llamado teletrabajo, trabajo a distancia o

home office.

Este trabajo está siendo una realidad para una gran cantidad de trabajadores, especialmente con motivo del aislamiento social que impuso la enfermedad provocada por el virus SARS-CoV-2.

Trabajar sin salir de casa, apoyándose en las plataformas desarrolladas por las tecnologías de la información y la comunicación no es un fenómeno nuevo. Desde los años setenta del siglo pasado las economías desarrolladas permitieron este tipo de empleos, buscando resolver problemas de saturación en los medios de transporte, el consumo de combustibles y ampliar la base laboral para personas con problemas de movilidad o responsabilidades familiares.

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca del 18 por ciento de los trabajadores tienen ocupaciones que son adecuadas para realizar desde casa, y residen en países que cuentan con la infraestructura necesaria para ello. El trabajo a distancia entraña un gran número de ventajas para el trabajador, como es una mayor disponibilidad y aprovechamiento de su tiempo, más disponibilidad de tiempo y dinero ahorrado por no hacer traslados, y la posibilidad de reorganizar su tiempo de trabajo y convivencia familiar.

Para la empresa significa la reducción de costos en general, un menor gasto en infraestructura, acceso a personal especializado y un posible aumento de la productividad. Para la sociedad en conjunto, el trabajo permite reducir la contaminación y la saturación de las vías de comunicación. Brindar oportunidades a personas con capacidades diferentes, con responsabilidades familiares o que viven en zonas lejanas de los centros urbanos.

Sin embargo, estas nuevas formas de empleabilidad no están ajenas de conflictos, producen aislamiento, eliminan la separación del ámbito del hogar y el profesional, cargan sobre el operario el costo de los medios tecnológicos, agudizan las desigualdades entre mujeres y hombres, creando triples y hasta cuádruples jornadas de trabajo y crean un ambiente propicio para la pérdida de derechos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo presentó en junio de este año una guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote del covid-19, en la que define que el teletrabajo debe ser una modalidad de trabajo provisional y alternativa que requiere que, tanto los patrones como los trabajadores compartan la responsabilidad y el compromiso de no interrumpir las operaciones y garantizar el empleo.

En este contexto, para nuestro grupo parlamentario resulta muy relevante legislar en este tema. Como establece el dictamen que está a discusión, partimos de la definición de teletrabajo como 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 información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador.

Se propone que éste se rija mediante un convenio por virtud del cual se deban considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar en 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, así como el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar, entre otras.

En el dictamen se plantea alcanzar un equilibrio en la relación laboral de los trabajadores, a fin de gozar de un trabajo digno. Determina que las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos profesionales queden sujetos a una norma oficial mexicana, garantizando la intimidad y privacidad del teletrabajador, y el establecimiento de una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas por parte de las autoridades laborales.

El Grupo Parlamentario del PRD acompañará con su voto este dictamen, que fomenta el trabajo digno que se realiza desde casa, porque regula una situación en la que están laborando desde hace meses una gran cantidad de trabajadores y que considera que estas actividades deben enmarcarse en un ambiente de bilateralidad, derechos, garantías y que tienen como propósito buscar el equilibrio de los actores de la producción, propósito central de nuestra Constitución y la legislación laboral vigente. Es cuanto, diputada presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada Bautista Rodríguez. Tiene la palabra la diputada Adriana Paulina Teissier Zavala, del Grupo Parlamentario de Encuentro Social.

La diputada Adriana Paulina Teissier Zavala: Muy buenas tardes a todos. Con su permiso, presidenta. Compañeras y compañeros diputados, el trabajo es un derecho humano establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

No es una mercancía, no es un objeto, sino que es una actividad humana que debe ser retribuida con equidad en el pago del salario. Es una actividad que debe realizarse bajo condiciones de protección, sin discriminación ni acciones que limiten el ejercicio del derecho, y hoy, hoy discutimos un avance importante con este dictamen que permite la modalidad de teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo.

El teletrabajo será entendido como una forma de realizar el trabajo sin alterar la relación jurídica del teletrabajador, en el que tampoco se afectan derechos y obligaciones de las dos partes. Ante la emergencia pandémica, la Organización Internacional del Trabajo ha sugerido que se procure el trabajo a distancia para los empleados que así puedan trabajar. Con el dictamen que se presenta ante esta soberanía el teletrabajo permitirá el pleno goce y ejercicio de los derechos laborales, delimitándose en todo momento las fronteras entre el trabajo y la vida privada.

Hablar de teletrabajo es hablar de modernidad, de flexibilidad y al mismo tiempo de responsabilidad. En países desarrollados y en vías de desarrollo, el teletrabajo se ha convertido en una opción para las empresas, para los gobiernos, para los Poderes e instituciones del Estado, y nuestro Congreso tiene el enorme mérito de trabajar para generar un marco regulatorio que permite hacer funcionar esta modalidad laboral.

El dictamen propuesto es el resultado del consenso de los grupos parlamentarios quienes se han manifestado en todo momento por fortalecer los derechos de las y los teletrabajadores. Con las modificaciones a la Ley del Trabajo se pretende definir, regular y promover el teletrabajo como una forma de organización laboral cada vez más utilizada.

Con esta reforma, podrán disminuir los traslados a oficinas y edificios de gobierno. Se podrá romper la cadena de contagios en el contexto de la contingencia, que hoy presenta el panorama mundial, y se podrán, también, favorecer a la movilidad y seguridad vial en las ciudades y metrópolis.

El teletrabajo será entendido como una actividad que consistirá en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerir la presencia física del trabajador en el centro laboral, empleando las tecnologías de la información y la comunicación para realizar sus labores.

Con las modificaciones a la Ley del Trabajo quedarán definidas las obligaciones y responsabilidades, tanto del empleador como del teletrabajador, en materia de seguridad social, salud, prevención de riesgos profesionales, los cuales estarán sujetos a una norma oficial, garantizando, en todo momento, el derecho a la privacidad del teletrabajador.

Con el teletrabajo no se detendrán las actividades y se podrán mejorar procesos y ganar eficiencia y ahorro a los bolsillos de las y los trabajadores que hoy tienen que trasladarse a un centro de trabajo.

También, es una reforma que beneficia a las empresas, aumenta la productividad, disminuye el estrés por los traslados para llegar a tiempo al trabajo. Permite crecer sin generar gastos en las oficinas, amplía las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, eficienta la comunicación y descentraliza las actividades. El trabajador o la trabajadora mejorarán su calidad de vida.

La aprobación de la presente minuta fortalecerá la certidumbre jurídica y se podrá proteger la privacidad del teletrabajador al reconocer el respeto a su derecho a la desconexión. Con esta minuta damos un paso en favor de los derechos de las y los trabajadores. Como representantes populares debemos seguir trabajando en hacer lo correcto por México, vamos a cumplirle a todas y a todos los trabajadores de nuestro país. Es cuanto, presidenta. Muchas gracias.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada González García, perdón, perdón, diputada Teissier Zavala, perdón. Tiene el uso de la palabra la diputada Ana Priscila González García, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.

