



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA



DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIOS DE
DOCUMENTACIÓN,
INFORMACIÓN
Y ANÁLISIS

TELETRABAJO

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria

Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistente de Investigación

Diciembre, 2017

TELETRABAJO

*Marco Teórico Conceptual, Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados,
Derecho Comparado y Opiniones Especializadas*

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	2
RESUMEN EJECUTIVO	3
1.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	5
Definición de “Teletrabajo”	5
Ventajas y Desventajas del Teletrabajo	8
2.- INICIATIVAS EN MATERIA DE TELETRABAJO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS.	14
a) Datos generales de las iniciativas <i>presentadas en los dos primeros años de la LXII Legislatura, en la Cámara de Diputados.</i>	15
b) Exposición de motivos	17
c) Comparativo de Texto Vigente y Texto Propuesto	25
Datos Relevantes	36
3.- DERECHO COMPARADO	43
a) <i>Colombia</i>	43
b) <i>Costa Rica</i>	48
c) <i>Perú</i>	54
4.- OPINIONES ESPECIALIZADAS	62
CONSIDERACIONES GENERALES	68
FUENTES DE INFORMACIÓN	71

INTRODUCCIÓN

La llamada posmodernidad¹, nos ha llevado a nuevas situaciones que antaño muy difícilmente pensaríamos podrían pasar, es así que dentro de los diversos aspectos tendientes a modificar su naturaleza está la dinámica laboral, naciendo así el “teletrabajo”, siendo cada vez más las razones que lo apoyan, como se podrá ver en el contenido del presente estudio, tendiendo como las dos premisas que lo originan, tanto el avance de la tecnología, así como la dificultad de desplazamiento de la población a los centros de trabajo, entre otros aspectos.

Se considera que traería aparejado varios beneficios, tanto al trabajador, empleador y a la sociedad en su conjunto, por ello es que de acuerdo a las experiencias que se han visto en diversos países ha sido una buena solución integral, que incluye a la materia ambiental y de movilidad, que tanto padecemos en nuestra capital así como otras zonas urbanas de nuestro país, sin embargo también se tienen ciertos factores negativos a considerar, pero sin lugar a dudas es un tema que resulta bastante interesante, sin embargo, en primera instancia hay que corroborar que la actividad laboral que se desempeña sea apta para entrar a esta forma de trabajo a distancia.

La regulación del “teletrabajo” es considerada para algunos de los legisladores federales como de especial importancia, así nos lo refieren a través de sus iniciativas, acentuando en la necesidad de actualización de las disposiciones laborales, para la implementación del “teletrabajo” que permita, entre otros aspectos importantes, tener seguridad jurídica para empleadores, teletrabajadores y autoridades.

La regulación del “teletrabajo” en nuestro país, incidiría en sectores de la población, considerados laboralmente vulnerables como mujeres que tienen la responsabilidad del cuidado de su familia, personas con capacidades diferentes que les resulta imposible y costoso el traslado a los centros de trabajo, adultos mayores con limitaciones motrices, o jóvenes en etapa de formación laboral.

¹ La **Posmodernidad** es el movimiento ... como oposición al movimiento moderno, criticando la formalidad, la racionalidad y en busca de una nueva expresión que presta especial atención a las formas y no a los convencionalismos. La palabra clave de la Posmodernidad es la **Reestructuración**,... pero también expandiéndose hacia lo social y cultural. Pese a ser considerada una era bien definida, la Posmodernidad también se caracteriza por su falta de ideologías definidas. La Modernidad se caracterizaba por la racionalidad, la uniformidad, la organización y el considerar que existe una única verdad absoluta. En cambio el posmodernismo promulga la aceptación de un estado emocional e intuitivo presente en todos los seres humanos, la diversidad y posibilidad de que todos pensemos diferente, la existencia del caos y conflictos como un estado viable y permitible, y la aceptación que no existen verdades absolutas con blancos y negros, sino cientos de grises y matices. En el **posmodernismo** están presentes la Globalización y la aparición de Internet, los cuales hacen una ruptura de calidad en la vida de las personas y los negocios. Se convierte en un medio fundamental que habilita un sin número de oportunidades para que las personas se relacionen e interactúan, desde el punto de vista social y de los negocios, fomentando el emprendimiento. Fuente: <https://www.caracteristicas.co/posmodernidad/#ixzz50bBBHSYS>

RESUMEN EJECUTIVO

A través de este documento de consulta, se muestran elementos teóricos, de iniciativas presentadas, de derecho comparado, así como de opiniones especializadas relativas al Teletrabajo, tema recurrente cada vez, por diversos factores que lo propician como lo son la concentración de población, lo que complica el traslado de un lugar a otro, así como el advenimiento de las nuevas tecnologías, estos entre otros, crean los escenarios idóneos para que se pueda empezar a concebir la idea que esta dinámica pueda tener mayor cabida en nuestro sistema laboral, dependiendo en mucho si la actividad en participar lo permite.

Las secciones del presente trabajo y el contenido de las mismas es el siguiente:

- **Marco Teórico Conceptual**, se integra con la referencia a la reforma laboral de 2012, la cual incluyó la propuesta de reconocer al teletrabajo como una modalidad laboral, el concepto de teletrabajo y las ventajas y desventajas que algunos de los doctrinarios han manifestado respecto del tema.
- **Iniciativas en materia de Teletrabajo**, en esta sección se refieren los principales contenidos de las exposiciones de motivos y de las propuestas formales de iniciativas de reforma o adición a la legislación laboral, presentadas en la Cámara de Diputados, con la finalidad de incorporar al Orden Jurídico Nacional la regulación del denominado “Teletrabajo”.
- **Derecho comparado**, en el apartado correspondiente se describen aspectos relevantes y generales de la regulación del Teletrabajo vigente en otros países, destacando algunas de sus características más importantes de los ordenamientos con que cuentan en sus sistemas jurídicos en la materia.
- **Opiniones Especializadas** en el tema de teletrabajo, que aportan tanto argumentos a favor como en contra del mismo.

TELEWORKING
***Conceptual Framework, bills presented at the Chamber of Deputies,
Comparative Law and Specialists' Opinions***

Theoretical elements, bills presented, comparative law, as well as specialists' opinions are presented through this document of consultation, all of them related to Teleworking, a recurring theme time and again due to various factors that favor it, such as the concentration of population that complicates transferring from one to another place in the city, as well as the advent of new technologies. These factors, among others, create an ideal scenario for conceiving the idea that this work dynamic may have a greater place in our labor system, largely depending on whether the participating activity allows it. The sections comprehended by the current work and their contents are as follows:

- *Conceptual Framework*, integrated by the 2012 labor amendment which included the proposal or recognizing telework as a work modality, the advantages and disadvantages that some of the doctrinaires have expressed regarding the topic.
- *Bills on Teleworking matter*, is a section that addresses the main contents of the motives and formal bills tending to amend or add into labor legislation, presented in the Chamber of Deputies in order to incorporate in the National Legal Order the regulation of the so-called “teleworking”.
- *Comparative law*, this section of the current document corresponds to the description of relevant and general aspects of Teleworking regulation in force in other countries, highlighting some of the most important characteristics in their legal systems on the matter.
- *Specialists' opinions*, is a part in the present study that includes opinions related to telework that provide some arguments that are for or against it.

1.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Definición de “Teletrabajo”

Un acercamiento a una definición de Teletrabajo puede ser encontrada en amplios documentos publicados en internet, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Unión Europea, las cuales a través de sus publicaciones, refieren cuales son los elementos que definen al “teletrabajo”, adicionalmente existe un amplio sector de autores, estudiosos del tema que aportan su conocimiento en este rubro, de la siguiente manera:

Organización Internacional del Trabajo

Esta agencia especializada de la Naciones Unidas de carácter tripartita reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros, a fin de establecer las normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. En la publicación de la OIT del documento temático para el foro de dialogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los teletrabajadores y empleadores en los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros², se señala la siguiente definición:

“Dado que el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías entrañan siempre cambios organizacionales, parece apropiado definir el teletrabajo como una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse (en línea) (con una conexión informática directa) o (fuera de línea), organizarse de manera individual o colectiva,

² Fuente: Página en Internet de la OIT Organización Internacional del Trabajo, documento Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros, Dirección en Internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.”

Al respecto cabe señalar que en el documento también se pueden encontrar los aspectos relativos a distintas modalidades que puede adoptar el teletrabajo, señalando las siguientes:

Escritorio multiusuario (hot desking). El trabajador trabaja a distancia una parte o la mayor parte del tiempo, y el resto del tiempo en la oficina principal. Cuando trabaja en la oficina principal, el trabajador ocupa un despacho no asignado, atribuido para una utilización puntual, y no dispone de un escritorio que le estaría reservado durante sus períodos de teletrabajo.

Escritorio multiusuario con reserva (hotelling). Sistema similar al del escritorio multiusuario, pero los trabajadores deben realizar una reserva previa.

Telecentros. Instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diversas entidades. Este tipo de teletrabajo se considera útil en la medida en que la tecnología que ofrecen es mejor que la disponible en la oficina a domicilio, pero se estima que está en declive debido al acceso generalizado a las redes de banda ancha, los ordenadores portátiles y los teléfonos inteligentes.

Oficinas colaborativas. Se trata de entornos de trabajo virtuales en los que los trabajadores pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares gracias a una red informática.”

Acuerdo Marco Europeo sobre “Teletrabajo”.

En el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo³, el cual tiene como objeto elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores, se indica la siguiente definición:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”

Por otra parte cabe señalar que en el texto de la **Norma Mexicana**, en igualdad laboral y no discriminación⁴, se indica en la parte correspondiente que esta Norma Mexicana, tiene por objeto “establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

En la parte relativa a términos y definiciones se refiere al teletrabajo de la siguiente forma: *“Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.”*

³ Fuente: Página de Internet de, Unión Europea, Access to European Union Law Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002 Sobre Teletrabajo. Dirección en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

⁴ Fuente: Página de Internet del Diario Oficial de la Federación, Diario Oficial del 19 de octubre de 2015 Dirección en Internet: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015

Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

Algunos autores han manifestado en sus publicaciones las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo entre ellas destacan las siguientes:

Bibiana Luz Clara, nos señala en su publicación *Manual de Derecho Informático*⁵ que “el telégrafo aporta grandes ventajas, no sólo al trabajador y a la empresa, sino también a la sociedad” y delimita las ventajas para el trabajador, la empresa y la sociedad, por otra parte señala las desventajas para el trabajador y la empresa de la siguiente forma:

Ventajas

1) *Para el trabajador:*

- Mayor disponibilidad y aprovechamiento de su tiempo.
- Permanencia en su domicilio sin necesidad de traslados, que implican gastos y tiempo.
- Reorganización familiar.
- Menos gasto en vestimenta.
- Realización de tareas según su objetivo (lo cual implica mayor eficiencia).
- Permite el trabajo normal a embarazadas y madres con bebés que no necesitan salir de su casa, ni llevar los niños a guarderías.
- Mayor posibilidad para los discapacitados motores, que al no necesitar desplazamiento pueden realizar por igual su tarea.
- Mayor flexibilidad horaria.
- Mayor especialización.
- Menor *stress*, al no tener pérdidas de tiempo innecesarias.

2) *Para la empresa:*

- Reducción de costos en general.
- Reducción de costos de infraestructura.
- Reducción de costos de viáticos.
- Aumento de la productividad.
- Reducción del absentismo.
- Reducción de costos por seguros a los empleados.
- Inexistencia de conflictos de convivencia entre el personal.
- Acceso a personal más especializado.

⁵ Fuente: Luz Clara Bibiana, *Manual de Derecho Informático*, Editorial Nova Tesis, editorial jurídica, Argentina, 2001 pp. 110-112.

- Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.
- mejores plazos de entrega de tareas.

3) *Para la sociedad:*

- Menor contaminación ambiental (al reducirse el desplazamiento).
- Menor congestión de tránsito (ídem)
- Empleo para discapacitados.
- Empleo para embarazadas y post parto.
- Facilidades para trabajadores que se encuentren fuera del área urbana.
- Desarrollo para zonas alejadas o rurales.
- Descongestión de las grandes áreas pobladas (a las cuales los trabajadores habitualmente se mudan para estar cerca de las empresas).

Veamos ahora algunas **desventajas** señaladas por la Autora en los mismos ámbitos:

1) *Trabajador:*

- Aislamiento.
- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.
- Pérdida de algunas garantías laborales.
- Cambio en las relaciones sociales.
- Si no es ordenado y disciplinado puede caer en el descontrol de sus tareas, con la consiguiente pérdida de eficiencia.

