



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 25, 57, 132 Y 391, SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS Y DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El que suscribe, Miguel Ángel Navarro Quintero, Senador de la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión por el Grupo Parlamentario del Partido Morena, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 8, apartado 1, fracción I; 164 y 172 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración del Pleno de la Cámara de Senadores, el Proyecto de Decreto por el que se modifican los artículos 25, 57, 132 y 391, se adiciona el capítulo XII Bis y diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Salud y trabajo

El concepto de salud es bastante amplio; algunos autores han pretendido definirlo de tal modo que abarque la mayor cantidad de variables posibles. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), lo ha definido como un estado de bienestar físico, mental y social y no únicamente como la ausencia de enfermedad; así mismo, este concepto se ha relacionado con el ámbito sociocultural, en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad.¹

El teletrabajo surgió en la década de los años 70's debido a la crisis petrolera que se dio en los Estados Unidos. Esta modalidad laboral se vio como una oportunidad para disminuir los

¹Trabajo en casa y calidad de vida:una aproximación conceptual, Yolanda Sierra Castellanos¹, Sergio Escobar Sánchez, Alba Merlo Santana,*Universidad El Bosque, Bogotá, D. C., Colombia*



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

costos de producción, ya que al ubicar a los trabajadores en centros de trabajo cercanos a sus casas, se disminuían los desplazamientos y; por lo tanto, el consumo de combustible (Alonso y Cifre, 2002).

La OIT (1990) ofreció una definición inicial de teletrabajo, también conocido como “telehomeworking”, indicando que éste era “una forma de trabajo caracterizada por los siguientes aspectos:

1. Se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina.
2. La nueva tecnología hace posible esta separación, pues facilita la comunicación”. Posteriormente, autores como Alonso y Cifre (2002) se refirieron a éste como la oportunidad de trabajar cuando se quiera y desde cualquier lugar, haciendo énfasis en cómo éste era una estrategia de las compañías para hacerse más flexibles frente a los cambios que suscitan los modelos económicos actuales. Gareca y Verdugo (2007), por su parte, han definido el teletrabajo como una modalidad laboral mediante la cual el trabajador realiza sus actividades laborales en un lugar diferente al proporcionado por el empleador, apoyándose en las diferentes herramientas ofrecidas por las tecnologías de la información. Estos autores comparten un concepto similar al de Rodríguez (2007), quien afirma que el teletrabajo “se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa, a través de un computador, siguiendo las órdenes de su jefe mediante Internet. Luego, el trabajador le enviará este trabajo por esta misma vía a su jefe y recibirá una remuneración; en otras palabras, es un trabajo cuya ejecución se realiza en el computador y cuyos resultados llegan al jefe mediante Internet; es decir, la realización del trabajo no implica desplazamiento del trabajador al sitio de trabajo porque éste trabaja en su hogar” (p. 32.).

En Colombia, el Ministerio de Trabajo indicó que el teletrabajo (2012) indicó “es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TICs- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Uno de los temas más estudiados es el relacionado con los efectos de la flexibilidad de las jornadas de trabajo. En una investigación adelantada por Pinilla (2010) en España, a través de una encuesta sobre el uso de las TIC y comercio electrónico en 2008, se encontró que de 30.000 empresas, el 14.7% reportaba tener teletrabajadores que hacían uso de las TIC como medio laboral; y de ellos, el 80,7% trabajaba desde el hogar. Con respecto a los efectos de las jornadas laborales, se encontró que los individuos referían tener mayor autonomía para manejar su horario de trabajo, pero el hecho de estar conectados permanentemente con sus empresas mediante las TIC, les implicaba niveles de intromisión elevados en sus tiempos de descanso por parte de sus jefes y compañeros de trabajo; de hecho, el porcentaje de intromisiones semanales fluctuaba entre un 18% y un 25%. Este mismo estudio encontró que las personas que desempeñan labores desde su domicilio trabajaban más de 10 horas diarias, e incluso el 37% también laboraba los domingos. De otro lado, el estudio identificó que las tareas asignadas a los teletrabajadores en España suponen una alta carga mental y emocional; esto llevó a que las personas reportaran desórdenes de salud: cefaleas en un 49,4% de los casos, problemas de visión en un 34.6%, problemas estomacales en un 18,6%, cansancio general en un 54.9%, dolor muscular en un 56,1%, insomnio en 32,9%, y altos niveles de irritabilidad en el 34,6% de los casos. De los resultados del estudio mencionado se infiere que el impacto en la salud y bienestar de los trabajadores podría llegar a ser negativo, pues una proporción importante de la población participante en el mismo, reportó cansancio, cefaleas, problemas estomacales, insomnio y altos niveles de irritabilidad.