La diputada Ana Priscila González García: Con su venia, diputada presidenta. El día de hoy estamos discutiendo una reforma que, sin duda, aportará numerosos beneficios sociales y laborales para todos. Una reforma a favor de lograr equilibrio entre la vida personal y laboral, menos gastos familiares, atención eficiente en las responsabilidades profesionales, lo que conlleva a mayor productividad laboral e incluso, ventajas del cuidado del medio ambiente.

El teletrabajo no es una novedad que haya surgido a raíz de la presente pandemia. De acuerdo con un estudio realizado este año por investigadores del Ipade, un 34 por ciento de los trabajadores entrevistados reportaron haber trabajado en una o más ocasiones desde su hogar, antes del inicio de la pandemia.

Del total de quienes fueron entrevistados, un 76 por ciento mencionó que su trabajo se ajustaba de forma natural a esta modalidad y más del 50 por ciento aseguró que no tendría problemas en continuar trabajando de esta manera, aun después de la emergencia sanitaria.

Este entusiasmo y apertura también es compartido entre empleadores, pues sondeos e investigaciones recientes también reportan un incremento en la inversión de las empresas, que están destinando a la compra y diseño de aplicaciones móviles e infraestructura complementaria para adaptarse al teletrabajo.

Estos datos revelan cómo la pandemia permitió que tanto empleadores como trabajadores adoptasen voluntaria o selectivamente la modalidad de empleo en teletrabajo. Las apremiantes condiciones por las que atravesamos este año nos han obligado a cambiar la forma en la que se desenvuelven las relaciones laborales.

Por este motivo, en el Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano celebramos este dictamen, pues comprendemos que millones de trabajadores y empresarios se encuentran a la espera de un marco jurídico que les permita desarrollar con certeza todas sus actividades.

Las modificaciones que realizamos a la minuta tienen la finalidad de fortalecer los derechos de los teletrabajadores, otorgándoles la libertad de elección para ingresar a esta modalidad, garantizando sus derechos con relación a sus compañeros en el régimen presencial y procurando que su privacidad y su tiempo libre sean respetados en todo momento.

Buscamos que el teletrabajo sea una alternativa viable al empleo presencial y no un régimen sustituto que precarice sus condiciones de vida. Hoy estamos ante la oportunidad de promover una agenda de vanguardia con la aprobación de este dictamen, quienes aquí coincidimos que le debemos al pueblo de México nuestro mejor esfuerzo.

De ser aprobada la presente reforma se introducirá a la legislación laboral mexicana uno de los conjuntos más amplios a nivel mundial en garantías para el teletrabajador. Lejos de caer en el rezago, la reforma nos permitirá convertirnos en un referente para nuestra región.

En este sentido, en el Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano votaremos a favor del presente dictamen, por lo que las y los trabajadores mexicanos merecen un empleo digo, uno que respete su vida, su privacidad y su tiempo libre y que otorgue calidad de vida. Con el dictamen a la minuta que hoy votaremos estaremos dando un paso firme para que todo esto, y más, sea posible. Es todo, presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada González García. Tiene la palabra la diputada Margarita García García, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo.

La diputada Margarita García García: Con la venia del pueblo de México. Compañeras y compañeros legisladores, “hay que procurar que haya trabajo digno y cuidado de la salud para todos los ciudadanos”. Jorge Mario Bergoglio.

Como secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y como parte del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo celebro que esta reforma se lleve a cabo, debido a la necesidad de adecuarnos a nuevas formas de trabajo.

En otros países ya se encuentran reguladas, siendo los primeros países de Latinoamérica Argentina en 2003 y Colombia en 2008. Debido a la pandemia este año también fue regulado en Uruguay, Chile, Perú y ahora en México.

En países europeos, los antecedentes son de fechas anteriores, tal es el caso que la Organización Internacional del Trabajo, en 2011, emitió el Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, en donde se incluyen las tecnologías de la información y la comunicación, el trabajo a domicilio, decente, registrado, programas de seguimiento y promoción del teletrabajo y de empresas privadas, una red de teletrabajo, el perfil humano para el desempeño de esta labor, además del impacto que se tiene a nivel laboral, familiar y social.

Esta reforma se considera de gran relevancia, ya que debido a la situación de pandemia que se enfrenta en el mundo y en nuestro país, el trabajo se vio como una necesidad para muchas de las empresas, para respetar la contingencia sanitaria que se presentó en este año.

Fue una manera de evitar contagios en las áreas de trabajo, continuar con sus labores y no despedir personal, además de ser una demanda de la sociedad escuchada por varios legisladores, ya que este dictamen se forma de iniciativas presentadas por varios grupos parlamentarios, además de observaciones presentadas en tiempo y forma a la comisión dictaminadora y por la minuta enviada por el Senado. Por lo que considero, es una reforma integral e incluyente.

Cuando el Senado turna este dictamen, faltaron por discutir algunos temas que la Comisión de Trabajo y Previsión Social plasman en este dictamen por considerar que son de gran relevancia para una regulación integral de la modalidad de teletrabajo.

En la Ley Federal del Trabajo ya se habían considerado y definido lo que es el teletrabajo en su artículo 311 y 303 A, en donde se especifica que es una forma de organización laboral, subordinada, en el que su desempeño no necesita que se encuentre en el establecimiento del empleador, sino que también se puede desempeñar en un área distinta.

Es importante hacer mención que esta modalidad formará parte del contrato colectivo de trabajo, lo que permitirá que las personas que laboren por este medio tengan libertad sindical y de negociación colectiva. Se basa en el uso de tecnologías de la información y comunicación junto con infraestructura de redes, software, aplicaciones informáticas, dispositivos que facilita tareas y funciones en centros de trabajo.

Con esta forma se regulan los contratos, con esta modalidad, además de que se solicita a los patrones que no tienen implícito el teletrabajo dentro de su reglamento interior que sea incluido, así como mecanismos que hacen vinculación y contacto con los trabajadores, con los patrones, cuyas obligaciones también son definidas en el artículo 330 E y el de los trabajadores en el artículo 330 F, así como en su artículo 330 H, donde se establece el trato igualitario entre trabajadores y teletrabajadores, la no discriminación e incapacitación, formación, género, seguridad social que permita la armonía entre la vida personal y la jornada laboral.

Establece cómo se realiza el cambio de modalidad, de así solicitarse el uso de videocámaras para supervisar el trabajo será de manera extraordinaria, prevaleciendo el respeto a la protección de datos personales y el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.

Por el cuidado y vigilancia de estas condiciones especiales de trabajo se faculta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para establecer una norma oficial mexicana sobre las condiciones de seguridad y salud en el empleo, con las consideraciones necesarias para la integración física, social y psicológica para este tipo de trabajadores, la cual deberán emitirse en un plazo no mayor a 18 meses después de la publicación de esta reforma en el Diario Oficial de la Federación.

Sin embargo, en este dictamen ya se consideran las atribuciones y deberes que tendrán los inspectores que se harán cargo de la supervisión de esta nueva modalidad de trabajo. Es importante mencionar que incluye el derecho a la desconexión, lo que significa el respeto de la jornada laboral aunque esté en su casa, lo que permitirá una sana convivencia familiar, social y laboral.