2) *Empresa:*

- Disminuye el control sobre el operario.
- Las tareas deberán coordinarse mejor.
- Mayor necesidad de motivar al empleado.
- Posible competencia desleal del trabajador.
- Posible uso de los medio tecnológicos de la empresa para fines propios del operario.

De manera complementaria y en su caso para corroborar el anterior señalamiento, el especialista en Derecho Informático, Julio Tellez⁶ no indica de manera concreta cuales son las ventajas para el trabajador, la empresa y la sociedad así también nos señala las desventajas, de la siguiente forma:

⁶ Fuente: Julio Téllez, Teletrabajo, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Ventajas

Para el trabajador:

- Mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo.
- No tiene necesidad de traslados, que implican gastos de dinero y tiempo.
- Menor gasto en vestimenta.
- Aumenta su eficiencia porque ejecuta tareas según un objetivo.
- Permite trabajar a embarazadas y madres con bebés que no pueden salir de su casa.
- Permite trabajar a los discapacitados que no pueden desplazarse.
- Otorga gran flexibilidad de horario.
- Reduce el stress.
- Permite trabajar para empresas del exterior o de otras localidades sin desplazarse.

Para la empresa:

- Reducción de costos de la infraestructura, alquiler, viáticos, electricidad y otros.
- Aumento de la productividad.
- Reducción del ausentismo.
- Inexistencia de conflictos de convivencia entre el personal.
- Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.
- Mejores plazos de entrega de tareas.

Para la sociedad:

- Menor contaminación ambiental por reducción de los desplazamientos.
- Menor congestión de tránsito.
- Desarrollo para zonas alejadas o rurales.
- Descongestión de las grandes zonas urbanas (a donde los trabajadores se mudan para poder estar cerca de las empresas).

Desventajas

Trabajador:

- Aislamiento
- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.
- Pérdida de algunas garantías laborales.

Empresa:

- Disminuye el control sobre el operario.
- Las tareas deberán coordinarse mejor.
- Mayor necesidad de motivar al empleado.
- Posible competencia desleal del trabajador.
- Posible uso de medios tecnológicos de la empresa para fines propios del operario.

Por todo lo anterior, se puede señalar que una definición de teletrabajo puede incluir los siguientes elementos: se trata de una modalidad u organización de trabajo, realizada fuera de los centros laborales habituales, en la cual los empleadores y trabajadores se comunican y tienen contacto principalmente, a través de las tecnologías de la información y comunicación, sin necesidad presencial de los trabajadores en los centros de trabajo y con una supervisión remota de los empleadores.

Uno de los antecedentes más significativos del “*teletrabajo*” que en su momento tuvo la propia Cámara de Diputados, es el contenido en la iniciativa presentada por el titular del Poder Ejecutivo Federal en septiembre de 2012⁷⁷, con el proyecto de reforma, adición y derogación de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el cual se presentó a través de la figura de “Iniciativa de Trámite Preferente” que debería ser discutida y votada en un plazo máximo de 30 días naturales.

En la parte expositiva de esta iniciativa, se argumentó la necesidad de una reforma laboral, para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuyera a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo. Algunos de los aspectos que se enfatizaron en el proyecto fueron los altos índices de desempleo de jóvenes y las dificultades de las mujeres para acceder a un empleo, además de indicar los siguientes puntos:

- *El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.*
- *La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.*
- *Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.*

⁷⁷Fuente: página de Internet de la H. Cámara de Diputados, Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012.

- *A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.*
- *La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.*

Al respecto, en el contenido de la iniciativa se indicó que las propuestas presentadas, recogían los temas y preocupaciones más recurrentes manifestadas por trabajadores y patrones, proponiendo entre los puntos medulares de la Iniciativa los relativos a derechos de las mujeres, aprovechamiento de los avances de la tecnología e información y reconocimiento del **“Teletrabajo”** de la siguiente forma:

*“Fortalecer los **derechos de la mujer trabajadora**, a través de las siguientes medidas específicas:*

...

*“Aprovechar los **avances de las tecnologías de la información y comunicación** para prever que el pago de salarios se pueda realizar a través de medios electrónicos, por lo que podrán efectuarse a través de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.”*

*Reconocer al **teletrabajo**, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social”.*

Finalmente en la aprobación del proyecto de reforma, adición y derogación de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no se incluyó expresamente al **“Teletrabajo”** como parte de las nuevas disposiciones normativas laborales, quedando sólo adicionado el artículo 311⁸ del capítulo XII denominado *Del Trabajo*

⁸ Fuente: Ley Federal del Trabajo, Leyes Federales Vigentes, página de Internet de la H. Cámara de Diputados <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

a *Domicilio*, con un segundo párrafo, y pasando el anterior segundo párrafo a ser el tercero de la siguiente forma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TITULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES CAPITULO XII TRABAJO A DOMICILIO
<p>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.</p> <p><i>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</i></p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>

Aunque si bien en la Ley Federal del Trabajo no se incluyeron preceptos relativos al “*teletrabajo*”, si se puede considerar como un antecedente importante en la creación de un marco normativo especial que regule esta figura, así lo han manifestado legisladores de los diversos grupos parlamentarios a través de propuestas para la implementación de políticas laborales en la materia, al respecto también estudiosos del tema han manifestado factores a favor y en contra de esta modalidad de trabajo.

2.- INICIATIVAS EN MATERIA DE TELETRABAJO EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS.

En la Cámara de Diputados durante la pasada LXII Legislatura y los dos primeros años de la actual LXIII Legislatura, se presentaron, por legisladores federales de diversos grupos parlamentarios, iniciativas de reforma y adición con la finalidad de incorporar al Orden Jurídico Nacional en materia laboral, la regulación del denominado “Teletrabajo”.

Las propuestas formuladas, así como los argumentos señalados por los diputados en las respectivas partes expositivas de los documentos, se destacan en este apartado.

Cabe señalar que respecto de las iniciativas presentadas en la LXI Legislatura no se encontró ninguna relativa a la materia.

En el caso de la LXII Legislatura, se señala que si bien se localizó una iniciativa sobre el tema, ésta fue dictaminada en sentido negativo el jueves 18 de abril de 2013, considerándolo asunto totalmente concluido.⁹

⁹La presentó el Diputado José Angelino Caamal Mena (*Nueva Alianza*), Que reforma el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, para reconocer como forma de contratación laboral la denominada teletrabajo. Gaceta Parlamentaria, número 3648-III, martes 20 de noviembre de 2012.

a) Datos generales de las iniciativas presentadas en los dos primeros años de la LXII Legislatura, en la Cámara de Diputados.

Iniciativa	Diputado que presenta	Publicación en Gaceta Parlamentaria	Artículos que se reforman	Estado de la Iniciativa
1	Diputadas Arlette Ivette Muñoz Cervantes y Gretel Culin Jaime (PAN)	Gaceta Parlamentaria, número 4458-IV, lunes 1 de febrero de 2016.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo , en materia de teletrabajo .	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga hasta el 30 de septiembre de 2016, otorgada el viernes 15 de abril de 2016, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados. Retirada el lunes 19 de septiembre de 2016, con base en el artículo 77, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
2	Diputado Germán Ernesto Ralis Cumplido (Movimiento Ciudadano)	Gaceta Parlamentaria, número 4621-IV, martes 20 de septiembre de 2016.	Que adiciona el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo , en materia de trabajo desde casa .	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 100 días, otorgada el miércoles 9 de noviembre de 2016, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.
3	diputada Alejandra Noemí Reynoso Sánchez (PAN)	Gaceta Parlamentaria, número 4648-V, jueves 27 de octubre de 2016.	Que adiciona los artículos 60 y 171 de la Ley Federal del Trabajo , para establecer la jornada flexible donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con el patrón, elegir entre diferentes intervalos de tiempo para cumplir con la jornada de trabajo.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 100 días, otorgada el miércoles 18 de enero de 2017, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.
4	diputados Javier Octavio Herrera Borunda y Jesús Sesma Suárez y el senador Carlos Alberto Puente Salas (PVEM)	Gaceta Parlamentaria, número 4691-II, jueves 5 de enero de 2017.	Que reforma diversas disposiciones de las Leyes General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, Orgánica de la Administración Pública Federal, Federal del Trabajo, y Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del	Turnada a las Comisiones Unidas de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Retirada el lunes 30 de enero de 2017, con base en el artículo 77, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.

			Artículo 123 Constitucional , en materia de un día de trabajo en casa y horarios escalonados.	
5	Diputado Jesús Sesma Suárez y el Senador Carlos Alberto Puente Salas (PVEM)	Gaceta Parlamentaria, número 4705-V, miércoles 25 de enero de 2017.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente; Orgánica de la Administración Pública Federal; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; y Federal del Trabajo , en materia de un día de trabajo en casa y horarios escalonados.	Turnada a las Comisiones Unidas de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Prórroga por 45 días, otorgada el miércoles 15 de marzo de 2017, con base en el artículo 183, numeral 2, del Reglamento de la Cámara de Diputados.
6	Diputada Ana Georgina Zapata Lucero (PRI)	Gaceta Parlamentaria, número 4766-VIII, martes 25 de abril de 2017.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo , de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal , y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional , en materia de trabajo a distancia o teletrabajo .	Turnada a las Comisiones Unidas de Gobernación y de Trabajo y Previsión Social. Prórroga hasta el 30 de noviembre de 2017, otorgada el miércoles 14 de junio de 2017, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.
7	Diputado Jesús Sesma Suárez (PVEM)	Gaceta Parlamentaria, número 4768-XIV, jueves 27 de abril de 2017.	Que reforma diversas disposiciones de las Leyes General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente; Federal del Trabajo; y Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional , en materia de esquemas de reducción de traslados hacia los centros de trabajo.	Turnada a las Comisiones Unidas de Medio Ambiente y Recursos Naturales, y de Trabajo y Previsión Social.
8	Diputado Jesús Sesma Suárez (PVEM)	Gaceta Parlamentaria, número 4819-I, martes 11 de julio	Que reforma diversas disposiciones de las Leyes General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente; Federal del Trabajo; y	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

		de 2017.	Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional , en materia de esquemas de reducción de traslados hacia los centros de trabajo.	
--	--	----------	--	--

Respecto del cuadro anterior, cabe señalar que las iniciativas **4** y **5** presentadas por el Diputados Jesús Sesma Suárez y otros legisladores, son en general similares en cuanto a su contenido y propuestas formales. Del mismo modo el contenido de las iniciativas **7** y **8** presentadas por el mismo Diputado Jesús Sesma Suárez, también son coincidentes en cuanto a su contenido y propuestas.

b) Exposición de motivos

En el contenido de los siguientes cuadros se destacan algunas de las principales razones, motivos, necesidades, consideraciones y datos que permiten comprender cuál es la intención de los legisladores de reformar o de incorporar al Orden Jurídico Nacional, con normas relativas al “**Teletrabajo**”, presentadas en las respectivas exposiciones de motivos de las iniciativas señaladas anteriormente.

Exposición de motivos de las Iniciativas presentadas durante los dos primeros años de la LXIII Legislatura, en la Cámara de Diputados.

INICIATIVA 1

*“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.”*

*“El **teletrabajo tiene un gran potencial para constituirse en una alternativa real de empleo para muchas personas**, particularmente para personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar, jóvenes y adultos desempleados, o personas que viven en lugares de difícil acceso.”*

*“**Esta modalidad permite al teletrabajador combinar de forma aceptable y satisfactoria la vida laboral y la familiar**; dedicar más tiempo para la familia, e incluso participar en tareas como el cuidado de los hijos, ancianos o personas con alguna discapacidad; así como reducir el estrés que causa los desplazamientos de casa a oficina y al revés.”*

*“Para las empresas y organismos del sector público y privado adoptar **esquemas de mayor flexibilidad como el teletrabajo** adquiere relevancia en varios sentidos, les **significa menos espacio físico utilizado, reducción de gastos en energía, agua y costos asociados, y les permite transitar hacia un sistema de control por objetivos y resultados donde importa la calidad del trabajo realizado y el cumplimiento de los plazos previstos para ello.**”*

*“Además, **el teletrabajo favorece el incremento de productividad y mejora la calidad de los servicios**. La supervisión, vigilancia 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 o las horas que pasa en la oficina.”*

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

*“Es así que **se circunscribió el teletrabajo 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 que 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.”

“Las **características modernas del teletrabajo** no pueden estar sujetas a esquemas normativos de cierta antigüedad que, en el mejor de los casos, ni siquiera tomaron en cuenta el desarrollo tecnológico y sus consiguientes impactos en las organizaciones laborales”.

“**El teletrabajo no altera la naturaleza de los poderes de dirección**, solo adquiere la modalidad de transmitir órdenes por vía informática, por lo que no supone condiciones laborales distintas a las propias de una relación laboral presencial. Implica flexibilidad en la relación laboral con un amplio margen de disponibilidad empresarial y un reforzamiento de los poderes de dirección, porque no se da en el lugar de trabajo sino fuera de él, ya sea en el domicilio o el telecentro.”