Sin embargo, cabe mencionar que en este estudio no se menciona el sexo de los participantes, lo que podría incidir en los resultados del mismo, pues los efectos podrían no ser los mismos



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

para hombres y mujeres, pues el rol que se asume en el hogar, varía por razones sociológicas y culturales.

En lo que concierne a los aspectos objetivos del concepto de calidad de vida, se encuentra la investigación adelantada por Sánchez, Pérez, Carnicer y Vela (2003), cuyo objetivo fue medir el impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano. Los datos fueron recolectados en la ciudad de Zaragoza (España), y a partir de los resultados obtenidos, se dedujo que el teletrabajo contribuye a la reducción de contaminantes en el medio ambiente. Tal estimación se realizó mediante algoritmos matemáticos a través de los cuales se logró establecer un ahorro anual dentro del rango entre 13,8 a 82,8 millones de Euros.²

En realidad, el teletrabajo no es un trabajo, sino una forma de trabajar, es decir, el contenido de la actividad que se teletrabaja puede ser cualquiera, desde las más sencillas y mecánicas, hasta lo más creativo. El teletrabajo es un fenómeno polisémico: puede efectuarse desde un centro especialmente habilitado para tal efecto; teletrabajo móvil, que se presta desde cualquier lugar, que puede ser el domicilio del trabajador, una oficina cualquiera, las oficinas de los clientes, un automóvil; el que se realiza permanentemente desde el domicilio del trabajador, y aquel en el que la empresa y el trabajador se encuentran en países distintos.

El teletrabajo puede presentar dos modalidades:

a) El teletrabajo desconectado: en el que no existe conexión informática entre el equipo utilizado por el trabajador y el servidor de la empresa. El trabajador recibe instrucciones y al concluir la tarea o la jornada entrega el resultado obtenido, el cual puede enviar por correo electrónico o entregar personalmente en algún dispositivo electrónico o en papel.

² Idem.



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

b) El teletrabajo conectado: en el cual el trabajador realiza su actividad en un equipo conectado al servidor de la empresa, pudiendo existir dos modalidades: una conexión en sentido único o de forma interactiva.³

La Organización Mundial de la Salud⁴, declara en su publicación el día 7 de marzo del presente año que: Según los informes de hoy, el número de casos confirmados de COVID-19 en todo el mundo ha superado los 100 000. Al llegar a este sombrío momento, la Organización Mundial de la Salud (OMS) desea recordar a todos los países y comunidades que la propagación de este virus puede frenarse considerablemente o incluso revertirse si se aplican medidas firmes de contención y control. China y otros países están demostrando que la propagación del virus se puede frenar y que su impacto se puede reducir a través de una serie de medidas universalmente aplicables que suponen, entre otras cosas, la colaboración del conjunto de la sociedad para detectar a las personas enfermas, llevarlas a los centros de atención, hacer un seguimiento de los contactos, preparar a los hospitales y las clínicas para gestionar el aumento de pacientes y capacitar a los trabajadores de la salud.