En el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo somos conscientes de que el motor de este país es la clase trabajadora, por lo que estamos legislando a favor de todos ellos para su bienestar, seguridad y salud laboral.

No quisiera retirarme sin hacer extensivo mi reconocimiento al presidente Baldenebro y a los integrantes de toda la comisión ya que legislamos a favor de todos y se incluyeron todas las iniciativas. Muchas gracias, diputada Sauri.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada García García. Tiene la palabra el diputado Isaías González Cuevas, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, quien realizará su presentación vía la plataforma Zoom.

El diputado Isaías González Cuevas (vía telemática): Gracias, presidenta. Con el permiso de la presidenta. Buenas tardes a todas y a todos, compañeras y compañeros. En nombre del Partido Revolucionario Institucional vengo a comentar el dictamen de la minuta con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal de Trabajo en materia de teletrabajo.

Coincidimos en que este tema es de vital importancia, ya que respalda una forma de trabajo apoyada en las tecnologías de la información y la comunicación, que permite al trabajador realizar sus funciones en un lugar distinto al centro de trabajo, lo cual se traduce en una mayor autonomía y organización de la jornada laboral, con más flexibilidad y menor tiempo y desplazamiento al lugar de trabajo, que mejore el equilibrio entre la vida laboral y personal, sin demérito de la productividad.

Debemos reconocer el trabajo de la comisión dictaminadora, así como al presidente de la Comisión de Trabajo, en anexar algunas precisiones a la minuta, por lo que consideramos son importantísimas, dado que van apegadas a la Ley Federal del Trabajo, van apegadas al artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, que habla del trabajo digno, decente, en donde el trabajador, la trabajadora a distancia, tiene que tener las mismas condiciones que un trabajador presencial. Y bueno, salarios, la seguridad social y todo lo que contempla este artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, se establecieron condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos de tiempo y espacio y la forma de ejecutar el mismo en condiciones iguales. Se contempla, además de las disposiciones derivadas de la modalidad de teletrabajo, las condiciones generales de trabajo señaladas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, ello con el fin de proporcionar seguridad en las condiciones de trabajo y garantizar que no se genere o establezca diferencias o exclusiones de los derechos laborales regulados por la ley.

Se establece la custodia de los equipos, programados e informáticos, que en su caso les sean otorgados por el patrón, que se los debe de otorgar porque está al servicio del patrón y, bueno, este equipo debe proporcionárselo, así como también apoyar el costo del internet y demás.

Así que bueno, por eso en esto se prevé haya firma de un contrato entre el trabajador y el patrón, donde se establezcan todas estas condiciones referidas en este dictamen. Y también, los trabajadores que estén trabajando en esta modalidad tienen la facultad de organizarse sindicalmente, si ellos así lo requieren, en la organización que quieran o hacer su propia organización, o sea que es parte de lo que establece la ley, esta nueva Ley Federal del Trabajo, y que, bueno, esos derechos también se contemplan en este dictamen.

También las medidas de productividad. Y que bueno, estas medidas de productividad también deben ser remuneradas. Por qué. Porque pues son al servicio del patrón. Mecanismos de seguridad de informática, que debe conocer y cumplir la persona teletrabajadora. Las personas que tienen este teletrabajo son gente especializada, que conoce cómo desarrollar su empleo a distancia, y que seguramente lo van a cumplir a cabalidad.

Obligaciones y responsabilidades en materia de salud, seguridad y prevención de riesgos. Esto ya se ha establecido en la Ley del Seguro Social, que tienen que estar... Y también para las compañeras y compañeros que estén en teletrabajo.

Igualdad de condiciones en remuneración, capacitación y seguridad. Respeto a los derechos personales. Esto es también muy importante, que debe dárseles a las trabajadoras y los trabajadores a distancia. La reversibilidad de las personas teletrabajadoras. Pueden regresar a la modalidad presencial con todos sus derechos, que en nada se les prive de lo que tienen bien ganado por trabajar a distancia, por las condiciones que hoy el covid nos impone.

La desconexión digital. El derecho de la persona teletrabajadora a su privacidad posterior a la conclusión del horario de jornada laboral. Asimismo, garantizar el periodo vacacional, días de descanso obligatorio, estado de gravidez, incapacidad, para no contestar llamadas telefónicas a la hora que quieran o a la hora que se les antoje a algunos patrones. Y desconectarse de internet o de cualquier medio tecnológico de comunicación, así como la protección de sus datos personales.

Esto tiene que ser respetado por los patrones, dado que como ahorita no hay esta reglamentación, pues abusan. Y bueno, lo tenemos muy documentado, pero con esta ley, con esta reforma a la ley seguramente que todo esto va a terminar y va a favorecer a los trabajadores.

Por eso en el Grupo Parlamentario del PRI consideramos que este dictamen debe ser aprobado. Nosotros lo apoyamos. Hemos aportado, así como nosotros, otras organizaciones sindicales aportaron, porque tienen la experiencia. Y por tal motivo, nosotros votaremos a favor de este dictamen. Muchas gracias.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputado González Cuevas. Tiene la palabra la diputada Isabel Margarita Guerra Villarreal, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

La diputada Isabel Margarita Guerra Villarreal: Con su venia, presidenta. Agradezco a nombre de mi grupo parlamentario, Acción Nacional, que se hayan pronunciado por avanzar en este dictamen. Con estos cambios llevaremos a miles de trabajadores a tener una fuente segura de empleo desde sus domicilios.

El presente dictamen proviene de diversas iniciativas que el PAN impulsó y presentó desde la anterior legislatura, pero que por su relevancia y actualidad han sido retomadas tanto en el Senado como en esta Cámara por mis compañeros, los diputados Martín López Cisneros y Ricardo Flores Suárez.

Este año, con motivo de la pandemia, el teletrabajo se convierte en una modalidad imprescindible para muchas organizaciones laborales. Frente al compromiso del Estado mexicano, de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas e incluso avanzar en el cumplimiento de los compromisos internacionales, el teletrabajo se convierte en una opción viable, que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.

El teletrabajo reviste importancia en determinadas situaciones, como emergencias sanitarias o desastres, al contribuir a cumplir con las responsabilidades y objetivos de las organizaciones. El teletrabajo ha sido definido

por la Organización Internacional del Trabajo como la forma de trabajo efectuada en lugar distante a la oficina y/o separación física, que impide el uso de la nueva tecnología facilitando la comunicación.

Para las empresas y organismos del sector público, social y privado aporta esquemas de mayor flexibilidad como el teletrabajo. Adquiere relevancia en varios sentidos, como son la significancia de menos espacio físico utilizado, la reducción de gastos de energía, agua y costos asociados y que les permiten obtener y transitar hacia un mejor sistema del control por objetivos.

El resultado de la importancia calidad de trabajo y el cumplimiento de los tiempos. El teletrabajo favorece el incremento de la productividad y mejora la calidad de los servicios. La supervisión y control de las actividades laborales es más eficiente, al medir el trabajo más por objetivos, metas y resultados concretos, que por la presencia física del trabajador a las horas que pasa en la oficina.