“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 este tenor de ideas, esta iniciativa tiene como objetivo **regular y promover el teletrabajo, como un medio que abona a la seguridad jurídica de miles de trabajadores del país que ya adoptaron esta forma de trabajo**, al tiempo de que contribuye al loable propósito de lograr sociedades más incluyentes, participativas y con calidad de vida, donde es posible conciliar vida trabajo, reducir los efectos medio ambientales y el stress en las personas por el uso de vehículos y transporte público, entre otros aspectos.”

“Con esta iniciativa que presentamos a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional avanzamos en el cumplimiento de la Plataforma de nuestro partido de incidir en una economía competitiva y en crecimiento, con empleos de calidad y oportunidades para todos. **Legislar a favor del teletrabajo 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.**”

INICIATIVA 2

“En conclusión, los mexicanos no somos productivos y nuestra visión laboral está errónea. **Necesitamos optar por un modelo diferente y cambiar perspectivas equivocadas de nuestro actual modelo laboral.**”

“La tendencia marca a que **el futuro del trabajo se encuentra en nuestros hogares**. Optar por realizar nuestro trabajo desde el hogar aumenta la productividad, además de que impacta positivamente otros aspectos de nuestra vida.”

“**El beneficio de trabajar desde el hogar no es sólo para los empleados**, de hecho las empresas que optan por ampliar este modelo y contratan a personas para que laboren desde el hogar, generan ahorros importantes, pues disminuyen los espacios físicos para laborar y con ellos los servicios fundamentales de las instalaciones; además claro, cuentan con empleados más sanos y comprometidos.”

“Una alternativa para revertir el estrés, molestia y bajo rendimiento de los trabajadores, y al mismo tiempo aumentar la derrama económica y

*disminuir la contaminación ambiental, es la **disminución de las jornadas de trabajo los días viernes y/o sábados**, o en su caso, **permitir que los trabajadores realicen sus labores desde su hogar si así lo desean**, y en los casos que así se requiera.”*

*“En concreto, **un trabajo de jornada corta o que se pueda realizar desde el lecho cotidiano del trabajador**, suma a la salud tanto del trabajador, como de la empresa misma, pues ésta se verá beneficiada por la energía y productividad adquirida del trabajador.”*

*“En las prácticas laborales en México, **pasar muchas horas en el trabajo no implica ser más productivo**, sino que es sinónimo de pérdida de lucidez y capacidad de análisis a lo largo de la jornada laboral. La reducción en los tiempos libres del trabajador daña la salud tanto física como mental, y como consecuencia de las largas jornadas de trabajo el día a día, del empleado se vuelve extenuante y agotador.”*

*“El reducir el horario de trabajo o permitir que este se realice desde el lecho cotidiano **tiene beneficios enfocados en la salud de los empleados, pues reduce los índices de estrés laboral, acto que lleva a mejorar la productividad de las empresas y la calidad de vida de los trabajadores; puede verse reflejado en la salud, medio ambiente y economía de la empresa y de los trabajadores, así pueden evitar el tráfico, gastar gasolina y en su lugar permanecer en el lecho cotidiano a realizar actividades recreativas o a convivir en familia.**”*

INICIATIVA 3

*“México, al igual que toda América Latina, está enfrentando un cambio de paradigma que se expresa en una creciente diversidad de familias y en una transformación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la **masiva incorporación de la mujer al mercado laboral.**”*

*“**La conciliación de la vida laboral y familiar es una de las mayores dificultades que enfrentan las mujeres y los hombres en México.** Un problema recurrente es que muchas familias mexicanas en las que ambos cónyuges trabajan fuera de casa y tienen hijos pequeños a su cargo, encuentran que los esquemas actuales de estancias infantiles (IMSS, ISSSTE, Sedesol) se encuentran saturados y son insuficientes para la demanda existente. En la gran mayoría de los casos, las guarderías privadas no son una alternativa viable, ya que suponen un gasto que afecta significativamente la economía familiar.”*

*“Lo que se requiere es que la conciliación entre vida laboral y familiar, así como **la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado en donde se involucre a los padres, al estado, a la empresa y a la sociedad;** formen parte de las políticas y programas sociales de los gobiernos.”*

*“A la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación entre el trabajo y la familia, se debe apostar a mayores grados de equidad y de democratización de las tareas. **Se trata de garantizar el derecho tanto a hombres como mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar.**”*

*“En base a los argumentos expuestos, la presente iniciativa pretende, por una parte, adicionar al artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo un párrafo que **incorpora el concepto de “jornada flexible”, definiéndola como aquella que permite al trabajador o trabajadora, previo acuerdo con el patrón, elegir entre diferentes intervalos de tiempo para cumplir con su jornada laboral, pudiendo cubrirse de manera continua o seccionada durante el día.**”*

“Por otra parte, la iniciativa propone adicionar al artículo 171 de la misma Ley Federal del Trabajo, un párrafo en el que **se faculta a las empresas con más de 50 trabajadores para establecer guarderías dentro de los centros laborales**, a efecto de que trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 6 años, cuenten con mejores condiciones para cumplir con sus obligaciones laborales, sin desatender sus responsabilidades familiares. Dichas guarderías, deberán cumplir con la normatividad aplicable en la materia y los costos de su construcción, mantenimiento y operación, serán deducibles de impuestos.”

INICIATIVAS 4 Y 5

“El **crecimiento exponencial de la concentración poblacional en torno a los polos de desarrollo** como son la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, y que en muchos aspectos se desempeña de forma caótica y desordenada, sin duda son el reflejo de las crecientes necesidades de trabajo y vivienda, lo que trae como consecuencia una alarmante afectación del medio ambiente provocando que la calidad de vida haya descendido notablemente en las últimas décadas.”

“Es por ello que el Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México considera **conveniente implementar las propuestas de un día de trabajo en casa, y horarios escalonados**, como parte de una estrategia para reducir el uso de transporte e incrementar la productividad, el bienestar en los trabajadores, y además de ser una medida idónea para mitigar la contaminación, mejorar la calidad medioambiental y contribuir al objetivo de un medio ambiente sano del artículo 4 constitucional, pues **al eliminar los traslados de la casa a la oficina, el tiempo que regularmente se dedica a éste, puede ser utilizado para el desarrollo de la propia actividad laboral, y cambiar los horarios de entrada y salida de personal, aportarán una mayor fluidez en el tránsito vehicular, y una disminución en el uso del sistema de transporte público, para evitar su saturación, beneficiando la movilidad en las ciudades.**”

“El **implementar el día de trabajo en casa, reduciría tiempos y costos, para lograr mayor productividad**, las empresas contratan servicios de terceros, que permiten administrar su negocio por medio de aplicaciones o programas, que facilitan la integración de toda la información de sus empresas.”

“En este contexto consideramos que estas acciones generarán beneficios inmediatos, ya que **la propuesta establece una semana laboral que contemple un día de trabajo en el domicilio, de por lo menos un 20 por ciento del personal de las instituciones correspondientes, y la opción de la consideración de los horarios escalonados para flexibilizar la jornada laboral.**”

“Por todo ello, resulta necesario generar nuevas estrategias legislativas en las cuales se permitan atender problemáticas que afectan derechos tan elementales como la movilidad, la salud, un medio ambiente sano y el trabajo de las personas en las zonas metropolitanas.”

INICIATIVA 6

“Así como la imprenta vino a transformar la vida cotidiana de las personas, **el internet en los días actuales ha revolucionado de manera dramática nuestras relaciones sociales, la difusión del conocimiento, el acercamiento entre cultura y el comercio, entre otros aspectos de la vida cotidiana.**”

“Si tal como hemos señalado, la red de internet ha modificado la manera en que nos conectamos con nuestros semejantes y entendemos al mundo, ¿cabría esperar que tal revolución tecnológica hubiera generado cambios en el ámbito de las relaciones laborales? Por supuesto que sí. La red también ha cambiado la forma en que se desarrolla el trabajo en empresas y gobiernos, modificando así rutinas y métodos.”

“El exceso de vehículos automotores, la falta de planeación urbana, la lejanía de los centros de trabajo, las saturación del transporte y el hacinamiento hicieron del diario traslado una verdadera pesadilla, tal y como lo vemos diariamente en las grandes urbes de nuestro país, como México, Guadalajara, Monterrey, Puebla y Acapulco, por citar sólo algunas.”

“Así como en su momento la Revolución Industrial vino a transformar las formas de trabajo, ya que las personas dejaron de laborar en sus casas para desplazarse a otros sitios, pareciera que la red de internet está empezando a generar un cambio en sentido inverso, pues gracias a la posibilidad de estar conectado con cualquier persona en el mundo de manera instantánea, ahora es posible desarrollar infinidad de funciones desde casa y en tiempo real, sin necesidad de trasladarse a otros sitios, sobre todo en el sector de los servicios, lo que significa ahorro para las empresas, los gobiernos y sus empleados.”

“Esta modalidad de trabajo ha incidido en la organización de las empresas y en las relaciones entre éstas y sus empleados, pues se redujo o desapareció el contacto entre compañeros y jefes y empleados, lo que ha generado nuevas formas de interacción, liderazgos, disciplina y maneras de expresar la creatividad y el compromiso institucional.”

“Las ventajas potenciales de la implementación del teletrabajo, desde la perspectiva del empleado, que señalan las autoras ya mencionadas son la flexibilidad; mayor productividad; orientación al autocontrol y a la obtención de resultados; menos estrés relacionado; incremento de la autonomía; mejor ambiente de trabajo; mejora en las relaciones familiares y afectivas y permanencia en la empresa a pesar de que ésta tenga la necesidad de cambiar de domicilio.”

“Las desventajas que señalan con relación a la implementación del teletrabajo desde la perspectiva del empleado son menores posibilidades de promoción; menor sueldo; mayores gastos de trabajo; mezcla de la vida familiar y laboral, y menor interacción social y profesional.”

Ahora bien, no cualquier trabajador es apto para el teletrabajo, ya que debe poseer características tales como flexibilidad, organización, autonomía, capacidad de síntesis, disponer de un espacio adecuado para el desarrollo de sus labores, disciplina para evitar distracciones y no padecer la falta de interacción con los compañeros de la empresa.”

“Derivado de todo lo anterior, tenemos que la red de internet ha venido a modificar de manera sustancial el trabajo a domicilio, por lo que diversos organismos internacionales y países, entre ellos el nuestro, han procedido a regular el llamado teletrabajo, trabajo a domicilio o trabajo a distancia. Empero, a pesar de que dicha figura ya se encuentra regulada en nuestro sistema jurídico, lo cierto es que aún quedan por legislar diversos aspectos inherentes a la misma, los cuales, sea desde la empresa privada o el gobierno, generen certeza jurídica, promuevan la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral y fomenten su adopción a efecto de despresurizar los servicios urbanos, generar ahorros, una nueva cultura laboral y mejores relaciones familiares.”

