

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE TELETRABAJO

SENADOR MARTÍ BATRES GADARRAMA

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

SENADO DE LA REPÚBLICA

PRESENTE

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

CONSIDERACIONES

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

La flexibilidad que permite el uso intensivo de las tecnologías digitales a ciertas profesiones cualificadas propias del sector de servicios como las relativas a consultoría, servicios profesionales, asesoría o de investigación, entre otras actividades, contribuye a instaurar un modelo de trabajo propio de una sociedad globalizada, que lleva a que los trabajadores realicen su trabajo de forma remota, desde el domicilio de los trabajadores o en centros de trabajo compartido (telecentros), por lo que no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa.

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

Durante el Dialogo Global organizado por la OIT y realizado en Ginebra en octubre de 2016 que reunió a representantes de gobiernos, empleadores y empleados de todo el mundo para discutir políticas y prácticas que pueden abordar los desafíos del trabajo decente y maximizar los beneficios del teletrabajo en la información y las comunicaciones servicios de tecnología (ICTS) y sectores de servicios financieros, los participantes concluyeron que el teletrabajo puede proporcionar numerosos beneficios laborales y sociales. "Los beneficios para los trabajadores pueden variar de trayectos más cortos, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, incluyendo una mejor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de cuidado y más oportunidades de trabajo", dijeron en un documento de consenso emitido al finalizar el foro.

Además de abordar algunos de los beneficios que genera esta forma de emplearse para los empleados, abordaron algunos de los beneficios que podrían generar para los empleadores como el aumento de la productividad, los costos generales más bajos y el acceso a un grupo de trabajo más grande y diverso, motivado y calificado. Para los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para abordar la congestión urbana y los problemas ambientales, y para promover oportunidades de empleo inclusivas para todos.

El teletrabajo tiene un gran potencial para constituirse en una alternativa real de empleo para muchas personas, entre los que destacan personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar, jóvenes y adultos desempleados, o

personas que viven en lugares de difícil acceso, pero también supone diversos desafíos que debe enfrentar relacionados con las tecnologías de la información o inclusive con servicios financieros, tales como problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad o la exposición de información confidencial. En ausencia de arreglos apropiados, los trabajadores pueden enfrentar problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y líneas difusas entre el trabajo y la vida privada. Pueden tener menos acceso a la capacitación y percibir la falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo también son más difíciles de controlar y controlar en los acuerdos de teletrabajo.

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

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

El teletrabajo tiene un efecto multiplicador en los procesos de modernización del Estado y el cierre de la brecha digital. La reforma en telecomunicaciones de 2013 buscó beneficiar a todos los mexicanos, se consideró dentro de sus principales objetivos, permitir el acceso de la población a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la banda ancha, lo que implicó que más mexicanos tendrán mayores posibilidades de estar conectados y contar con medios que les permitan acceder a un empleo en mejores términos de calidad y precio. En ese sentido, una de las principales razones que sustentaron la iniciativa fue la de lograr la reducción de los costos de los servicios de telecomunicaciones para la sociedad mexicana, contar con más ofertas y buscar que los servicios se tradujeran en un beneficio concreto para toda la población. [*]

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

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

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

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

En Europa, se firmó el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, entre la Confederación Europea de Sindicatos y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública que garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de los trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar al estatus laboral que tenía el

trabajador antes de optar por el teletrabajo, el derecho a la información y consulta para contar con representatividad colectiva y obliga al empresario a aplicar medidas para evitar el aislamiento del trabajador. [1*]

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

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

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

México estableció el tema del teletrabajo en la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo del 2012, aunque sólo se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, dentro del capítulo XII de Trabajo a domicilio del Título Sexto sobre Trabajos Especiales, artículo 311.

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

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

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

Visto lo anterior el teletrabajo en México se circunscribió a las disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, donde la relación laboral que se establece refiere a una nula supervisión porque las tareas a desempeñar fundamentalmente son artesanales o manuales y el pago es usualmente por piezas o unidades de producción, actividades que se dan por lo general en condiciones precarias, dentro del círculo familiar y en un entorno rural.

Lo anterior implica que la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio se limita a intercambiar bienes materiales cuantificables, que no aplican a cuestiones especializadas que requieren conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo para recibir, tratar y enviar información inmaterial por naturaleza.

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

En México se ha convertido en una necesidad apremiante contar con mayor esquema en esta materia, ya que cada vez es más común ver esta práctica en el mercado laboral, algunas empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito son General Motors, Daimler Chrysler, IBM, HP, Oracle y Nortel. IBM de México tiene una planta de mil ochocientos trabajadores, y de ellos 20 por ciento trabaja desde su casa. La empresa trabaja desde hace seis años con programas flexibles para 40 por ciento del personal, donde el trabajador puede elegir su horario y combinarlo entre la oficina y el hogar. De acuerdo con un estudio realizado por IBM, 80 por ciento de las razones por las que un empleado se siente bien con su trabajo tienen que ver con la flexibilidad laboral, lo que impacta positivamente en los resultados del negocio [1*].

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

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

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

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

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

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

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

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

Por lo anteriormente expuesto y fundado se somete a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo

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

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

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

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

Capítulo XII Bis

Teletrabajo

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

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

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

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

Artículo 330-D. Las obligaciones y responsabilidades del empleador y del teletrabajador sobre salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo utilizando tecnologías de la información y comunicación serán precisadas en una norma oficial mexicana, la cual debe considerar los derechos del trabajador, como el garantizar el respeto a su intimidad y privacidad.

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

Transitorios

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

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

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República el día 20 del mes de septiembre de 2018.

Atentamente

Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez

[*] Artículos 2, 7 y 11 de la Ley General de Protección Civil

[*] Inegi. Boletín de Prensa Núm. 131/16. 1 de febrero de 2017.

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

[*] Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Disponible en línea: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf> Disponible en línea:

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

[*] IBM. The Globalization of Traffic Congestion: IBM 2010 Commuter Pain Survey.