Algunos países cuentan ya con la legislación y políticas públicas específicas sobre el teletrabajo. En México el teletrabajo ha sido adoptado por corporativos internacionales desde hace más de 10 años, pero ahora se convierte en una necesidad para mantener y generar fuentes de empleo, aumentar la productividad, lograr igualdad de trato y mejores condiciones laborales.

México estableció el tema de teletrabajo en la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo de 2012, aunque solo se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Es así que se ajustó el teletrabajo a las disposiciones que reglan el trabajo a domicilio para realizar las tareas a desempeñar, fundamentalmente artesanales o manuales. Estas disposiciones no aplican a cuestiones especializadas que requieren conocimiento tecnológico para recibir, tratar y enviar información inmaterial por naturaleza, por lo que este dictamen precisamente busca legislar sobre las características propias que tiene el teletrabajo, particularmente la ejecución de actividades intelectuales por medio de las tecnologías digitales, donde sí existe supervisión y control por parte del empleador.

Se establece que los trabajadores 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 laborales que la ley laboral garantiza a los trabajadores presenciales.

También mandata la obligación de las autoridades de establecer una norma oficial mexicana para establecer las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador, desde temas de salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales para las actividades a desarrollar fuera del área de trabajo, utilizando tecnologías de la información y comunicación.

Finalmente, este dictamen que tiene como objetivo regular y promover el teletrabajo, abona a la seguridad jurídica de miles de trabajadores del país que ya adoptaron esta forma de trabajo, al tiempo que contribuye al loable propósito de lograr sociedades más incluyentes, participativas y con calidad de vida, donde es posible conciliar vida, trabajo y familia, reducir los efectos que causan los desastres naturales, las emergencias sanitarias, disminuir el impacto de la contaminación y el estrés en las personas por el uso de los vehículos y transporte público, entre otros muchos aspectos.

De acuerdo con estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 70 por ciento de las actividades laborales podrían desarrollarse de manera remota con base al empleo de las tecnologías de la información y comunicación.

Compañeras y compañeros diputados, los invitamos a sumarse a este importante dictamen y legislar a favor del teletrabajo, el cual nos permite velar por la economía familiar al ampliar las fuentes de empleo y generar ingresos para las familias mexicanas, aumentando su calidad de vida. Es cuanto, presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada Guerra Villarreal. Tiene la palabra la diputada Anita Sánchez Castro, del Grupo Parlamentario de Morena.

La diputada Anita Sánchez Castro: Con su permiso, señora presidenta. Después de vivir por nueve meses en constante alerta por la covid-19, la ciudadanía mexicana ha aprendido a protegerse mediante las medidas de seguridad que nuestras autoridades de salud recomiendan.

Nuestras actividades diarias cambiaron drásticamente. Hemos aprendido la importancia de practicar frecuentemente medidas higiénicas y a respetar la sana distancia entre personas. Aprendimos nuevas maneras de relacionarnos y reunirnos por medio de las técnicas de información y comunicación e incluso, hemos llevado a cabo innovadora forma de trabajar. Nos vimos en la necesidad de elaborar aisladamente y sin salir de casa, o sea, realizamos teletrabajo.

La experiencia que nos han dado estos meses de encierro ha marcado las prioridades para que México siga su buena marcha, una de ellas es legislar sobre las nuevas formas de trabajar. He aquí la importancia de este dictamen.

Iniciamos a practicar el teletrabajo sin pensar en que se volvería una forma de laborar permanente y que no tenemos reglas claras, pero, sí tenemos muchas interrogantes, por ejemplo, ¿cómo proteger los derechos laborales y sindicales de los trabajadores? ¿Cuáles son las obligaciones de los patrones y de los trabajadores al realizar el trabajo desde casa? ¿Qué pasará con los horarios, horas extras y con los gastos adicionales que implica laborar a distancia? Un reto difícil con un gran resultado.

Este dictamen que hoy se vota y que cubre todas las expectativas de cualquier trabajador o patrón. El dictamen amplía el marco legal del teletrabajo y establece las condiciones en que se debe dar. En su texto encontramos las definiciones de teletrabajo y las tecnologías de la información y comunicación. Establece la obligatoriedad de elaborar contrato por escrito que contenga:

1. Datos generales del trabajador y patrón.

2. Naturaleza y características del trabajo.

3. Monto del salario, fecha, lugar y modo de pago.

4. Equipo e insumo de trabajo.

5. Descripción y costo mensual que el patrón pagará por concepto de pago de servicios relacionados con el teletrabajo.

6. Duración de la jornada laboral con horario de descanso para la toma de alimentos sin exceder las jornadas máximas legales.

7. Los mecanismos de comunicación y supervisión que utilizarán las partes, por lo tanto, también se establecen las obligaciones de patrones como proporcionar, instalar y dar mantenimiento a los equipos necesarios para el teletrabajo como computadoras, sillas ergonómicas e impresoras.

Dos. Asumir los costos derivados del teletrabajo, incluyendo el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

Tres. Respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores, garantizando su privacidad e intimidad.

Los trabajadores, asimismo, también se obligan a guardar y conservar equipos, materiales, útiles a su cargo, obedecer las medidas de seguridad y salud; atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Se determina que el cambio en la modalidad de presencial o teletrabajo siempre será voluntario. En Morena nos pronunciamos a favor de este dictamen sobre teletrabajo, herramienta prioritaria en esta pandemia, pues establece el respeto de los derechos laborales y sindicales de las personas teletrabajadoras. En la 4T continuamos legislando para la recuperación de nuestro México. Es cuanto, presidenta. Gracias.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada Sánchez Castro. Con esta intervención se cierra el plazo para registrar reservas.

Está a discusión en lo general. En términos del artículo 13, numeral 1, inciso d) del Reglamento para la Contingencia Sanitaria se otorgará el uso de la palabra a las y los diputados para hablar en contra y a favor, hasta por cinco minutos.

Tiene la palabra el diputado Marco Antonio Medina Pérez, del Grupo Parlamentario de Morena, para hablar en pro del dictamen.

El diputado Marco Antonio Medina Pérez: Con el permiso de la Presidencia. Compañeras y compañeros legisladores, ha transcurrido un año y ha habido más de un millón de muertes alrededor del mundo, a raíz de la enfermedad de covid 19, desde que el primer caso fue descubierto en Wuhan, China.

Nadie estaba preparado para enfrentar este virus, sin embargo, era necesario tomar medidas a fin de disminuir los contagios sin paralizar la transformación en México. Celebramos que ayer ya se haya presentado la primera vacunación hacia una persona de la tercera edad en Inglaterra para enfrentar esta enfermedad de manera mucho más seguro.

En el caso del mundo del trabajo, el teletrabajo resultó ser una herramienta crucial para resguardar a las y los trabajadores en esta pandemia. Y, aunque la legislación ya contenía resquicios para regularlo, la pandemia nos obligó a acelerar el proceso y a cambiar radicalmente nuestra forma de trabajar.

Ya incluso los mecanismos tecnológicos estaban desarrollados en el mundo, ya se estaban usando de manera circunstancial, no de manera generalizada, como se hace hoy mismo, pero la pandemia vino a acelerar prácticamente todo y ahora lo vemos aquí mismo, los mecanismos tecnológicos ya están instalados, de aquí en adelante y seguramente van a estar presentes ya en todas las formas de trabajo existentes.