*“No queremos concluir sin señalar que esta iniciativa omitió intencionalmente crear un nuevo capítulo o sección en la Ley Federal del Trabajo que versara sobre el teletrabajo, esto en virtud de que consideramos, al igual que algunos estudiosos, que **esta forma de laborar constituye una especie del trabajo a domicilio ya previsto en los artículos 311 a 330 de la Ley Federal del Trabajo y no un nuevo género**, ello con independencia de que si el espíritu del legislador al aprobar la reforma laboral de 2012 hubiera sido en sentido contrario, seguramente hubiera creado un apartado especial para ello, situación que no tuvo verificativo.”*

INICIATIVAS 7 Y 8

*“Afortunadamente, el aumento del uso en las herramientas tecnológicas en el trabajo y el aumento de la productividad están permitiendo una flexibilidad cada vez mayor en diversos sectores industriales, comerciales y de servicios. **Es cada vez más común que los centros de trabajo permitan horarios escalonados de trabajo** (por ejemplo: variar los horarios de entrada y salida o comprimir la jornada semanal) **o trabajar desde casa, medida conocida como teletrabajo** (conocido en inglés como telecommuting), **que disminuyen la necesidad de trasladarse y, con ello, los efectos negativos de diversas alternativas de transporte.**”*

*El Centro Mario Molina para Estudios Estratégicos sobre Energía y Medio Ambiente, es uno de los principales institutos de investigación en materia ambiental en México. Este Centro concuerda en que un punto que debe fortalecerse para disminuir los niveles de contaminación en la Ciudad de México, proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida es fomentar programas de movilidad institucional, lo cual implica **establecer regulaciones e incentivos normativos y fiscales para que las empresas e instituciones desarrollen sistemas orientados a racionalizar el uso del automóvil entre quienes acuden a sus dependencias**. Esto contempla implementar sistemas de auto compartido, gestión del estacionamiento, promoción de la bicicleta, fomento a esquemas de teletrabajo, redistribución de personal para acercarlo a su lugar de residencia, entre otros.”*

*“Pese a que ya existen algunos esfuerzos en los sectores público y privado, un instrumento que fomente este tipo de Esquemas a nivel nacional ayudaría a impulsar los resultados positivos en la calidad del medio ambiente y la calidad de vida de los trabajadores mexicanos. Particularmente, **los Esquemas de Reducción de Traslados Vehiculares hacia los centros de trabajo para México deben tomar en consideración las mejores prácticas internacionales pero con algunas adecuaciones que permitan ajustar la implementación al contexto nacional mexicano**. Por ejemplo, algunas de las medidas específicas implementadas en Estados Unidos parten de un nivel distinto de infraestructura y servicios públicos.”*

*Por las razones expuestas y para asegurar una ejecución exitosa de un **Esquema de Reducción de Traslados Vehiculares hacia los centros de trabajo en México**, éste debe ser inicialmente de adopción voluntaria y a la vez flexible en las medidas específicas que sí sean viables dado el nivel de infraestructura, capacidad de las instituciones, servicios públicos locales, entre otros. Además, para estar en línea con la experiencia y práctica internacionales, **el Esquema debe contemplar herramientas que incentiven a los empleadores a incorporarlo**, para así alcanzar una mayor cobertura y migrar en un futuro a un Esquema de carácter obligatorio a nivel nacional. La aplicación de este tipo de Esquemas contribuirá a crear mayor consciencia sobre un medio ambiente sano y las medidas que existen para conservarlo, por lo cual se debe buscar que después de un periodo de ejecución voluntaria su aplicación sea obligatoria.”*

*“Particularmente, estos Esquemas deberían ser implementados a nivel federal por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat), debido a que ésta cuenta con la capacidad administrativa y el principal objetivo es reducir las emisiones de GEI, lo cual cae dentro de sus competencias. Además, la autoridad ambiental federal debería estudiar la posibilidad de desarrollar incentivos similares a los certificados ambientales que actualmente maneja o emitir constancias de participación, con el objetivo de **motivar a las instituciones a adoptar Esquemas de Reducción de Traslados Vehiculares hacia los centros de trabajo durante la fase voluntaria**. También debe asegurar el levantamiento de una línea base que permita recopilar información y posibilite la definición de criterios para una futura fase de aplicación obligatoria. En efecto, Semarnat, a través de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa), ya cuenta con experiencia en el diseño e implementación de distintivos para las instituciones, por ejemplo el Programa Nacional de Auditoría Ambiental, cuyo resultado representa, de ser positivo, un incentivo para que las instituciones mejoren su desempeño ambiental, obteniendo, al concluir el proceso correspondiente, el certificado ambiental que los distingue de otras empresas que quizá pueden estar un paso atrás en términos de eficiencia y productividad.”*

*“La propuesta que se presenta es producto de un ejercicio de armonización con los trabajos ya implementados y probados a nivel internacional. En este contexto, **se considera que los Esquemas de Reducción de Traslados Vehiculares hacia los centros de trabajo tendrán resultados inmediatos, ya que la propuesta establece una serie de medidas que pueden generar múltiples beneficios para los empleados y las instituciones**, y que éstas últimas podrán seleccionar en función de sus necesidades y competencias, lo cual facilitará su adopción e implementación.”*

“Por todos los argumentos expuestos, el Partido Verde Ecologista de México considera necesario elaborar nuevas estrategias legislativas en las cuales se permitan atender problemáticas que afectan derechos tan elementales como un ambiente sano, la movilidad, la calidad de vida y el trabajo de las personas en las zonas metropolitanas.

*Para ello, **dentro de la propuesta de reformas se considera:***

- 1. Modificar el artículo 23 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente con el fin de establecer como parte de las facultades de la Semarnat el diseñar e implementar Esquemas de Reducción de Traslados hacia los centros de trabajo.***
- 2. Reformar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que dentro de las condiciones generales de trabajo se considere la posibilidad de establecer un día de trabajo en casa, horarios escalonados de entrada y salida al centro de trabajo, y horarios comprimidos de trabajo. Así como la posibilidad de que los trabajadores hagan uso de los materiales de trabajo en sus domicilios.”***

c) Texto propuesto por las iniciativas

Los siguientes cuadros se integran con las propuestas formales de reforma o adición a diversos ordenamientos en materia laboral, vinculados a la implementación del teletrabajo, hechas por los legisladores federales de diversos grupos parlamentarios, contenidas en las iniciativas anteriores, como la Ley Federal de Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores

al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se presenta de manera comparativa de texto vigente y propuestas formales.

c) Comparativo de Texto Vigente y Texto Propuesto

INICIATIVA 1	
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
<p style="text-align: center;">CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p> <p>Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.</p> <p>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p> <p>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.</p> <p>Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo XII Bis Teletrabajo</p> <p>Artículo 330-A. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador en relación de dependencia efectúa, total o parcialmente, actividades remuneradas fuera del lugar de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Para fines de esta Ley, a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se les denomina teletrabajadores.</p> <p>Artículo 330-B. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.</p> <p>Artículo 330-C. El empleador debe promover el equilibrio de la relación laboral de los</p>

	<p>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.</p> <p>Artículo 330-D. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo utilizando tecnologías de la información y comunicación serán precisadas en una norma oficial mexicana, la cual debe considerar los derechos del trabajador, como el garantizar el respeto a su intimidad y privacidad.</p> <p>Artículo 330-E. Las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral; la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de tecnologías de la información y comunicación; la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en teletrabajo; la cultura del teletrabajo para generar empleo y aumentar la productividad, y como medida de implementación en caso de contingencias para garantizar la continuidad de operaciones a que refiere la Ley General de Protección Civil.</p>
--	--

INICIATIVA 2	
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
CAPITULO II Jornada de trabajo	CAPITULO II Jornada de trabajo
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.</p>	<p>Artículo 59. ...</p> <p>Los...</p> <p>Los días viernes o sábado cuando éste sea laborable, el patrón podrá reducir la jornada laboral a los trabajadores, o en su caso, permitir realizarla desde el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, si el tipo de trabajo así lo permitiera y sin que afecte su relación laboral o percepciones.</p>

INICIATIVA 3

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
CAPITULO II Jornada de trabajo	CAPITULO II Jornada de trabajo
<p>Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.</p>	<p>Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.</p> <p>Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. <i>Jornada flexible es aquella donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con el patrón, elegir entre diferentes intervalos de tiempo para cumplir con la jornada de trabajo, pudiendo cubrirse de manera continua o seccionada durante el día. En cualquier caso la jornada laboral no podrá exceder las diez horas en un día ni las cuarenta y ocho horas en una semana.</i></p>
TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres	TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres
<p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p>	<p>Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.</p> <p>Para el caso de las empresas que cuenten con más de 50 empleados, los patrones podrán establecer guarderías dentro de los centros de trabajo que den servicio a los trabajadores y las trabajadoras con hijos menores de 6 años, para contribuir en la generación de condiciones que les permitan cumplir con sus obligaciones laborales sin desatender sus responsabilidades familiares. Dichos espacios deberán cumplir con la normatividad aplicable, y los costos de construcción, mantenimiento y operación que generen serán deducibles de impuestos.</p>

INICIATIVA 4 Y 5	
Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente	PROPUESTA DE LA INICIATIVAS
TÍTULO CUARTO Protección al Ambiente CAPÍTULO II	TÍTULO CUARTO Protección al Ambiente CAPÍTULO II

<p>Prevención y Control de la Contaminación de la Atmósfera ARTÍCULO 111.- Para controlar, reducir o evitar la contaminación de la atmósfera, la Secretaría tendrá las siguientes facultades: I a XIV ...</p>	<p>Prevención y Control de la Contaminación de la Atmósfera Artículo 111. Para controlar, reducir, o evitar la contaminación de la atmósfera, la Secretaría tendrá las siguientes facultades: I a la XIV. ... XV. Diseñar y proponer a las instituciones públicas y asesorar a las empresas del sector privado que así lo solicite, la implementación de horarios escalonados de entrada y salida de trabajadores para favorecer la movilidad.</p>
--	---

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	PROPUESTA DE LA INICIATIVAS
<p>TITULO SEGUNDO De la Administración Pública Centralizada CAPITULO II De la Competencia de las Secretarías de Estado y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federa Artículo 32 Bis. A la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, corresponde el despacho de los siguientes asuntos: I a XL ... XLI. Derogada XLII. ...</p>	<p>TITULO SEGUNDO De la Administración Pública Centralizada CAPITULO II De la Competencia de las Secretarías de Estado y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federa Artículo 32 Bis. A la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, corresponde el despacho de los siguientes asuntos: I. a la XL. ... XLI. Diseñar, ejecutar, con la participación de la Secretaría del Trabajo, las mediciones ambientales para la implementación de horarios escalonados de entrada y salida de trabajadores en las instituciones públicas, así como en aquellas empresas del sector privado que así lo soliciten; XLII...</p>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional	PROPUESTA DE LA INICIATIVAS
<p>TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares CAPITULO I Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:</p>	<p>Artículo 15. Los nombramientos deberán contener: I. a la III. ... IV. La duración de la jornada laboral en el centro de trabajo y en el hogar del trabajador;</p>

<p>I a III ... IV.- La duración de la jornada de trabajo; V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y VI. ...</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO II</p> <p>Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.</p> <p>Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</p> <p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a la II. ... III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. a la XXVIII. ...</p>	<p>V. En caso de que así esté acordado entre las partes, el reconocimiento de un día de trabajo en casa, cada semana laboral, siempre y cuando la naturaleza de la labor lo permita. V. a la VI. ...</p> <p>Artículo 22. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas, misma que pudiera considerar un horario escalonado de entrada y salidas entre los trabajadores en las áreas laborales. Artículo 27. Los trabajadores, por cada seis días de trabajo, incluida la jornada en el domicilio del trabajador, en caso de que estén en este supuesto, disfrutarán, cuando menos de un día de descanso, con goce de salario íntegro.</p> <p style="text-align: center;">Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Capítulo I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I. a la II. ... III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores la tecnología de la computación y el software adecuado para la protección y seguridad de la información, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, permitir utilizarlos en domicilio o permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. a la XXVIII. ...</p>
---	---

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
<p>TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I a VIII ... IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I y II ... III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V a XXVIII. ...</p>	<p>TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I a la VIII. ... IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, jornada laboral en el domicilio del trabajador, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p> <p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones. I. a la II. ... III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores la tecnología de la computación y el software adecuado para la protección y seguridad de la información, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, permitir utilizarlos en domicilio o permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. a la XXVIII. ... XXIX. Implementar opcionalmente una jornada laboral en el domicilio del trabajador, por lo menos un día de su semana laboral. Quedan exentos aquellos trabajos que por la naturaleza de su actividad no puedan desempeñarse en el domicilio del trabajador; XXX. Opcionalmente podrá implementar horarios escalonados de entrada y salida</p>

<p style="text-align: center;">TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo CAPITULO III Contrato colectivo de trabajo</p> <p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá: I a III ... IV. Las jornadas de trabajo; V. Si es que así se ha acordado, los días de jornada en el domicilio del trabajador, descanso y vacaciones; VI a X ...</p>	<p>entre los trabajadores, en los centros laborales. Los empleadores remitirán a la Secretaría semestralmente los horarios y los porcentajes de su planta laboral que trabajará desde su domicilio.</p> <p style="text-align: center;">TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo CAPITULO III Contrato colectivo de trabajo</p> <p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: I. a la III. ... IV. Las jornadas de trabajo, las cuales podrán considerar un horario escalonado de entrada y salida de los trabajadores en los centros laborales; V. Si es que así se ha acordado, los días de jornada en el domicilio del trabajador, descanso y vacaciones; VI. a la X. ...</p>
INICIATIVA 6	
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
<p style="text-align: center;">TITULO SEXTO Trabajos Especiales CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p> <p>Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. 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.</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEXTO Trabajos Especiales CAPITULO XII Trabajo a domicilio</p> <p>Artículo 311. Las labores que ocasionalmente se realicen por los trabajadores en su domicilio o en lugares distintos a los centros de trabajo no serán consideradas como trabajo a domicilio. ...</p> <p>Artículo 311 bis. Serán principios rectores del trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, los siguientes: I. Movilidad: cualidad que posee el trabajador a domicilio para desarrollar sus labores fuera del centro de trabajo; II. Virtualidad: capacidad que tiene el trabajador a domicilio para realizar su trabajo valiéndose para ello de las tecnologías de la información y la comunicación; III. Flexibilidad: posibilidad que tiene el trabajador a domicilio para establecer su horario y lugar de trabajo; IV. Reversibilidad: derecho de que gozan los trabajadores a domicilio y los patrones para</p>