La OMS hace un llamamiento a todos los países para que persistan en unos esfuerzos que han sido eficaces para limitar el número de casos y frenar la propagación del virus. Debemos detener, contener, controlar, retrasar y reducir el impacto de este virus a cada oportunidad que tengamos. Todas las personas están en condiciones de contribuir a este esfuerzo, de protegerse a sí mismas, de proteger a los demás, ya sea en el hogar, en la comunidad, en el sistema de atención de salud, en el lugar de trabajo o en el sistema de transporte.

Los líderes de todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida deben dar un paso adelante para hacer efectivo este compromiso en el conjunto de la sociedad para detectar a las personas

³¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA ,María Aurora de la Concepcion, Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9594/11624>, fecha de consulta: 23 de marzo de 2020.

⁴ OMS. Declaración de la OMS tras superarse los 100 000 casos de COVID-19, en el micrositio de la Organización Mundial de la Salud, disponible en <https://www.who.int/es/newsroom/detail/07-03-2020-who-statement-on-cases-of-covid-19-surpassing-100-000>, consultado el 23 de marzo de 2020.



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

enfermas, llevarlas a los centros de atención, hacer un seguimiento de los contactos, preparar a los hospitales y las clínicas para gestionar el aumento de pacientes y capacitar a los trabajadores de la salud.

La OMS hace un llamamiento a todos los países para que persistan en unos esfuerzos que han sido eficaces para limitar el número de casos y frenar la propagación del virus. Debemos detener, contener, controlar, retrasar y reducir el impacto de este virus a cada oportunidad que tengamos. Todas las personas están en condiciones de contribuir a este esfuerzo, de protegerse a sí mismas, de proteger a los demás, ya sea en el hogar, en la comunidad, en el sistema de atención de salud, en el lugar de trabajo o en el sistema de transporte. Los líderes de todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida deben dar un paso adelante para hacer efectivo este compromiso en el conjunto de la sociedad.

De acuerdo con la Secretaría de Salud se han confirmado 292,142 casos de Covid 19, a nivel mundial.



En México hasta el día de hoy se han confirmado 316 casos de COVID-19.⁵

GOBIERNO DE MÉXICO | **SALUD** | SUBSECRETARÍA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Comunicado Técnico Diario Nuevo Coronavirus en el Mundo (COVID-19) 22/03/2020 19:00 Hrs

- En la UIES, desde que se habilitó el 800 0044 800 para atender el tema de COVID-19, se ha recibido un total de 5,082 llamadas, de las cuales, en las últimas 24 horas se han atendido 152 llamadas (corte 17:00 horas). Las llamadas para solicitar información sobre COVID-19 representaron el 98.86% (5,082).
- En México hasta el día de hoy se han confirmado 316 casos y dos defunciones por COVID-19 en Durango y Ciudad de México.
- Las entidades: Estado de México (1), Puebla (1) y Jalisco (4) tuvieron como hallazgo resultado POSITIVO a SARS-CoV-2, por lo que se consideran PORTADORES al continuar sin desarrollar signos y síntomas de la enfermedad.
- Los casos positivos de: Sinaloa (1), Coahuila (1) y Estado de México (1) en su seguimiento resultaron negativos en su segunda toma de muestra, por lo que se consideran RECUPERADOS.
- Actualmente se tienen casos sospechosos en investigación en diferentes entidades de la República.
- En seguimiento a la búsqueda intencionada de posible circulación de SARS-CoV-2 en el país, se han analizado 182 muestras de IRAG negativas a influenza y a otros virus respiratorios, provenientes del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Influenza, cuyo resultado fue negativo para SARS-CoV-2.