Muchas de las personas que pudieran continuar trabajando a distancia se encontraron con la oportunidad de poder pasar más tiempo con sus familias. Asimismo, los patrones se vieron obligados a confiar en las y los trabajadores a su cargo, en su autonomía y capacidad para cumplir con sus metas y objetivos.

Pero también, de un momento a otro y en cuanto se estableció el teletrabajo como el mecanismo a seguir, aumentó la sobrecarga de trabajo, pues se desdibujó la frontera entre jornada laboral y tiempo libre.

Es necesario que las personas trabajadoras sean capaces de administrar su tiempo y lograr un equilibrio entre su vida personal y laboral. Para ello, es necesario establecer un horario de trabajo que respete el tiempo laboral.

Creemos que el teletrabajo es la mejor opción para un amplio sector de la población, ya que garantiza la conciliación laboral y la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Lo que se está haciendo con esta reforma es reconocer que hay una nueva forma de relación de trabajo y hay una forma nueva de realizar el trabajo a distancia. Lo que sucede en el mundo real, el derecho laboral lo está recogiendo.

Esta reforma, por lo tanto, marca la diferencia. No somos los únicos ni los primeros en regularlo, lo cual nos brinda la ventaja de conocer las buenas prácticas y experiencias de otros países, para así lograr integrarlas desde la interseccionalidad en la legislación.

Y este es otro logro de la reforma. Se trata de proteger los derechos de las y los trabajadores de México. Se trata de promover la transformación digital y el crecimiento empresarial. Se trata de garantizar mejores condiciones de trabajo. Se trata de transformar a México. Es cuanto, presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputado Medina Pérez. Tiene la palabra la diputada María Rosete, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, para hablar a favor.

La diputada María Rosete Sánchez: Con el permiso del pueblo de México. Compañeras y compañeros legisladores, acudo a esta tribuna para fijar posición a favor en nombre del Grupo Parlamentario del Partido sobre el dictamen que nos presenta la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.

Quiero iniciar mi intervención señalando que el Partido del Trabajo es un partido de izquierda y que el tema del trabajo es de gran relevancia para nuestro instituto político, máxime que hoy cumplimos 30 años de existencia como fuerza política.

No escapa de nuestro conocimiento que la pandemia que se vive en el mundo ha obligado a las empresas a desarrollar nuevos mecanismos de funcionamiento en sus actividades productivas y, una de ellas, que no necesariamente está vinculada al tema productivo, pero sí de carácter administrativo es el teletrabajo.

Si bien es cierto que el teletrabajo opera de facto en los centros laborales, como legisladores debemos tomar medidas para que no haya abuso por parte de la estructura patronal hacia para quienes ellos trabajan. En tal virtud, compartimos el criterio establecido en el artículo 330 A, donde se define al teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador.

Es necesario destacar que no se pierde el carácter de lo que es el trabajador y que, en la misma Ley Federal del Trabajo, se define como un trabajo personal, subordinado, bajo la dirección de un patrón. En el teletrabajo persiste la relación bilateral patrón-trabajador. Existe la obligación del patrón del pago de los salarios y la obligación el trabajador de realizar sus actividades conforme a las instrucciones recibidas.

También resulta importante el contenido del artículo 330 D, donde se establece con claridad que en el teletrabajo debe existir siempre un contrato por escrito y que, en el supuesto de que este no se dé, su ausencia será imputable a la patronal.

De igual forma, no se debe dejar pasar por desapercibido el reconocimiento expreso de los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, en materia de democracia y libertad sindical, puesto que esta modalidad laboral deberá existir en el contrato colectivo de trabajo. Lo cual nos lleva a que, en el momento de la revisión contractual, en caso de que no esté previsto, se incorpore.

En el artículo 330 se dispone que en el supuesto de que un patrón no cuente con contrato colectivo de trabajo, deberá incluir el teletrabajo en su reglamento interior.

En el Partido del Trabajo consideramos que esta medida por sí misma es insuficiente y que se debe compeler a la patronal para que de manera inmediata celebre la firma del contrato colectivo con sus trabajadores, y evidentemente con la firma del contrato solo se da con la representación sindical en los centros de trabajo donde estos no existan, se debe organizar inmediatamente para que cuenten con la representación legal que corresponde.

También es digno de destacarse el contenido del artículo 330 G, donde se dispone que el tránsito de la modalidad de presencial al teletrabajo deberá ser voluntario y establecido conforme al presente capítulo de la ley.

Sin embargo, no desconocemos la desigualdad material entre las partes de la relación laboral, porque en los actuales tiempos de crisis la voluntad del trabajador de transitar al nuevo esquema se ve condicionada por la necesidad de mantener su estabilidad en el empleo y con ello estar en condiciones de proveer a la manutención de las familias. En el último de los casos al trabajador le importará más garantizar el bienestar de sus familias que el de cuestionar disposiciones que le obliguen al tránsito al nuevo esquema.

Desde esta alta tribuna de la República exhortamos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a que esté vigilante a través de sus inspectores para que los patrones cumplan a cabalidad con las responsabilidades que esta reforma está planteando.

Compañeras y compañeros legisladores, con esta reforma las y los diputados estamos mandando una reforma positiva a la sociedad mexicana y a los empresarios, en particular para que entre todos hagamos un esfuerzo y así mantener en operación la planta productiva del país.

Esta es una crisis que nadie previó y cuyos efectos devastadores han puesto a prueba el temple de las familias mexicanas para poder instrumentarla adecuadamente. Sin lugar a dudas, el gobierno de la República será un factor importante en la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Confiamos en que a diferencia de lo ocurrido en los más de 36 años de aplicación del modelo neoliberal, ahora el costo de la crisis no se cargará sobre la espalda de los trabajadores ni se les responsabilizará de ello.

Por las consideraciones antes expuestas, las y los diputados del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo votarán a favor del presente dictamen. Unidad nacional, todo el poder al pueblo. Felicitaciones al Partido del Trabajo por un año más de estar con el pueblo de México. Gracias.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada Rosete. Tiene la palabra el diputado Rubén Cayetano García, del Grupo Parlamentario de Morena, para hablar en pro del dictamen.

El diputado Rubén Cayetano García: Con la venia de la Presidencia. Quiero agradecer con sinceridad los oficios parlamentarios de mi compañera asesora Mónica Rojas, para trasladar mis modestos esfuerzos a la Comisión del Trabajo.

Diputadas y diputados, históricamente las crisis económicas, las pandemias y las guerras han agudizado las desigualdades. La situación de emergencia debido al coronavirus ha obligado a una fracción de la población a trabajar desde casa, de manera que mediante el uso de las tecnologías de la información ahora se efectúe desde el hogar el trabajo que otrora se realizaba en las oficinas y locales.

Esto trae consigo diversos beneficios. Además del aumento de la productividad, estos pueden ser sociales, laborales e incluso medioambientales, puesto que el denominado trabajo en casa permite reducir el consumo de energía y la huella de carbono, ayuda a disminuir la propagación de enfermedades e incluso facilita la contratación de personas con discapacidad.