<p>Artículo 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.</p> <p>Artículo 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá: I a IV ... V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>Artículo 321.- Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo. La falta de libreta no priva al trabajador de los</p>	<p>modificar las condiciones de trabajo, a efecto de que éste sea realizado en el centro de trabajo o a domicilio, según convenga a sus intereses y de conformidad con los acuerdos que al efecto celebren, y</p> <p>V. Privacidad: derecho de todo trabajador a domicilio a no ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones y comunicaciones, sino cuando medie mandato de autoridad competente debidamente fundado y motivado.”</p> <p>Artículo 311 ter. El trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación podrá revestir las siguientes formas: I. Autónomo: es aquel en el que el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo y sólo acude a éste de manera ocasional; II. Móvil: es aquél en el que el trabajador carece de un lugar fijo para realizar sus labores valiéndose primordialmente de las tecnologías de la Información y la comunicación, y III. Suplementario: es aquel en el que el trabajador labora indistintamente en el centro de trabajo o fuera de éste, según lo convenga con el patrón.”</p> <p>Artículo 313. Trabajador a domicilio es la persona que trabaja preferencialmente fuera del centro de trabajo, personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón, o haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación.”</p> <p>Artículo 318. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá: I. a IV. ... V. Los elementos que deberá proporcionar el patrón para el desempeño del trabajo y las condiciones aplicables en caso de que esto no ocurra, y VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”</p> <p>Artículo 321. Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará “Libreta de trabajo a domicilio” y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo. Dicha libreta podrá tener el carácter de electrónica de conformidad con las reglas que al efecto emitan las autoridades laborales competentes. ...</p> <p>Artículo 324. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I. ... II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos. En el caso de que el trabajador a domicilio aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el patrón deberá compensar los gastos realizados por éste, incluidos aquellos relativos a servicios de</p>
--	--

<p>derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.</p> <p>Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I ...</p> <p>II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;</p> <p>III a V ...</p> <p>Artículo 326.- Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;</p> <p>II a IV ...</p> <p>Artículo 327.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.</p> <p>Artículo 330.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I a V ...</p> <p>VI Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y</p> <p>VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.</p>	<p>telecomunicaciones;</p> <p>III a V. ...</p> <p>Artículo 326. Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón y evitar que éstos sean usados por persona distinta al trabajador, quien deberá restituirlos a petición del patrón y en buen estado, salvo por su natural deterioro.</p> <p>II. a IV. ...</p> <p>Artículo 326 bis. Dada la naturaleza de su trabajo, no serán aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones sobre jornadas de trabajo y horas extraordinarias.</p> <p>Artículo 327. Los trabajadores a domicilio tendrán derecho a gozar de un día descanso obligatorio, así como también a que éste les sea pagado en términos de lo dispuesto por los artículos 69 a 75 de la presente Ley.”</p> <p>Artículo 330. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad;</p> <p>VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares, y</p> <p>VIII. Vigilar que los trabajadores a domicilio no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo.</p>
---	--

INICIATIVAS 7 Y 8	
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
<p>TITULO PRIMERO Disposiciones Generales CAPÍTULO IV Instrumentos de la Política Ambiental SECCIÓN IV Regulación Ambiental de los</p>	<p>TITULO PRIMERO Disposiciones Generales CAPÍTULO IV Instrumentos de la Política Ambiental SECCIÓN IV Regulación Ambiental de los Asentamientos Humanos</p>

<p style="text-align: center;">Asentamientos Humanos</p> <p>ARTÍCULO 23.- Para contribuir al logro de los objetivos de la política ambiental, la planeación del desarrollo urbano y la vivienda, además de cumplir con lo dispuesto en el artículo 27 constitucional en materia de asentamientos humanos, considerará los siguientes criterios: I a X ...</p>	<p>Artículo 23. Para contribuir al logro de los objetivos de la política ambiental, la planeación del desarrollo urbano y la vivienda, además de cumplir con lo dispuesto en el artículo 27 constitucional en materia de asentamientos humanos, considerará los siguientes criterios: [...] XI. La Secretaría, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, formulará, aplicará y evaluará los esquemas para la reducción de traslados hacia los centros de trabajo que de manera voluntaria adopten las instituciones públicas y privadas. Estos esquemas deberán prever los objetivos que se pretendan alcanzar en relación a la disminución de la contaminación de la atmósfera, los plazos para su aplicación y los mecanismos para su instrumentación.</p>
<p style="text-align: center;">TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I a VIII ... IX. Otras condiciones de trabajo, tales como d</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEGUNDO Relaciones Individuales de Trabajo CAPITULO I Disposiciones generales</p> <p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: [...] IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y la posibilidad de establecer medidas para la adopción de esquemas de reducción de traslados hacia los centros de trabajo, tales como un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador, horarios comprimidos de trabajo y horarios escalonados de entrada y salida, y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p>
<p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I y II .. III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir</p>	<p style="text-align: center;">TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: [...] III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes y permitir su uso en el lugar en que presentan los servicios, así como en el domicilio del trabajador en caso de que se establezca un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador, siempre que sean de fácil traslado y que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.</p>

<p>indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV a XXVIII ...</p>	
<p style="text-align: center;">TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo CAPITULO III Contrato colectivo de trabajo</p> <p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá: I a III ... IV. Las jornadas de trabajo; V a X ...</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEPTIMO Relaciones Colectivas de Trabajo CAPITULO III Contrato colectivo de trabajo</p> <p>Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: [...] IV. Las jornadas de trabajo, las cuales podrán considerar horarios escalonados de entrada y salida de los trabajadores, horarios comprimidos de trabajo, y un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador.</p>
<p style="text-align: center;">TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares CAPITULO I</p> <p>Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener: I a III ... IV.- La duración de la jornada de trabajo; V. ... VI.- El lugar en que prestará sus servicios.</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares CAPITULO I</p> <p>Artículo 15. Los nombramientos deberán contener: [...] IV. La duración de la jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de establecer horarios comprimidos y horarios escalonados de salida y entrada. [...] VI. El lugar en que prestará sus servicios, incluyendo la posibilidad de establecer un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador.</p>
<p style="text-align: center;">TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares CAPITULO IV</p> <p>Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I a IV ... V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido; VI a X ...</p>	<p style="text-align: center;">TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares CAPITULO IV</p> <p>Artículo 43. Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1º de esta Ley: [...] V. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido y permitir, en caso de que establezca un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador, hacer uso de estos en el domicilio del trabajador siempre que sean de fácil traslado y que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia.</p>

Datos Relevantes

Respecto de lo manifestado por los legisladores federales, en las respectivas exposiciones de motivos de las iniciativas señaladas anteriormente, que pretenden una plena incorporación del “Teletrabajo” en el Orden Jurídico Nacional, podemos señalar algunas de las razones, motivos, necesidades, consideraciones y datos destacables, que favorecerían a los empleadores, a los trabajadores y a la sociedad en general:

Empleadores

De lo manifestado por los legisladores federales, podemos señalar que de forma general, lo que se propone con la implementación del “Teletrabajo”, se resaltan los beneficios para los empleadores, los cuales consistirían en: mejorar la productividad sin altera la naturaleza de los poderes de dirección; mejor uso de sus instalaciones y menor uso de espacio físico; mayores ahorros en energía eléctrica, agua, servicios y mantenimiento; y mayor reducción de gastos fundamentales de instalaciones y gastos asociados.

Trabajadores

De acuerdo con las respectivas exposiciones de motivos contenidas en las iniciativas, con una plena regulación del “Teletrabajo”, los intereses de los trabajadores se verían favorecidos, en cuanto a: la seguridad jurídica laboral; una mejor integración laboral; trabajarían desde su hogar; posibilidad de trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento; orientación del autocontrol y la obtención de resultados; incremento de la autonomía; mejoramiento del ambiente de trabajo; aumento en la calidad de vida; alternativa para revertir el estrés, molestia y bajo rendimiento; mayor cuidado de la salud; conciliación de la vida laboral y familiar; mayor realización de actividades recreativas y familiares; mejora en las relaciones familiares y afectivas; y ahorro en el gasto de tiempo y dinero en transporte.

Sociedad en General

De manera general con la creación de una política pública de incorporación del teletrabajo, serían beneficiados diversos sectores de la población, como: personas con capacidades diferentes, personas en situación de desplazamiento forzado; personas en situación de aislamiento geográfico; personas que viven en lugares de difícil acceso; mujeres cabeza de hogar; y jóvenes y adultos desempleados.

Por otra parte los beneficios de la implementación del “Teletrabajo” propiciarían mayor grado de equidad y democratización; aumento de los ahorros e ingresos de las familias; mayor corresponsabilidad social; cumplimiento de responsabilidades y objetivos en situaciones de emergencias sanitarias o desastres; reducción de los costos económicos y productivos del país; ampliación de las fuentes de empleo; favorecería la salud de la población; mejoramiento de la calidad del medio ambiente; disminución y mitigación de la contaminación; reducción del uso del sistema de transporte público; reducción del tránsito vehicular y de gasto de gasolinas; y propiciaría una mayor fluidez del tránsito vehicular y mayor movilidad de las ciudades.

Cabe señalar que respecto del “Teletrabajo” también son señaladas por algunos de los Legisladores Federales, las ***desventajas*** de su implementación, por ejemplo desde la perspectiva del empleado podría tener menores posibilidades de promoción; menor sueldo; mayores gastos de trabajo; mezcla de la vida familiar y laboral, y menor interacción social y profesional.

Propuestas formales

Los Legisladores Federales a través de las iniciativas presentadas pretenden, entre otros aspectos, la adición de nuevos preceptos de las leyes relativas a la materia laboral, principalmente a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo

123 Constitucional y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con diversos rubros. Se pueden destacar de las propuestas formales los conceptos de teletrabajo, teletrabajador y de las características del convenio de teletrabajo, propuestos para que sean adicionados al marco jurídico laboral en los siguientes términos:

a) Concepto de Teletrabajo

“Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador en relación de dependencia efectúa, total o parcialmente, actividades remuneradas fuera del lugar de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación...”.

b) Concepto de Teletrabajador

“Teletrabajador es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”

c) Convenio de “Teletrabajo”

“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.”

“Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, y la posibilidad de establecer medidas para la adopción de esquemas de reducción de

traslados hacia los centros de trabajo, tales como un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador, horarios comprimidos de trabajo y horarios escalonados de entrada y salida, y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

Por lo que respecta a las obligaciones de los empleadores, teletrabajadores y autoridades las propuestas más destacables se refieren a los siguientes:

a) Obligaciones de los Empleadores

“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.”

“Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.”

“Proporcionar oportunamente a los trabajadores la tecnología de la computación y el software adecuado para la protección y seguridad de la información, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.”

“Implementar opcionalmente una jornada laboral en el domicilio del trabajador, por lo menos un día de su semana laboral. Quedan exentos aquellos trabajos que por la naturaleza de su actividad no puedan desempeñarse en el domicilio del trabajador”

“Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido y permitir, en caso de que establezca un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador, hacer uso de estos en el domicilio del trabajador siempre que sean de fácil traslado y que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia.”

b) Obligaciones de los “Teletrabajadores”

“Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.”

“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.”

c) Obligaciones de las Autoridades Laborales en cuanto Al “Teletrabajo”

“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.”

“Diseñar y proponer a las instituciones públicas y asesorar a las empresas del sector privado que así lo solicite, la implementación de horarios escalonados de entrada y salida de trabajadores para favorecer la movilidad.”

“Diseñar, ejecutar, con la participación de la Secretaría del Trabajo, las mediciones ambientales para la implementación de horarios escalonados de entrada y salida de trabajadores en las instituciones públicas, así como en aquellas empresas del sector privado que así lo soliciten.”

“La Secretaría, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, formulará, aplicará y evaluará los esquemas para la reducción de traslados hacia los centros de trabajo que de manera voluntaria adopten las instituciones públicas y privadas. Estos esquemas deberán prever los objetivos que se pretendan alcanzar en relación a la disminución de la contaminación de la atmósfera, los plazos para su aplicación y los mecanismos para su instrumentación.”

Por último, cabe señalar de las propuestas formales presentadas por los legisladores federales, en cuanto a la incorporación del teletrabajo en el marco jurídico laboral, destaca lo relativo a la jornada de trabajo de los teletrabajadores, la cual proponen sea en los siguientes términos:

“Los días viernes o sábado cuando éste sea laborable, el patrón podrá reducir la jornada laboral a los trabajadores, o en su caso, permitir realizarla desde el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, si el tipo de trabajo así lo permitiera y sin que afecte su relación laboral o percepciones.”