Estados en los que se ha realizado la búsqueda intencionada de SARS-CoV-2 en muestras provenientes del SISVEFLU

Entidad Federativa	Resultados
Aguascalientes	0
Baja California	0
Baja California Sur	0
Campeche	0
Coahuila de Zaragoza	0
Colima	0
Chiapas	0
Chihuahua	0
Distrito Federal	0
Durango	0
Guanajuato	0
Hidalgo	0
Jalisco	0
Jalisco	0
Morelos	0
Nayarit	0
Nuevo León	0
Querétaro	0
Quintana Roo	0
Sinaloa	0
Tlaxcala	0
Veracruz	0
Yucatán	0
Zacatecas	0
TOTAL	0

Medidas de prevención recomendadas por la Dirección General de Promoción de la Salud*:

Es importante fortalecer la práctica de acciones para el cuidado de la salud y así evitar el contagio de enfermedades respiratorias, como las que a continuación se enuncian:

- Lavar las manos frecuentemente con agua y jabón o utilizar gel con base de alcohol al 70%.
- Al toser o estornudar, utilizar el estornudo de etiqueta, que consiste en cubrirse la nariz y boca con un pañuelo desechable o con el ángulo interno del brazo.
- No tocarse la cara, la nariz, la boca y los ojos con las manos sucias.
- Limpiar y desinfectar superficies y objetos de uso común en: casas, oficinas, sitios cerrados, transporte, centros de reunión, etc.
- Quedarse en casa cuando se tienen padecimientos respiratorios y 38°C, dolor de cabeza, dolor de garganta, escorrimiento nasal, etc.)

*Para mayor información acerca del nuevo Coronavirus (COVID-19) puede consultar la página electrónica de la Secretaría de Salud: <https://www.gob.mx/coronavirus>

Por lo antes expuesto, me permito someter a la consideración del Honorable Congreso de la Unión la presente Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se modifican los artículos 25, 57, 132 y 391, se adiciona el capítulo XII Bis y diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con lo siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PRIMERO. Se modifican los artículos 25, 57, 132 y 391, se adiciona el capítulo XII Bis y diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

⁵ Íbidem.



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

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 el trabajador y el patrón.

Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. **Así mismo en casos de emergencia sanitaria nacional, el trabajador podrá solicitar la modificación de las condiciones de trabajo a fin de salvaguardar su salud.**

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 una jornada laboral en el domicilio del trabajador, por motivos de emergencia sanitaria nacional o cual quiera otra emergencia que por las características de las circunstancias lo amerite. Quedan exentos aquellos trabajos que por la naturaleza de su actividad no puedan desempeñarse en el domicilio del trabajador.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

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 por motivos de contingencia sanitaria o desastre natural o cual quiera otra emergencia que por las características de las circunstancias lo amerite**, descanso y vacaciones;

VI a la X...

CAPITULO XII BIS DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 330 BIS. - El teletrabajo se define como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, 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.

ARTÍCULO 330 TER. - En el desempeño de actividades o prestación de servicios remunerados que tienen como principal soporte técnico la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el trabajador tiene los mismos derechos que los señalados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el título cuarto de la presente Ley.

ARTÍCULO 330 QUATER. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fomentará, difundirá y proporcionará los elementos legales y técnicos a través de los cuales se establezcan las condiciones y derechos laborales, así como los instrumentos y mecanismos normativos que permitan el óptimo desempeño del teletrabajo.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. - Para efectos de lo señalado en el artículo 330 Quater del presente ordenamiento, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social contara con un plazo de 180 días naturales, contados a partir la publicación en el Diario Oficial de la Federación para emitir los elementos normativos y reglamentarios a que se refiere.



SEN. MIGUEL ÁNGEL NAVARRO QUINTERO

TERCERO. - Las empresas del sector privado que opten por conceder a sus trabajadores que, por motivos de contingencia sanitaria, desastre natural o cual quiera otra emergencia que por las características de las circunstancias lo amerite trabajar en sus domicilios y adecuen sus condiciones de trabajo en concordancia al presente Decreto.

CUARTO. - En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, el patrón tendrá la obligación en coordinarse con las autoridades sanitarias competentes para implementar las medidas preventivas indispensables para proteger la salud de las y los trabajadores.

Salón de Sesiones Cámara de Senadores, Ciudad de México, a 23 de marzo de 2020.

ATENTAMENTE

SEN. MIGUEL ANGEL NAVARRO QUINTERO