Para las personas trabajadoras, en concreto, el teletrabajo brinda un mayor equilibro entre la vida laboral y la vida privada, así como beneficios económicos. Sin embargo, también visibiliza las desigualdades sociales, sobre todo en nuestro país, que se encuentra seriamente vulnerado por la corrupción y la pobreza.

Prueba de la desigualdad es que solo un 44.3 por ciento de los hogares dispone de una computadora y, en la mayoría de los casos, esta tiene que ser compartida por los diferentes integrantes de la familia. De esta manera las personas con ingresos más altos son las que tienen más probabilidades de poder elegir trabajar a distancia, mientras que los que están en los estrados más bajos no cuentan con ese privilegio, aun cuando el tipo de trabajo que realicen se los permita.

De ahí la importancia de esta reforma que incluye la obligación patronal de otorgar los medios, recursos y herramientas de trabajo que sean necesarias para cumplir con el trabajo, lo que constituye un paso firme hacia la igualdad de oportunidades. Asimismo, se proporciona seguridad a las personas que laboran bajo esta modalidad, al no permitir que se les trate como prestadoras de servicios externos. En el Grupo Parlamentario de Morena votaremos a favor de este dictamen.

Compañeras y compañeros legisladores, con esta reforma nos encaminamos a un Estado de bienestar, a un México con justicia social. Es cuanto, presidenta. Muchas gracias.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Gracias, diputado Cayetano García. Tiene la palabra la diputada Geraldina Isabel Herrera Vega, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, para hablar en pro del dictamen.

La diputada Geraldina Isabel Herrera Vega: Con la venia de la Presidencia. Compañeras y compañeros, el trabajo del futuro o futuro del trabajo es una agenda internacional de cambio que estaba prevista llegar a todos los países en desarrollo de manera escalonada. Sin embargo, la pandemia de covid-19 aceleró su proceso.

El director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso el futuro del trabajo como el tema central para el centenario de esta organización, que fue el año pasado, sin saber que un año más tarde nos encontraríamos con que el trabajo del futuro, en cuestión de tres semanas se convertiría en el trabajo del presente. El dictamen que hoy discutimos es reflejo claro de esta dinámica, porque un tema que llevaba muchos años sin quererse atender por parte del Poder Legislativo hoy tiene oportunidad de ser discutido y votado.

Por eso, en nombre del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, celebro que el trabajo sea incorporado a la legislación nacional... el teletrabajo, perdón. Pero sin dejar de señalar que esto ya es una realidad para muchas y muchos mexicanos.

Incorporar esta figura genera certidumbre para los trabajadores y patrones, que han tenido que adaptarse en un momento donde la humanidad no solo se preocupa por la salud, sino también por los ingresos. Esta reforma tiene un alto valor para ofrecer los trabajos que las personas necesitan, generando certidumbre sobre el trabajo a distancia.

En el siglo XXI el mundo del trabajo está siendo digitalizado, robotizado, automatizado, virtualizado, descarbonizado, tercerizado y desintermediado, y muchos de estos cambios son exponenciales y combinatorios. Esto plantea desafíos nuevos que desde esta Cámara y desde el Poder Legislativo en su conjunto estamos atendiendo.

La revolución tecnológica está acelerando el cambio en los modelos de negocios y generando nuevas formas de contratación, lo que nos lleva a nuevos mercados en plataformas digitales. Este es un gran paso para México, porque tiene una legislación adecuada a los tiempos que vivimos. Por eso, en la pasada Comisión Permanente presenté diversos puntos de acuerdo para la capacitación de las empresas en habilidades tecnológicas y la digitalización. Es el sentido en que celebro este dictamen.

El cambio principal que se requiere en México para incorporarse mejor al futuro del trabajo es la garantía del cumplimiento con los derechos laborales para todos. Con base en lo anterior es que Movimiento Ciudadano votará a favor del presente dictamen. Muchas gracias por su atención.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Muchas gracias, diputada Herrera Vega. Tiene la palabra el diputado Manuel Gómez Ventura, del Grupo Parlamentario de Morena, para hablar a favor del dictamen.

El diputado Manuel Gómez Ventura: Con su venia, diputada presidente. Dicen que las crisis son oportunidades para trascender, para transformar y aprender a adaptarnos a nuevos estilos de vida. En ese sentido, hoy estamos por aprobar la reforma en materia de teletrabajo, un fenómeno que viene de la mano con los avances tecnológicos y que tiene su impacto en la vida laboral de todos los ciudadanos.

Este dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la que con mucho honor soy secretario, tuvo que reconsiderar algunos de los planteamientos en la minuta enviada por el Senado de la República, y es que la pandemia de covid-19 vino a mostrarnos el otro rostro del teletrabajo.

Por ello, tuvimos que asegurar las garantías laborales para los trabajadores, ya que desafortunadamente la pandemia obligó a millones de trabajadores a trasladar sus oficinas a sus domicilios, sin sobreaviso, sin planeación y sin tomar en cuenta diversos factores que podrían poner en riesgo su estabilidad laboral.

Por ello, hoy establecemos los lineamientos a los que deberán acogerse tanto patrones como empleados, siempre en virtud de garantizar las mejores condiciones para el desempeño de las actividades por los que fueron contratados, pero también vigilando en todo momento que no sean víctimas de recortes salariales y que no sean presionados a mantener micrófonos y cámaras abiertas e incluso sistemas de geolocalización para la ubicación de los trabajadores.

No se trata de perseguir y hostigar a los trabajadores, por el contrario, el teletrabajo viene a romper un viejo estigma patronal y laboral, de que todo el trabajo solo se puede realizar durante horas en un determinado espacio físico o coloquialmente dicho, las horas nalga, pero también es necesario establecer una regulación para que el trabajador no absorba los costos generados por el trabajo en casa, ya que se propone que el patrón sea quien dé las herramientas necesarias para que se desarrollen sus actividades de forma remota.

Asimismo, se establece que esta modalidad de trabajo conlleve las mismas obligaciones patronales, o sea seguridad social, vivienda, aguinaldo, etcétera, etcétera, lo cual deberá de estar plasmado en el contrato que firmen ambas partes, así como el horario y actividades a desempeñar a fin de que haya claridad en cuanto a responsabilidades y obligaciones de ambas partes.

Si bien el teletrabajo es una práctica que se viene desarrollando desde ya varios años, los tiempos y las circunstancias cambian y vinieron a apresurar la necesidad de contar con la regulación que pueda dar pie a futuras modificaciones en la materia, ya que esta primera reforma muy seguramente será acompañada de futuras reformas, porque es un tema que llegó para quedarse, puesto que esta reforma también buscar dar garantías a los trabajadores y empresas para que puedan cambiar de esquema de trabajo, de uno presencial a uno virtual y viceversa, sin que existan modificaciones en cuanto a salarios y a prestaciones, pero garantizando que los patrones puedan recuperar los materiales que brindaron al trabajador para el desempeño de sus actividades.