“Jornada flexible es aquella donde al trabajador se le permite, previo acuerdo con el patrón, elegir entre diferentes intervalos de tiempo para cumplir con la jornada

de trabajo, pudiendo cubrirse de manera continua o seccionada durante el día. En cualquier caso la jornada laboral no podrá exceder las diez horas en un día ni las cuarenta y ocho horas en una semana.”

“Las jornadas de trabajo, las cuales podrán considerar horarios escalonados de entrada y salida de los trabajadores, horarios comprimidos de trabajo, y un día de jornada laboral en el domicilio del trabajador.”

3.- DERECHO COMPARADO

En el presente apartado se describen aspectos relevantes y generales de la regulación del Teletrabajo de aquellos países donde ya existe de manera específica legislación en la materia, como los son: Colombia, Costa Rica y Perú.

a) COLOMBIA

Respecto del **Teletrabajo** en Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y el Ministerio del Trabajo de ese País, lo determinan como: “*una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo*”. Se refiere como una modalidad laboral a distancia, para la cual se promueve a través de Internet su regulación, además de lo relativo al acceso, uso y apropiación de las Tecnologías de Información; la cultura del Teletrabajo; y de la generación de alianzas público – privadas en la materia.

Lo anterior queda corroborado con la información encontrada en el portal gubernamental de Internet en la materia¹⁰ a través del cual se da acceso a información y servicios en materia de Teletrabajo, apreciándose los beneficios generales de esta modalidad laboral que se señalan, destacando los siguientes:

- Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
- Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- Procesos descentralizados pero interconectados.

¹⁰ Fuente: página de internet del Portal de Teletrabajo de Colombia <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

- Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
- Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
- Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.
- Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.
- Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.
- Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
- Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

Por otra parte en el portal de Internet del **Teletrabajo** de Colombia, se presenta la legislación vigente que regula la materia a través de la **Ley 1221** y del **Decreto 884** principalmente, el contenido general de estos ordenamientos es el siguiente:

- a) **Ley 1221:**¹¹ En la publicación de este ordenamiento se indica que a través de su contenido se establecen normas para promover y regular el **Teletrabajo** y se dictan otras disposiciones al respecto, se trata de una Ley integrada con nueve artículos relativos a: el objeto; las definiciones; la política pública de fomento al **teletrabajo**; la Red Nacional de Fomento al **Teletrabajo**; la implementación; las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores; el registro de teletrabajadores; la reglamentación; y la vigencia, de su contenido podemos destacar el objeto y las definiciones:

OBJETO (ARTÍCULO 1 LEY 1221)

La presente ley tiene por objeto promover y regular el **Teletrabajo** como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

DEFINICIONES (ARTÍCULO 2 LEY 1221)

Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

¹¹ Página de Internet del Diario Oficial de la República de Colombia, http://www.imprenta.gov.co/diariop/diario2.nivel_3, del 16 de julio de 2008.

Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Por último cabe señalar que en la página de Internet relativa, se indica que la Ley **1221** “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”, además de crear la Red Nacional de Fomento al **Teletrabajo**, principalmente.

- b) **Decreto 884 del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia**¹², se indica en la publicación del documento que por medio del mismo se reglamenta la *Ley 1221* y se dictan otras disposiciones, al respecto es destacable que se señala en la parte de “Considerandos” del Decreto, que el propósito de la *Ley 1221* es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Al respecto también se indica que al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones le corresponde promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las

¹² Fuente: Página de Internet del Periódico Oficial de la República de Colombia del 30 de abril de 2012 http://www.imprenta.gov.co/diariop/diario2.pdf?v_numero=48.417&v_desde=30-04-2012&v_hasta=30-04-2012&p_inicial=1&p_final=10

comunicaciones, así como impulsar la cultura del teletrabajo en el país. Que el teletrabajo producto del gran avance que ha tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, implica una nueva forma de organización para las empresas privadas y entidades públicas y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, en tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador. Por último se señala que para garantizar la igualdad laboral de los trabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.

El **Decreto 884** del Ministerio del Trabajo se compone con dos títulos, el relativo a “Aspectos Laborales del **Teletrabajo**” y el correspondiente a “Componente Tecnológico” los cuales se integran 14 artículos que se refieren a los siguientes: objeto y ámbito de aplicación; teletrabajo y teletrabajador; contrato y vinculación de Teletrabajo; Igualdad de trato; Uso adecuado de equipos y programas informáticos; Manuales de funciones de las entidades públicas; aportes al Sistema de Seguridad Social Integral; Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales; Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales; Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores; Evaluación del teletrabajador; Red Nacional de Fomento al Teletrabajo; Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo; y Vigencia del Decreto. Respecto del texto del Decreto destacamos el contenido de los artículos 1º y 2º relativos al Objeto y ámbito de aplicación, además de los conceptos de Teletrabajo y Teletrabajador.

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

(ARTÍCULO 1 DEL DECRETO 884)

El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del **teletrabajo** que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

**TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR
(ARTÍCULO 2 DEL DECRETO 884)**

Para efectos del presente decreto el **teletrabajo** es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El **teletrabajador** es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Por último, cabe señalar que en la página correspondiente al portal gubernamental de Internet referente al teletrabajo, también se indica como parte importante del marco jurídico en la materia, la Resolución 2886 de 2012, por la cual se definen las entidades que forman parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, y se indica que el objeto de la Resolución, es el de definir, respecto de las entidades que harán parte de la Red, las actividades que les compete desarrollar y su funcionamiento.

b) COSTA RICA

1. Decreto No 39225, Aplicación del *Teletrabajo* en las Instituciones Públicas.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Costa Rica¹³, presenta en su portal de Internet los aspectos generales del Despacho de ***Teletrabajo***, en él se refiere al Decreto Número 39225, integrado por 14 artículos que contienen las normas relativas al objeto; definiciones; coordinación técnica; competencias y obligaciones del Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo; Promoción de las Video comunicaciones; Telecentros; Condiciones laborales; Condiciones para la implementación de la modalidad de teletrabajo; Capacitación; Sistema de control y evaluación; Informes; Investigación y Análisis; Derogación y Vigencia. Al respecto es destacable el objeto y las definiciones del Decreto, los cuales son los siguientes:

OBJETO (ARTÍCULO 1 DECRETO N° 39225)
El presente Decreto tiene por objeto promover y regular el <i>Teletrabajo</i> en las Instituciones del Estado, como instrumento para impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad, reducir el consumo de combustibles, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover la inserción laboral, el desarrollo laboral en los territorios, contribuir con la protección del medio ambiente, así como apoyar las políticas públicas en materia de empleo mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's).

DEFINICIONES (ARTÍCULO 2 DECRETO N° 39225)
1. Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su

¹³ Fuente: Página de Internet del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la República de Costa Rica, <http://www.mtss.go.cr/> fecha de consulta 20 de septiembre de 2017.

jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.

2. **Teletrabajador:** Servidor público autorizado por la institución participante para aplicar el teletrabajo.

3. **Equipo de Coordinación Técnica:** Es la instancia designada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para coordinar las acciones técnicas que permitan cumplir con los objetivos y actividades establecidas en este decreto.

4. **Institución participante:** Institución del sector público, que cumpla con las condiciones y requerimientos necesarios para la implementación del teletrabajo, mediante la observación de los lineamientos, procedimientos y políticas determinadas por el Equipo de Coordinación Técnica.

5. **Modernización de la Gestión:** Es la incorporación del teletrabajo y las videocomunicaciones dentro de la estrategia institucional, para promover un uso óptimo de la tecnología, impulsar la simplificación y digitalización de trámites, reducir el consumo de energía, de espacio, papel y brindar servicios de calidad en tiempo real.

6. **Tecnologías Digitales:** Conjunto de servicios, redes, software y dispositivos que tienen como fin el mejoramiento de la calidad de vida de las personas dentro un entorno y que se integran a un sistema de información interconectado por medio de las telecomunicaciones.

7. **Telecentro:** Es un espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.

8. **Trabajo Decente:** La OIT lo define como “Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.”

9. **Sistemas de Colaboración:** se refiere al uso de programas informáticos, que brindan herramientas de comunicación en chat, voz, video, además de compartir y

modificar documentos, a grupos de usuarios remotos y/o que se encuentran geográficamente distantes, al estar conectadas al sistema de colaboración a través de una red.

10. **Video comunicaciones:** Conjunto de tecnologías que permiten la comunicación de video de alta calidad, audio y datos entre dos o más puntos geográficamente distantes en tiempo real, soportadas en plataformas de las Comunicaciones Unificadas, que integra salas de videoconferencia, sistemas portátiles de video comunicación, computadoras y dispositivos móviles.

Cabe señalar que de la parte relativa a los “Considerandos” del **Decreto 39225**, se pueden destacar los siguientes aspectos relativos a la materia de **teletrabajo**:

- Que el **teletrabajo** es una modalidad de organización de la prestación laboral, basada en el uso óptimo de las tecnologías de la información y comunicaciones, donde el **teletrabajo** se ha beneficiado por la evolución del concepto de las Comunicaciones Unificadas, que implica la integración de aplicaciones de Telefonía Digital, aplicaciones de Colaboración y Sistemas de Video comunicaciones, que brindan las herramientas facilitadoras en los procesos de interacción de las personas en las diferentes modalidades de **teletrabajo**.
- Que la transformación y modernización del Estado, impone la necesidad de combinar la tecnología con esquemas más eficientes de trabajo, que aprovechen al máximo los recursos y mejoren la productividad y calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, de forma tal que se contribuya adicionalmente con la reducción significativa del gasto público.
- Que la implementación del **Teletrabajo** como organización innovadora del trabajo, aumenta la posibilidad de inclusión laboral de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las mujeres jefes de familia, los jóvenes y adultos mayores activos laboralmente, entre otros, los cuales por

alguna razón no pueden estar lejos de sus lugares de domicilio por tiempo prolongado.

2.- Reglamento para Aplicar la Modalidad de Teletrabajo en la Asamblea Legislativa (Costa Rica)

En el contenido de este ordenamiento, vigente a partir del 28 de abril de 2016, en la parte relativa a los “Considerados” se indican entre otros aspectos que existen funcionarios y funcionarias de diversos niveles ocupacionales y de diferentes departamentos e instancias de la institución que tiene interés de que se continúe con la implementación de la modalidad de prestación de servicios de **teletrabajo**, pues consideran que se logra la consecución de los objetivos propuestos tanto laborales como personales. Este Reglamento, está integrado por 40 artículos distribuidos en siete capítulos con los siguientes contenidos generales:

CONTENIDO GENERAL DEL REGLAMENTO PARA APLICAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA (COSTA RICA)	
CAPÍTULO I	Definiciones; objetivo del Reglamento; Ámbito de aplicación; Funciones y actividades en las cuales se implementará la modalidad de teletrabajo; y características esenciales del teletrabajo.
CAPÍTULO II	Perfil del Puesto; y Perfil de la persona teletrabajadora.
CAPÍTULO III	Funciones del Directorio legislativo; Funciones de la Dirección Ejecutiva; Funciones de los directores de la División Legislativa y Administrativa; Funciones del director o la directora del departamento que implementa la modalidad de teletrabajo; Funciones del Departamento de recursos humanos; Funciones del Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional; Departamento de servicios de Salud; Funciones del Departamento de Informática; Funciones del Departamento de Financiero; y Funciones de la Comisión Institucional de teletrabajo.
CAPÍTULO IV	Cumplimiento del perfil; Visto bueno de la jefatura; Derechos y obligaciones del teletrabajador; Deber de mantener condiciones; Jornada laboral y horario dentro del teletrabajo; Sobre el desplazamiento; traslado de domicilio de la persona teletrabajadora; Evaluación del desempeño, medición de resultados; Conservación de la oficina u otros por parte de la

	persona teletrabajadora; Requerimientos de espacio físico para el teletrabajo; Duración de la relación de teletrabajo; Actualización tecnológica; y Deber de firmar el contrato por parte de la persona teletrabajadora.
CAPÍTULO V	Definición y cumplimiento de las metas y los objetivos; Bajo rendimiento del funcionario o funcionaria teletrabajadora; y Obligaciones de la jefatura de área.
CAPÍTULO VI	Recursos informáticos; responsabilidad de la persona teletrabajadora ante la falla de los recursos informáticos; Eximentes de responsabilidad de la Asamblea Legislativa por mal uso de los recursos informáticos; y Responsabilidad en caso de daño o pérdida de los recursos informáticos.
CAPÍTULO VII	Aprobación interna; lo no contemplado en el Reglamento; y anulación.

