

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR EL DIPUTADO JOSÉ MARTÍN LÓPEZ CISNEROS E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

El suscrito, diputado federal José Martín López Cisneros, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, representado en esta LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 3, numeral 1, fracción VIII; 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, tengo a bien someter a consideración de esta honorable soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Esta es una iniciativa que el Grupo Parlamentario del PAN ha impulsado y presentado desde la anterior legislatura, la retomo con el afán de que pueda ser aprobada en esta, dada la relevancia del tema y la actualidad del mismo.

Las tecnologías de la información están revolucionando las formas de interactuar y organizar el trabajo a nivel mundial, hoy día organizaciones e individuos se relacionan en tiempo real, independientemente del lugar y la hora en que se necesiten los servicios.

La flexibilidad que permite el uso intensivo de las tecnologías digitales a ciertas profesiones calificadas 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 ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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. Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual, prestado por personas físicas y no empresas, lo que significa que hay una relación laboral de subordinación que puede ser medida por el control de la empresa sobre el trabajo.

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 tele trabajador 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. En la Ley General de Protección Civil se establecen algunas disposiciones a fin de garantizar que las actividades sustantivas de las instituciones públicas, privadas y sociales, afectadas por un agente perturbador, puedan recuperarse y regresar a la normalidad en un tiempo mínimo, por lo que deben contar con un plan para la continuidad de operaciones,¹ donde el teletrabajo resulta un instrumento fundamental para cumplir este cometido.

La Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información reveló que al mes de abril de 2013, 49.4 millones de personas son usuarios de una computadora y 46 millones utilizan Internet en el país.²

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) en México, en el 2013, 11.1 millones de hogares estaban equipados con computadora, lo que representó un 35.8 por ciento del total de hogares en el país. 9.5 millones de hogares cuentan con conexión a Internet, lo que significa 30.7 por ciento del total de hogares del país, mostrando un crecimiento de 20.6 por ciento respecto del 2012. Por grupo de edad, la población de 12 a 34 años es el que más utiliza el servicio de internet, con una participación del 62.6 por ciento.³

El teletrabajo tiene un efecto multiplicador en los procesos de modernización del Estado y el cierre de la brecha digital. La reciente reforma en telecomunicaciones busca generar un entorno favorable que contempla infraestructura, accesibilidad, conectividad, tecnologías de la información y comunicación, así como habilidades digitales para que cada vez más hogares y empresas cuenten con equipos de cómputo y banda ancha, lo que implicará que más mexicanos tendrán más posibilidades de estar conectados y contar con medios que les permitan acceder a un empleo. Se busca que al menos 70 por ciento de los hogares y 85 por ciento de las micro, pequeñas y medianas empresas cuenten con Internet de alta velocidad y a precios competitivos internacionalmente.⁴

De hecho, algunos países están aprovechando el avance de sus sociedades respecto al uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, por lo que cuentan con legislación y políticas públicas específicas sobre teletrabajo, como documenta el proyecto de ley para la promoción, regulación e implementación del teletrabajo en Costa Rica.⁵

En Estados Unidos se permite financiar líneas telefónicas e instalar equipos en los hogares de los empleados autorizados para tele trabajar y existen políticas específicas de promoción y fomento del teletrabajo. En 2010, el presidente Obama estableció una directriz a fin de que el teletrabajo se aplique para atender situaciones de contingencia de diferente naturaleza, también para mejorar la eficiencia, aumentar la productividad, reducir costos y para brindar un equilibrio en la vida laboral y personal de los trabajadores. Además, crea un ente que planifica, integra, coordina y regula todo lo relacionado con el desarrollo del teletrabajo.

En Europa, se firmó en 2002 el acuerdo marco europeo 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.

En España, en 2005 se puso en marcha el plan Concilia, el cual establece disposiciones públicas y privadas para promover el teletrabajo y que en 2006 llevó a establecer programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Por su parte, Colombia desde 2008 cuenta con una Ley 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,⁶ 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.

Argentina creó la Comisión de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo con el fin de modificar la Ley de Contrato de Trabajo número 20.744, aun cuando ya se hacía mención al teletrabajo en el Anexo H. Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas.

México estableció el tema del teletrabajo en la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo del 2012, aunque solo 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.