Esta pandemia, generada por covid-19, ha venido a transformar futuras costumbres que se pensaba que eran imposibles de cambiar como, por ejemplo, las sesiones de este honorable Congreso, ya que tanto los senadores como nosotros los diputados, hemos implementado las sesiones semipresenciales, lo que ha significado que la importante labor que este Legislativo desempeña no genera un vacío de gobierno en el funcionamiento del Estado mexicano.

Se debe la aprobación de esta reforma, y no quitaremos el dedo del renglón, en la necesidad de legislar la implementación de esta regulación y las futuras modificaciones que deban presentarse para seguir protegiendo a los trabajadores y brindarles mejores condiciones.

Concluyo haciendo énfasis en los cambios generacionales, que al mismo tiempo estamos viviendo y que hoy la pandemia ha venido a acelerar. No dudaría que, en un tiempo no muy lejano, estemos realizando las modificaciones legislativas para reducir los días y horas de trabajo, porque son fenómenos que vienen de la mano de la globalización y modernización del trabajo, pero, siempre tenemos que estar acorde con las transformaciones mundiales para disminuir, en la medida de lo posible, los posibles abusos contra los trabajadores.

Esta cuarta transformación sigue cumpliendo con las reformas y modificaciones pertinentes por el bien del pueblo, por los trabajadores para que nunca más un gobierno y un Congreso contra el pueblo, somos el ejemplo, perdón, para que nunca más un gobierno y un Congreso contra el pueblo sea visible, porque somos el ejemplo de que un pueblo debe merecer un gobierno para el pueblo y con el pueblo. Muchas gracias.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Gracias, diputado Gómez Ventura. Agotada la lista de oradores y oradoras, consulte la Secretaría, en votación económica, si el dictamen se encuentra suficientemente discutido en lo general.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: En votación económica, se consulta a la asamblea si el dictamen se encuentra suficientemente discutido en lo general. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Diputada presidenta, mayoría por la afirmativa.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Suficientemente discutido en lo general.

En términos del artículo 13, numeral 1, inciso e), del Reglamento para la Continencia Sanitaria, esta Presidencia informa a la asamblea que se han reservado, para su discusión en lo particular, los artículos 330-A, primer párrafo; 330-F, fracciones I y III; 333-H y 330-K, fracción I.

Se instruye a la Secretaría abra el sistema electrónico y la plataforma digital, hasta por cinco minutos, para que las y los diputados procedan a la votación del proyecto de decreto en lo general y en lo particular de los artículos no reservados.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: Háganse los avisos a que se refieren los artículos 144, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados, y 18 numeral 1, inciso b), del Reglamento para la Contingencia Sanitaria. Ábrase el sistema electrónico de votación y la plataforma digital, hasta por cinco

minutos, para proceder a la votación del proyecto de decreto en lo general y en lo particular de los artículos no reservados, en un solo acto.

(Votación)

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Vamos a dar dos minutos más de apertura de la plataforma digital, para resolver algunas cuestiones de varias compañeras y compañeros.

Solicito a la Secretaría, ordene el cierre del sistema electrónico de votación y de la plataforma digital para dar cuenta con el resultado.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: Ciérrese el sistema electrónico de votación y la plataforma digital. Señora presidenta, se emitieron 440 votos a favor, 2 en contra y 0 abstenciones.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Aprobado, en lo general y en lo particular, los artículos no reservados, por 440 votos.

Pasamos a la discusión en lo particular.

Se ha registrado reserva a los artículos 330-A, 330-F, 330-H y 330-K, presentada por la diputada Verónica Beatriz Juárez Piña, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.

Pido a la Secretaría dar lectura al cuadro comparativo de la reserva presentada por la diputada Juárez Piña, distinguiendo la columna dice, de la columna debe decir, de la propuesta de modificación.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: Con gusto, presidenta. Artículo 330-A, dice: El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Debe decir: Artículo 330-A. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Dice: Artículo 330-F, fracción I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador.

Debe decir: Artículo 330-F, fracción I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.

Dice: Artículo 330-F, fracción III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.

Debe decir: Artículo 330-F, fracción III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecidas por el patrón.

Dice: Artículo 330-H. El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o 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. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Debe decir: Artículo 330-H. El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o 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. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Dice: Artículo 330-K, fracción I. Comprobar que los empleadores lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Debe decir: Artículo 330-K, fracción I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Es cuanto, señora presidenta.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si se admiten a discusión la propuesta de modificación presentada.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: En votación económica se pregunta si se admiten a discusión. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Diputada presidenta, mayoría por la afirmativa.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Se admite a discusión.

Consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si la propuesta de modificación se considera suficientemente discutida.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: En votación económica, se pregunta si se encuentra suficientemente discutida la propuesta de modificación. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Señora presidenta, mayoría por la afirmativa.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Suficientemente discutida.

Consulte la Secretaría a la asamblea, en votación económica, si se acepta la propuesta de modificación.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: En votación económica se pregunta si se acepta la propuesta de modificación. Las diputadas y los diputados que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Las diputadas y los diputados que estén por la negativa sírvanse manifestarlo. Gracias. Señora presidenta, mayoría por la afirmativa.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Se aceptan y se reservan para su votación nominal en conjunto, con la modificación aceptada por la asamblea.

Agotada la lista de oradoras y oradores, se pide a la Secretaría que abra el sistema electrónico y la plataforma digital, hasta por cinco minutos, para que las y los diputados procedan a la votación de las modificaciones aceptadas por la asamblea, correspondientes a los artículos 330 A, primer párrafo, 330 F, fracciones I y III, 330 H y 330 K, fracción I.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: Háganse los avisos a que se refieren los artículos 144, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados y 18, numeral 1, inciso b), del Reglamento para la Contingencia Sanitaria. Ábrase el sistema electrónico de votación y la plataforma digital, hasta por cinco

minutos, para proceder a la votación de los artículos reservados con las modificaciones aceptadas por la asamblea.

(Votación)

A las diputadas y a los diputados que falten de emitir su voto les recordamos que queda un minuto para hacerlo.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Solicito a la Secretaría que ordene el cierre del sistema electrónico de votación y de la plataforma digital, para dar cuenta con el resultado.

La secretaria diputada María Guadalupe Díaz Avilez: Ciérrese el sistema electrónico de votación y la plataforma digital. Señora presidenta, se emitieron 426 votos a favor, 0 votos en abstención y 0 votos en contra.

La presidenta diputada Dulce María Sauri Riancho: Aprobados los artículos reservados con las modificaciones aceptadas por la asamblea, por 426 votos.

Aprobado, en lo general y en lo particular, el proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona un Capítulo Décimo Segundo Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. **Se devuelve al Senado de la República, para los efectos de la fracción E del artículo 72 constitucional.**

Les informo que la Cámara de Diputados nos remitió una minuta proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311, y se adiciona el Capítulo Décimo Segundo Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.

"LXIV LEGISLATURA DE LA PARIDAD DE GÉNERO"
"2020, AÑO DE LEONA VICARIO, BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA"

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

MESA DIRECTIVA
LXIV LEGISLATURA
Of. No. DGPL 64–II-8-4662
Exp. No. 3505/3a.

CC. Secretarios de la Mesa Directiva
H. Cámara de Senadores
P r e s e n t e s.

Tenemos el honor de devolver a ustedes para los efectos de la fracción E del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el expediente con la Minuta Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, aprobada en esta fecha por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión

Ciudad de México, a 8 de diciembre de 2020.