Cabe destacar que en el Capítulo I, artículo 2 del Reglamento se indica que ese ordenamiento tiene por objetivo promover y regular el **teletrabajo** en la Asamblea Legislativa, como instrumento para impulsar la modernización, reducir costos, incrementar la productividad, reducir el consumo de combustibles, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover la inserción laboral, contribuir con la protección del medio ambiente, así como apoyar las políticas públicas en materia de empleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Por otra parte resulta relevante que en el artículo 5º del Reglamento para aplicar la Modalidad de **Teletrabajo** en la Asamblea Legislativa, se determinan cuáles son las características esenciales de esta modalidad laboral:

- 1.- Se ejecuta fuera del centro de trabajo habitual, sin afectar las necesidades de coordinación, de formación de grupos o de atención de usuarios.
- 2.- Se utilizan recursos tecnológicos para la prestación de los servicios y la comunicación.
- 3.- Está sujeto al cumplimiento de metas, objetivos y entrega de ciertos productos previamente indicados y autorizados por el director o la directora del

departamento, mediante cronograma mensual.

4.- Las actividades y las tareas correspondientes son planificadas, se les puede dar seguimiento y sus resultados son evaluados y auditados periódicamente.

5.- Las actividades y las tareas autorizadas son organizadas por el mismo funcionario o funcionaria y no requieren supervisión presencial y constante en su ejecución, ya que pueden ser teledirigidas. Comprenden, entre otras, actividades creativas y de concepción como investigaciones, redacción y revisión de informes, diseños de política y estrategia, elaboración de planes, programas y proyectos.

6.- La persona teletrabajadora debe estar disponible en lo referente al tiempo y el desplazamiento, de conformidad con lo que se establece en este reglamento o en el acuerdo.

7.- Es voluntario para ambas partes.

8.- El puesto que ocupe la persona teletrabajadora debe estar autorizado para ejercer esta forma de trabajo, según lo indicado por la Comisión Institucional de teletrabajo destacada para efectuar el análisis y emitir las recomendaciones relacionadas con el tema de la implementación de la modalidad del teletrabajo en la institución.

9.- La persona teletrabajadora debe reunir habilidades y competencias definidas por el Departamento de Recursos Humanos (en el perfil del puesto) y detectadas en los funcionarios y las funcionarias por parte de la dirección departamental, en función de la cotidianidad laboral.

10.- No general a favor de la persona funcionaria legislativa un derecho adquirido a continuar su trabajo bajo esta modalidad.

11.- La persona trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal de la Asamblea Legislativa.

12.- Se excluyen de esta modalidad las actividades o las funciones que por su naturaleza o por condición institucional deban realizarse presencialmente.

13.- No procede el pago de tiempo extraordinario.

c) **PERÚ**

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, a través del Portal de Internet del **Teletrabajo**¹⁴, señala que éste se trata de “*una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de **tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)** y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del teletrabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.*” Se indican entre otros aspectos relevantes en la página de internet del **Teletrabajo en Perú**, cuales son las ventajas para el trabajador, el empleador y la sociedad, de la siguiente forma:

Ventajas para el Trabajador

- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.
- Al ser el propio administrador de su tiempo de trabajo, el teletrabajo aporta a su productividad y eficiencia.
- Permite la conciliación de la vida personal y familiar.
- Reduce el absentismo y mejora el rendimiento, responsabilidad y compromiso de los trabajadores.
- Reduce el estrés de los trabajadores en tanto contribuye al ahorro de tiempo en los desplazamientos.
- Aporta a un mejor ambiente de trabajo, donde el trabajador se encuentra relajado sin interrupciones constantes de factores externos, lo cual contribuye a mejorar su rendimiento.

¹⁴ Fuente: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la República del Perú, página de Internet <http://teletrabajo.gob.pe/ventajas/> fecha de consulta 20 de septiembre de 2017.

- Ahorro monetario en vestimenta, alimentación y transporte público.
- Mejora en la alimentación y salud.
- Mejores lazos vecinales y familiares.
- Beneficia a los trabajadores con responsabilidades familiares pues tienen la oportunidad de organizar mejor su tiempo de acuerdo a sus necesidades.
- Beneficia a los trabajadores con discapacidad, quienes al no tener que trasladarse al centro de labores, pueden desempeñarse desde la seguridad de donde se encuentren. Asimismo, facilita la flexibilidad horaria para tareas de rehabilitación personal.

Ventajas para el Empleador

- Hace posible la adopción de estructuras organizativas más eficientes y flexibles que se acomodan a la exigencia del mercado laboral contemporáneo.
- El incremento de la productividad de los trabajadores se traduce en mayores ingresos y mayor crecimiento de la empresa.
- Reduce la probabilidad de la incidencia de accidentes de trabajo.
- Permite el ahorro de costos en espacios, condiciones de trabajo, capacitación por la rotación de trabajadores, entre otros.
- Posibilita la retención, fidelización y atracción de talento.
- Mejora de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Prolonga la vida activa del trabajador por el menor desgaste en la vida laboral.
- Impulso de una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial.
- Promover una nueva cultura de trabajo y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.

Ventajas para la Sociedad

- Promociona mayores cuotas de inclusión de poblaciones vulnerables en el

mercado de trabajo, por ejemplo, personas discapacitadas o mujeres con responsabilidades familiares podrían verse beneficiadas con esta modalidad de trabajo.

- La ausencia del desplazamiento físico del teletrabajador impacta favorablemente en la preservación del medio ambiente, en tanto es probable que favorezca la disminución del tráfico vehicular y el ahorro de energía.

1.- Ley que regula el Teletrabajo de Perú (Ley 30036)

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, a través del Portal de Internet del Teletrabajo, remite a la Ley 30036 de fecha 15 de mayo de 2013¹⁵, como la legislación vigente de Perú que regula el **Teletrabajo**, la cual se integra con cinco artículos y cuatro disposiciones complementarias finales, el texto de los artículos es el siguiente:

LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO EN PERÚ (LEY 30036)
<p>Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.</p> <p>Artículo 2. Definición de teletrabajo</p> <p>El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.</p>

¹⁵ Fuente: Página de Internet del Congreso de la República del Perú [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf) fecha de consulta 20 de septiembre de 2017.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos

Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los

trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Respecto de las disposiciones complementarias finales, cabe señalar que su contenido refiere principalmente lo relativo al plazo para establecer políticas públicas de **teletrabajo**, el financiamiento de las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, y el plazo para que Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamente la Ley.

2.- Reglamento de la Ley que Regula el Teletrabajo en Perú, (Decreto Supremo 017-2015-TR)

En el texto del Reglamento de la **Ley N° 30036** que regula el **teletrabajo** en la República del Perú¹⁶, se indica en la parte correspondiente a los considerandos, que la Ley regula el **teletrabajo** como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas.

El Reglamento de la **Ley N° 30036** reglamentaria del **teletrabajo**, se integra con tres títulos, tres capítulos, diecisiete artículos, seis disposiciones complementarias finales y una disposición complementaria Modificatoria. El contenido de los artículos del Reglamento hacen referencia de manera general a los siguientes aspectos:

¹⁶ Fuente: Página de Internet del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la República del Perú, http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-11-03_017-2015-TR_4255.pdf, fecha de consulta 20 de septiembre de 2017.

CONTENIDO GENERAL DEL REGLAMENTO DE LA LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL PERÚ, (DECRETO SUPREMO 017-2015-TR)	
TÍTULO PRELIMINAR	Objeto; Ámbito de aplicación; Definiciones; y Principios.
TÍTULO I	Requisitos formales del teletrabajo; Formas de teletrabajo; Jornada de trabajo o de servicio; Variación de la modalidad de prestación de servicios y su reversión; Cuestionamientos a la variación de modalidad y su reversión; Derechos y beneficios del teletrabajador; Obligaciones del teletrabajador; Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables; Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo; Pago por los medios aportados por el teletrabajador; y carácter no remunerativo de las condiciones provistas por el empleador.
TÍTULO II	Teletrabajo en el sector público; Aprobación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas; Aplicación de la modalidad de teletrabajo; Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo; Capacitación a los servidores civiles; Competencia de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil).

Principios del Teletrabajo:

Del contenido del Título Preliminar del Reglamento de la Ley que Regula el **Teletrabajo** en la República del Perú (Decreto Supremo 017-2015-TR), se pueden destacar los principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los cuales se refieren a lo siguiente:

Voluntariedad

El empleador o entidad pública, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil.

Reversibilidad

El empleador o entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.

Igualdad de Trato

El empleador o entidad pública debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.

Conciliación entre la Vida Personal, Familiar y Laboral

Promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

Derechos y obligaciones de los Teletrabajadores

Por último cabe destacar que en el Capítulo II, del Título I del Reglamento, se indican los derechos y las obligaciones de los teletrabajadores. Respecto de los primeros se afirma que los teletrabajadores tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada trabajador, quedando garantizados los siguientes:

- Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el trabajador presta sus servicios.
- Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.
- Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.
- Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las

características especiales del teletrabajo.

- Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

Respecto de las obligaciones del teletrabajador, se indica en el Reglamento, que el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, conforme al régimen que resulte aplicable, señalando las siguientes:

- Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.
- Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.
- Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.
- Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien, salvo pacto en contrario, deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural.

4.- OPINIONES ESPECIALIZADAS

En este último apartado se transcriben opiniones de los estudiosos y especialistas en el tema del “**Teletrabajo**” los cuales argumentan a favor o en contra de su implementación dentro del Marco Jurídico Laboral en nuestro país, como se muestra en seguida:

MARÍA AURORA CONCEPCIÓN¹⁷

“El trabajo a domicilio, en sus más variadas manifestaciones, desde la confección de ropa, el ensamble de productos diversos, el empaque de objetos, la envoltura de cajas, hasta comprender al **teletrabajo**, que puede ser desde capturar datos hasta diseño de programas informáticos, puede llegar a convertirse en una sencilla forma de explotación.

Al no ser visible, al ofrecer —aparentemente— a los trabajadores la posibilidad de fijar sus propias jornadas de trabajo, al no ser vigilado por las autoridades administrativas del trabajo competentes, tienden a convertirse en formas de abuso y retroceso en los derechos de los trabajadores. Por lo anterior, resulta indispensable que las autoridades administrativas del trabajo competentes realicen adecuadamente su función de vigilancia y, en su caso, de sanción y que se instrumenten por el legislador que corresponda las reformas a los sistemas de seguridad social que garanticen a los trabajadores una justa protección a su salud y a su vejez”.

JULIO TELLEZ¹⁸

Ausencia de Marco Legal

“No hay una regulación específica para este sector, por lo que, dado el crecimiento de este fenómeno, así como su dimensión internacional, hace imprescindible una regulación o un marco legal mínimo donde se contemple el **cyberworker** desde todos los puntos de vista posibles: derechos y obligaciones del trabajador y de la empresa”.

Seguridad de la Información

Este asunto es muy importante para mantener la confidencialidad de la información que se intercambia durante el teletrabajo. Existen varios sistemas de

¹⁷ Fuente: María Aurora de la Concepción, ¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA publicación en internet www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/download/18624/17676

¹⁸ Fuente: Julio Téllez, Teletrabajo Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

encriptación de la información suministrados por quien proporciona el trabajo. Por otro lado, la ingente cantidad de documentación que cada segundo transcurre por la red hace que sea prácticamente imposible “saquear” dicha información.

Elementos Normativos-Laborales a Considerar

- Sindicalización de los teleempleados
- El acceso a la información de la ubicación de los teleempleados para que los sindicatos puedan ubicar a sus afiliados con facilidad.
- La libertad de ingreso por parte de los empresarios al domicilio particular.
- Las condiciones del lugar de trabajo.
- El cargo de los gastos que se generen.
- La propiedad de las tecnologías.
- El ingreso de clientes a un domicilio particular.
- Los accidentes de trabajo en el hogar.
- La actualización tecnológica, entre otros temas.

El mismo autor refiere una lista de ocupaciones de teletrabajo¹⁹:

- Administración de base de datos.
- Consultoría en diferentes profesiones.
- Atención al cliente.
- Edición de texto.
- Diseño gráfico.
- Diseño web.
- Entrada de datos.
- Periodismo.
- Escritores.
- Programadores informáticos.
- Consultas telefónicas.
- Traductores.
- Telemarketing.
- Teleprocesamiento.
- Vigilancia electrónica.

¹⁹ Fuente: Julio Tellez, Teletrabajo Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>, pp 4 y 5.

FELIPE MIGUEL CARRASCO FERNÁNDEZ²⁰

Primera.- Existe una reasignación de la mano de obra al sector vinculado a las tecnologías de información y comunicación como estrategia de supervivencia para los trabajadores informales.