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.⁷

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.⁸“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”.⁹

El Inegi considera teletrabajo como “todas las actividades que pueden ser llevadas a cabo remotamente (fuera del lugar de trabajo) y que precisan para ello el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación”. Con base en esta definición hizo una medición, combinó la información de la Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información (Endutih) con la derivada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)¹⁰ y encontró que en 2009 más de tres millones de personas (3,027,465) realizó actividades relacionadas con su trabajo desde su hogar mediante el uso de computadoras, los cuales en su mayoría tiene un nivel de educación medio superior o superior (78 por ciento), seguidos por

quienes adquirieron hasta secundaria completa en su escolaridad. Por el lado de las actividades económicas, la población trabajadora se concentra en la rama de los servicios (73 por ciento), seguidos por la industria y el comercio.

Lo que evidencia las características propias que tiene el teletrabajo, particularmente la ejecución de actividades intelectuales por medio de las tecnologías digitales, donde sí existe supervisión y control por parte del empleador.

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.

En México, las 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.¹¹

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 un 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 teletrabajan de tiempo completo, y cerca del 65 por ciento de los empleados trabajan 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 del 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.

Lo cual conlleva que el empleador debe garantizar los derechos fundamentales de sus trabajadores y respetarlos sin menoscabo alguno, como es el derecho a la intimidad y a la privacidad de su trabajador; por parte del trabajador, está obligado a respetar las normas de protección de datos y confidencialidad de la información de la empresa, entre otros aspectos.¹²

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 IMSS, hubo más de 1 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 del 95 por ciento a ausentarse del trabajo.

De acuerdo a un estudio de IBM,¹³ 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.

En México más de 34 millones de personas están expuestas a la mala calidad del aire, debido en su mayor parte a la contaminación generada por los automóviles.¹⁴ Se estiman 14,734 muertes relacionadas con la mala calidad del aire en 2008 de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud. Asimismo, anualmente mueren 24 mil personas a causa de los accidentes viales y más de 40 mil padecen alguna consecuencia negativa. Estos causan un gasto de 126 mil millones de pesos al año, lo que representa entre 5 y 8 por ciento del presupuesto anual del sector salud, 1.3 por ciento del producto interno bruto nacional.¹⁵

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 estrés 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.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta honorable asamblea el siguiente proyecto de

Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis sobre Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactados como sigue:

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

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

**Capítulo
Teletrabajo**

XII

Bis

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 tele trabajadores.

Artículo 330-B. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el tele trabajador 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 tele trabajador; 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 tele trabajadores 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 tele trabajador 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.

Notas

1 Artículos 2, 7 y 11 de la Ley General de Protección Civil.

2 Inegi. Boletín de Prensa 502/13. 27, de noviembre de 2013.

3 Ibídem.

4 Gobierno de la República. México. Reformas en Acción. <http://reformas.gob.mx/reforma-en-materia-de-telecomunicaciones/que-es>

5 Proyecto de ley para la promoción, regulación e implementación del teletrabajo en Costa Rica. Expediente 18.549. 30 de agosto de 2012.

6 Ministerio del Trabajo. Decreto 0884, de 2012, por el cual se reglamenta la Ley 1221, del 16 de julio de 2008, y se dictan otras disposiciones. Colombia.

7 Sierra, Benítez Esperanza Macarena. “La nueva regulación del trabajo a distancia” en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. ISSN 2282-2313. Volumen 1, número 1, enero-marzo de 2013.

8 Garmendia, Cedillo Xóchitl. “Teletrabajo” en Tribunal Federal de Justicia Fiscal de la Federación. México, 2008.

9 Castro Estrada, Álvaro. “El teletrabajo y la legislación laboral mexicana” en Boletín Política Informática, número 1, 2001, México.

10 Sánchez, Galvis Martha, “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países en América Latina”, en Colección Documentos de Proyectos. CEPAL, Chile, 2012.

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

12 Sierra, Benítez Esperanza Macarena. “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. ISSN 2282-2313. Volumen 1, número 1, enero-marzo de 2013. Página 22.

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

<http://www-03.ibm.com/press/us/en/pressrelease/32017.wss> Frustration Rising: IBM 2011 Commuter Pain Survey. <http://www-03.ibm.com/press/us/en/presskit/35314.wss>

14 Guía metodológica para la estimación de emisiones vehiculares en ciudades mexicana. México: Instituto Nacional de Ecología, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

http://www2.ine.gob.mx/publicaciones/consultaPublicacion.html?id_public=618

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de abril de 2019.

Diputado José Martín López Cisneros (rúbrica)