Dip. Julieta Macías Rábago
Secretaria

006876
CÁMARA DE SENADORES
SECRETARÍA GENERAL DE
SERVICIOS PARLAMENTARIOS
2020 DIC 9 AM 11 19
RECIBIDO

8

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

M I N U T A
PROYECTO
DE
DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO

Artículo Único.- Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por 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.

CAPÍTULO XII BIS
Teletrabajo

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales;

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada uno de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades;

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o 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 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

PODER LEGISLATIVO FEDERAL
CÁMARA DE DIPUTADOS

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

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 dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

S A L Ó N DE SESIONES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN.- Ciudad de México, a 8 de diciembre de 2020.

Dip. Dulce María Sauri Riancho
Presidenta

Dip. Julieta Macías Rábago
Secretaria

09-12-2020
Cámara de Senadores.
MINUTA con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311, y se adiciona el Capítulo Décimo Segundo Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.
NOTA: En votación económica se consideró de urgente resolución, se le dispensen todos los trámites y se pone a discusión y votación de inmediato.
Aprobado en lo general y en lo particular, por 91 votos en pro, 0 en contra y 0 abstenciones.
Se turnó al Ejecutivo Federal para sus efectos constitucionales.
Diario de los Debates, 9 de diciembre de 2020.

DISCUSIÓN DE LA MINUTA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311, Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO

DIARIO DE LOS DEBATES

Sesión Pública Ordinaria Celebrada en la Ciudad de México, el 09 de Diciembre de 2020

El Presidente Senador Oscar Eduardo Ramírez Aguilar: Les informo que la Cámara de Diputados nos remitió una minuta proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311, y se adiciona el Capítulo Décimo Segundo Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo.

La minuta se encuentra disponible en el monitor de sus escaños, por lo que se hace de su conocimiento.

Solicito a la Secretaría consulte a la Asamblea, en votación económica, con fundamento en los artículos 95 y 108 del Reglamento del Senado. La Asamblea autoriza que el asunto se considere de urgente resolución y se le dispensen todos los trámites para proceder a su discusión de inmediato.

La Secretaria Senadora Lilia Margarita Valdez Martínez: Consulto a la Asamblea, en votación económica, si autoriza que el asunto descrito se considere de urgente resolución y se le dispensen todos los trámites para ponerlo a su discusión de inmediato. Quienes estén porque se autorice, favor de levantar la mano.

(La Asamblea asiente)

Quienes estén porque no se autorice, favor de levantar la mano.

(La Asamblea no asiente)

Sí se autoriza, señor Presidente.

El Presidente Senador Oscar Eduardo Ramírez Aguilar: Les informo que esta minuta es un proyecto devuelto con modificaciones al proyecto de Decreto que el Senado remitió a la Colegisladora el 19 de junio de 2019.

En este proyecto de Decreto solo se ha logrado la aprobación de las dos Cámaras en el artículo 311, los demás artículos del proyecto constituyen lo modificado por la Colegisladora y, en consecuencia, será la parte en la que estrictamente deberemos fijar nuestra discusión y votación.

En consecuencia, está a discusión el proyecto de Decreto únicamente en los artículos que no han recibido la aprobación de ambas Cámaras.

Se le concede la palabra a la Senadora Alejandra Noemí Reynoso, del grupo parlamentario del PAN.

La Senadora Alejandra Noemí Reynoso Sánchez: Con su permiso, señor Presidente.

Utilizo estos minutos brevemente para reconocer el trabajo de las diferentes comisiones tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados.

Hace año y medio se presentó y votamos aquí en el Senado de la República, esta nueva modalidad para ser integrada la Ley Federal del Trabajo, el Teletrabajo, advirtiendo que era una alternativa que podría lograr la

conciliación de la vida laboral y familiar, que podía lograr el balance trabajo-familia, que se podía utilizar ante una contingencia, como ya se había hecho, por contingencias ambientales.

Este año la realidad nos alcanzó y festejo y celebro que esta minuta, y donde además reconociendo las adiciones que se le hicieron en la Cámara de Diputados, después de las experiencias que se han vivido durante estos meses con la pandemia y donde nos obligó a transitar a una actividad virtual.

En el teletrabajo se privilegia el uso de la tecnología, aunque no es exclusivo, pero también lo que es importante mencionar que es un convenio y que además es voluntario, se puede transitar del trabajo presencial al trabajo virtual al teletrabajo.

Por eso, celebro y además pido el voto a favor para que este proceso legislativo hoy lo podamos concluir, pueda ser una realidad y hablo y felicito a los jóvenes de la Embajada de Innovación y Tecnología que le apostaron a poder promover el teletrabajo como esta modalidad, por los jóvenes de Guanajuato y de México, por aquellos que le apuestan a la transición hacia la vida digital y por aquellos que ven justo en la innovación un proyecto de mejor desarrollo profesional, económico y laboral.

Es cuanto, señor Presidente.

Muchas gracias.

PRESIDENCIA DEL SENADOR
JORGE CARLOS RAMÍREZ MARÍN

El Presidente Senador Jorge Carlos Ramírez Marín: Muchas gracias a usted, Senadora Reynoso.

No hay oradores registrados, además de la Senadora Reynoso.

Por lo tanto, al no haber más oradoras ni oradores, consulte la Secretaría a la Asamblea, en votación económica, si existe algún interés en reservar algún artículo del proyecto de Decreto.

En virtud de que no hay artículos reservados, ábrase el sistema electrónico para recoger la votación nominal en lo general y en lo particular del proyecto de Decreto y háganse los avisos a que se refiere el artículo 58 del Reglamento del Senado para informar de la votación.

La Secretaria Senadora Lilia Margarita Valdez Martínez: ¿Hay algún Senador o Senadora que falte de emitir su voto? El sistema sigue abierto.

¿Hay algún compañero Senador o Senadora que falte de emitir su voto? El sistema sigue abierto.

VOTACIÓN

Señor Presidente, se emitieron 91 votos, de los cuales, 91 son a favor, cero en contra y cero abstenciones.

Aprobado, señor Presidente.

PRESIDENCIA DEL SENADOR
OSCAR EDUARDO RAMÍREZ AGUILAR

El Presidente Senador Oscar Eduardo Ramírez Aguilar: En consecuencia, queda aprobado en lo general y en lo particular el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo décimo segundo bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo**. Se remite al Ejecutivo Federal para los efectos constitucionales.**

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO

Artículo Único.- Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por 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.

CAPÍTULO XII BIS

Teletrabajo

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o 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 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

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 dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

Ciudad de México, a 9 de diciembre de 2020.- Dip. **Dulce María Sauri Riancho**, Presidenta.- Sen. **Oscar Eduardo Ramírez Aguilar**, Presidente.- Dip. **Julieta Macías Rábago**, Secretaria.- Sen. **Lilia Margarita Valdez Martínez**, Secretaria.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 6 de enero de 2021.- **Andrés Manuel López Obrador**.- Rúbrica.- La Secretaria de Gobernación, Dra. **Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila**.- Rúbrica.