Segunda.- Existen trabajadores informales que mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación desarrollan un trabajo vinculado por relaciones atípicas.

Tercera.- Las tecnologías de la información y la comunicación han generado otras formas de trabajo fuera de los espacios de las empresas denominadas genéricamente teletrabajo.

Cuarta.- El teletrabajo surge como una opción laboral adecuada para ahorrar tiempo y distancia en la sociedad de la globalización.

Quinta.- En la legislación laboral mexicana no se contempla algún capítulo especial relativo a los trabajadores vinculados con tecnologías de la información y la comunicación.

Sexta.- La no inclusión del teletrabajo en la legislación laboral mexicana provoca incertidumbre laboral y que los teletrabajadores en activo queden desprotegidos.

²⁰ Fuente: Felipe Miguel Carrasco Fernández, 6º Congreso de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Doctor Guillermo Cabanellas <http://aijdtssgc.org/2009/11/20/trabajo-informal-teletrabajo-en-mexico/>

ALBERTO BOLAÑOS JUÁREZ²¹

El hecho de que el **Teletrabajo** es una forma de trabajo sustentada en tecnologías de información y telecomunicaciones abre un mundo de posibilidades para futuras investigaciones.

Por ejemplo, desde el punto de vista técnico los teletrabajadores demandarán, al igual que hoy día se hace, una elevada seguridad en los sistemas informáticos y en las comunicaciones, computadoras cada día más rápidas, conexiones a grandes velocidades, entre otros, situación que sin duda someterá a una mayor demanda de tecnología bajo estos nuevos requerimientos y que impulsará a la investigación en estas áreas.

Desde el punto de vista del lugar de trabajo, se motivará la investigación en la generación de los ambientes más gratificantes para los teletrabajadores, en la mejor utilización de los espacios en el hogar y en generar armonía con toda la casa, entre otros.

Desde el punto de vista del comportamiento organizacional, se tendrán un sin fin de aspectos que estudiar y registrar, considerando al igual que hoy día, aspectos individuales, grupales y organizacionales.

Por último, se abrirán líneas de investigación con respecto a los impactos económicos, ambientales, personales y sociales que el Teletrabajo tendrá.

Una nota complementaria al respecto es la siguiente:

²¹ Bolaños Juárez Alberto, Tesis “Criterios de comportamiento organizacional y técnicos para introducir el teletrabajo en una organización” Instituto Tecnológico Autónomo de México, México 2007, pp 79.

***Oficina en tu casa* mejora el estado de ánimo y la productividad de empleados²²**

“El programa del gobierno capitalino se aplica con éxito en la Oficialía Mayor

Me ha permitido pasar más tiempo con mi familia y ahorrar en transporte: Ileana

Cada lunes, Ileana convierte el comedor de su casa en oficina. A las 9 de la mañana enciende su computadora portátil, se conecta a Internet y empieza a trabajar en las tareas que antes le asignó su jefe para cumplir con su jornada laboral.

Ella es uno de los 4 mil servidores públicos de 27 dependencias del Gobierno de la Ciudad de México que participan en el programa *Oficina en tu casa*, el cual, a un año de su aplicación, ha dado como resultado que 78 por ciento de los empleados hayan mejorado su estado de ánimo, 88 por ciento su productividad y 70 por ciento la comunicación con sus jefes.

Para Ileana, adscrita a la Oficialía Mayor capitalina, *Oficina en tu casa* le permite una vez a la semana pasar mayor tiempo –y de calidad– con su familia, ahorrar en transporte público y evitar los apretujones en el Metro que sufre cada vez que va de su domicilio al trabajo y viceversa.

Para laborar desde el hogar no necesita más que su computadora y su teléfono celular. Se mantiene en contacto permanente con sus superiores mediante correo electrónico, Whatsapp y videollamadas para supervisar los avances de los proyectos que le han encomendado, cuya entrega es la forma en que se evalúa su desempeño.

Ileana asegura que el programa le ha permitido mejorar su calidad de vida y ser más productiva, porque, por un lado, se evitan los distractores y en lo personal le permite comer con su hijo, llevarlo a sus entrenamientos de fútbol y no tener que ir por él a casa de su hermana, quien lo cuida cuando acude a trabajar en la Oficialía Mayor.

–Aunque sólo sea una vez a la semana, ¿es suficiente? –se le pregunta.

–Con el día que tengo, la verdad es que me es bastante suficiente; como lo estoy viviendo me está siendo bastante productivo –afirma.

Agrega que trabajar en su casa no representa mayores gastos para ella, ya que el servicio de Internet ya lo tenía contratado; por el contrario, subraya, le permite ahorrar en transporte público y en gasolina.

Oficina en tu casa ha significado también ahorros para el gobierno local en rubros como mantenimiento, Internet y energía eléctrica, afirmó el director ejecutivo de Fortalecimiento Institucional y Gestión Interna de la Oficialía Mayor, Carlos Ibarra Cisneros.

Pero lo principal, agregó, es que se trata de una nueva cultura laboral impulsada por el jefe de Gobierno, Miguel Ángel Mancera, que consiste en incorporar al trabajo las tecnologías de la información en beneficio de los trabajadores.

También ha significado para ellos un ahorro semanal de 240 pesos en gastos de transporte público; además de una disminución en la emisión de contaminantes, ya que se reduce en 25 por ciento el uso del automóvil entre los servidores públicos y de 30 a 35 por ciento el transporte público.

Para participar en *Oficina en tu casa*, los servidores públicos sólo deben contar con una computadora e Internet en sus domicilios, y que sus labores puedan realizarse desde el hogar. El propósito es que 5 mil trabajadores se incorporen a esta estrategia antes de que concluya el año, manifestó Ibarra Cisneros”.

²² Cruz Flores, Alejandro. “*Oficina en tu casa* mejora el estado de ánimo y la productividad de empleados”. Periódico La Jornada. Lunes 17 de julio de 2017, p. 31. Dirección en Internet: <http://www.jornada.unam.mx/2017/07/17/capital/031n1cap> . Fecha de consulta: 8 de octubre de 2017.

CONSIDERACIONES GENERALES

Respecto a las características que debiera tener una definición concreta sobre “Teletrabajo” es destacable la que se indica en documentos publicados por la OIT, al señalarla como *“una forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse (en línea) (con una conexión informática directa) o (fuera de línea), organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.”*

En relación al contenido de las iniciativas presentadas por legisladores federales de los grupos parlamentarios de Acción Nacional, Revolucionario Institucional, Nueva Alianza, Movimiento Ciudadano y Verde Ecologista de México, con la finalidad de incorporar a la legislación en la materia el denominado “teletrabajo” cabe señalar que en general en las respectivas exposiciones de motivos de los documentos se destacan los beneficios para los empleadores, los trabajadores y la sociedad, entre otros.

Por otra parte, las propuestas formales de los Legisladores Federales a través de las iniciativas presentadas proponen la adición de nuevos preceptos de las leyes relativas a la materia laboral, principalmente a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para incorporar normas relativas a: concepto de teletrabajo; concepto de teletrabajador; convenio de teletrabajo; condiciones del teletrabajo; Obligaciones de los empleadores; obligaciones de los teletrabajadores; obligaciones comunes

de los empleadores y teletrabajadores; obligaciones de las autoridades laborales en cuanto al teletrabajo; y jornada de trabajo de los teletrabajadores.

Respecto a las normas vigentes en otros países relativas a “teletrabajo” en Colombia, Costa Rica y Perú, destacando los ordenamientos y normas con que cuentan en sus sistemas jurídicos en la materia.

En el caso de **Colombia**, además de tener una amplia regulación del teletrabajo, en este país se cuenta con un portal gubernamental de Internet a través del cual se da acceso a información y servicios en materia de Teletrabajo.

Al respecto de **Costa Rica**, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la República, presenta en su portal de Internet los aspectos generales del Despacho de Teletrabajo, destaca además la existencia del *Reglamento para Aplicar la Modalidad de Teletrabajo en la Asamblea Legislativa*, el cual se indica en el propio texto, tiene por objetivo promover y regular el teletrabajo en la Asamblea Legislativa.

Es destacable que en **Perú**, se cuenta con un portal de Internet del Teletrabajo, además de legislación especializada que regula el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas.

Por último, en cuanto a las opiniones especializadas, podemos señalar que si bien la mayoría expone beneficios para los teletrabajadores, empleadores y sociedad en general, hay opiniones que desvirtúan las bondades del teletrabajo, entre sus argumentos se indica los siguientes: puede llegar a convertirse en una sencilla forma de explotación; tendencia a convertirse en formas de abuso y retroceso en los derechos de los trabajadores; ausencia de marco legal, derechos y obligaciones del trabajador y de la empresa; en la legislación laboral mexicana no se contempla algún capítulo especial relativo a los trabajadores vinculados con

tecnologías de la información y la comunicación; la no inclusión del teletrabajo en la legislación laboral mexicana provoca incertidumbre laboral y que los teletrabajadores en activo queden desprotegidos.

Como se aprecia, son muchos los elementos que actualmente se encuentran en la mesa de discusión, en materia de teletrabajo, listos para su análisis y discusión para ver si es posible o no que esto sea ya una realidad en determinadas áreas productivas de nuestro sistema laboral, ya que en caso de que sea factible de debe de contar con un marco jurídico mínimo para su implementación, así como políticas públicas adecuadas para ello.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información fueron consultadas de las páginas electrónicas oficiales en el lapso del 15 al 30 de septiembre de 2017.

H. Cámara de Diputados

<http://www.diputados.gob.mx/>

Leyes Federales Vigentes, Ley Federal del Trabajo

Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012

Gaceta Parlamentaria, número 3648-III, martes 20 de noviembre de 2012.

Gaceta Parlamentaria, número 4458-IV, lunes 1 de febrero de 2016.

Gaceta Parlamentaria, número 4621-IV, martes 20 de septiembre de 2016.

Gaceta Parlamentaria, número 4648-V, jueves 27 de octubre de 2016.

Gaceta Parlamentaria, número 4691-II, jueves 5 de enero de 2017.

Gaceta Parlamentaria, número 4705-V, miércoles 25 de enero de 2017.

Gaceta Parlamentaria, número 4766-VIII, martes 25 de abril de 2017.

Gaceta Parlamentaria, número 4768-XIV, jueves 27 de abril de 2017.

Gaceta Parlamentaria, número 4819-I, martes 11 de julio de 2017.

Diario Oficial de la Federación

Diario Oficial del 19 de octubre de 2015

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015

Autores

Julio Tellez, Teletrabajo Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Luz Clara Bibiana, Manual de Derecho Informático, Editorial Nova Tesis, editorial jurídica, Argentina, 2001 pp. 110-112.

María Aurora de la Concepción, ¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA publicación en internet www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/download/18624/17676

Felipe Miguel Carrasco Fernández, 6º Congreso de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Doctor Guillermo cabanellas <http://aijdtssgc.org/2009/11/20/trabajo-informal-teletrabajo-en-mexico/>

Bolaños Juárez Alberto, Tesis “Criterios de comportamiento organizacional y técnicos para introducir el teletrabajo en una organización” Instituto Tecnológico Autónomo de México, México 2007

Colombia

Portal de Teletrabajo de Colombia

<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Diario Oficial de la República de Colombia

http://www.imprenta.gov.co/diariop/diario2.nivel_3, del 16 de julio de 2008.

Periódico Oficial de la República de Colombia del 30 de abril de 2012

http://www.imprenta.gov.co/diariop/diario2.pdf?v_numero=48.417&v_desde=30-04-2012&v_hasta=30-04-2012&p_inicial=1&p_final=10

Costa Rica

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la República de Costa Rica,

<http://www.mtss.go.cr/>

Perú

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la República del Perú, página de Internet <http://teletrabajo.gob.pe/ventajas/>

Congreso de la República del Perú

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la República del Perú,

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-11-03_017-2015-TR_4255.pdf,



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN BICAMARAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Sen. Sylvia Leticia Martínez Elizondo
Presidente

Sen. Oscar Román Rosas González
Secretario

Dip. María Esther Guadalupe Camargo Félix
Dip. Luz Argelia Paniagua Figueroa
Dip. Francisco Xavier Nava Palacios
Integrantes

SECRETARÍA GENERAL

Mtro. Mauricio Farah Gebara
Secretario General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Juan Carlos Delgadillo Salas
Secretario



**DIRECCIÓN GENERAL DE
SERVICIOS DE DOCUMENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ANÁLISIS**

Lic. José María Hernández Vallejo
Director

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Mtra. Avelina Morales Robles
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Investigadora Parlamentaria
Subdirectora

Mtra. Sandra Valdés Robledo
Lic. Arturo Ayala Cordero
Asistentes de Investigación

Lic. Miriam Gutiérrez Sánchez
Auxiliar de Investigación