

**SEN. MÓNICA FERNÁNDEZ BALBOA**

Presidenta de la Mesa Directiva  
Comisión Permanente  
H. Congreso de la Unión  
LXIV Legislatura  
P r e s e n t e

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA UN CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO FEDERAL RICARDO FLORES SUÁREZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

**Planteamiento del problema**

El 23 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General (CSG), máxima instancia en materia de salud en México declaró que la epidemia de enfermedad por el Coronavirus COVID-19, es una enfermedad grave de atención prioritaria. En este contexto, la Secretaría de Salud (SSA), con base en el *ACUERDO por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2*, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), del 31 de marzo de 2020, implementó el programa nacional denominado Jornada Nacional de Sana Distancia, que concentró una serie de acciones como el distanciamiento social y medidas no farmacéuticas destinadas a la contención del COVID 19, con el objeto de disminuir el riesgo de contagio y reducir la tendencia de casos por dicho padecimiento, dentro de las que destacan, la suspensión de clases y de actividades no esenciales; la cancelación de eventos masivos; evitar aglomeraciones; aislarse en sus casas; mantener un alejamiento físico para proteger a adultos mayores, mujeres embarazadas, niñas y niños menores de 5 años; a quienes padecen enfermedades como diabetes, hipertensión, cardiopatías; enfermedades inmunosupresoras, pulmonares, renales, hepáticas, sanguíneas o metabólicas así como obesidad y sobrepeso.

A partir de la suspensión inmediata de actividades no esenciales decretada el 30 de marzo de 2020, las modalidades de organización laboral mejor conocidas como trabajo a distancia, teletrabajo o *home office* no solo se han incrementado significativamente en nuestro país, si no demandan de un reconocimiento en términos de eficacia normativa para poder considerarse como alternativas de regreso a la nueva normalidad a través de la cual los empleadores pertenecientes a los sectores público, privado y social podrían recuperarse de la actual crisis económica que atraviesa nuestro país y a su vez, las personas que optan por laborar en dichos términos, accedan a garantizar sus derechos.

En este contexto, es oportuno mencionar que el reconocimiento del trabajo a distancia haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación en la Ley Federal del Trabajo (LFT), es relativamente nuevo, éste ha sido el resultado de la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la LFT, que con carácter de preferente, el 04 de septiembre de 2012, presentó el ejecutivo Federal, misma que se considera el primer avance formal para visibilizar los derechos laborales de las personas que trabajan mediante esta modalidad de organización de trabajo. Sin embargo, la adición *per se* no sólo ha resultado poco eficaz debido a la falta de reconocimiento expreso de la figura del teletrabajo, sino por la generalidad con la que se aprobó y hoy forma parte del cuerpo normativo vigente en los términos siguientes:

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### CAPITULO XII

#### Trabajo a domicilio

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.

Por lo anterior, el tema *in crescendo* del trabajo a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación o teletrabajo, ha sido objeto de diversas iniciativas presentadas en las legislaturas LXIII y LXIV legislatura del Congreso de la Unión, en los términos siguientes:

LXIII LEGISLATURA H. Congreso de la Unión			
FECHA	LEGISLADORA O LEGISLADOR PROPONENTE	INICIATIVA DE REFORMA O ADICIÓN	ESTATUS
01 de febrero de 2016. GP No. 4458-IV.	Dip. Arlette Ivette Muñoz Cervantes y Dip. Gretel Culin Jaime (GPPAN)	<i>Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.</i>  <b>Objeto:</b> Regular y promover el teletrabajo, como un medio que abona a la seguridad jurídica de miles de trabajadores del país que ya adoptaron	Turnada a la Comisión del Trabajo y Previsión Social. Prórroga hasta el 30 de septiembre de 2016, otorgada el viernes 15 de abril de 2016, con base en el

		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.	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.
20 de septiembre de 2016.  GP No. 4621-IV.	Dip. Germán Ernesto Ralis Cumplido <b>(GPMC)</b>	<i>Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.</i>  <b>Objeto:</b> 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.	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. Se declara asunto totalmente concluido, por acuerdo de la Mesa Directiva aprobado el jueves 11 de octubre de 2018.
25 de enero de 2017.  GP No. 4705-V.	Dip. Jesús Sesma Suárez y el Sen. Carlos Alberto Puente Salas <b>(GPPVEM)</b>	<i>Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se 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.</i>  <b>Objeto:</b> implementar 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.	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. Se declara asunto totalmente concluido, por acuerdo de la Mesa Directiva aprobado el jueves 11 de octubre de 2018.
25 de abril de 2017.  GP No. 4766-VIII	Dip. Ana Georgina Zapata Lucero <b>(GPPRI)</b>	<i>Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se 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.</i>  <b>Objeto:</b> Regular diversos aspectos del teletrabajo, desde la empresa privada o el gobierno, para generar certeza jurídica, promover la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral y fomentar su adopción a	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. Se declara asunto totalmente concluido, por acuerdo de la Mesa

	efecto de despresurizar los servicios urbanos, generar ahorros y crear una nueva cultura laboral y mejores relaciones familiares.	Directiva aprobado el jueves 11 de octubre de 2018.
--	---	---

Tabla: Elaboración propia. Fuente de consulta: Base de datos de iniciativas, LXIII Legislatura, Gaceta Parlamentaria, <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

<b>LXIV LEGISLATURA</b> H. Congreso de la Unión			
<b>FECHA</b>	<b>LEGISLADORA O LEGISLADOR PROPONENTE</b>	<b>INICIATIVA DE REFORMA O ADICIÓN</b>	<b>ESTATUS</b>
09 de octubre de 2018 Gaceta: LXIV/1PPO-23/84227	Sen. Alejandra Noemí Reynoso Sánchez (GPPAN)	<i>Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo.</i>  <b>Objeto:</b> regular y promover el teletrabajo, considerado como la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.	Se turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos.  <b>Aprobada</b> en sesión de periodo extraordinario el 19 de junio de 2019  Se remitió a la Cámara de Diputados.  <b>Se turnó a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados</b> , el 03 de septiembre de 2019.  Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 5357-O, martes 3 de septiembre de 2019.  Pendiente de dictamen.
GP No. 5374-II, 26 de septiembre de 2019.	Dip. Janet Melanie Murillo Chávez (GPPAN)	<i>Iniciativa con Proyecto de decreto que reforma el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.</i>  <b>Objeto:</b> Incluir a los derechos de las madres trabajadoras, la jornada laboral que no exceda de 7 horas diarias, disfrutar una vez al mes, de un día con una salida anticipada a las dos horas de la conclusión de su jornada laboral y conforme el puesto que desempeñe, acordar con el patrón opciones de trabajo a distancia, garantizando el cumplimiento de sus funciones.	Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.  Pendiente de dictamen.  Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Prórroga por 90 días, otorgada el jueves 16 de enero de 2020, con base en el artículo 185 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Tabla: elaboración propia. Fuente de consulta:  
[https://www.senado.gob.mx/64/gaceta\\_del\\_senado/documento/84227](https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/84227)  
[http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/iniciativaslxiv.php?comt=47&tipo\\_turnot=1&edot=T](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/iniciativaslxiv.php?comt=47&tipo_turnot=1&edot=T) y

Pese al avance del Senado de la República por legislar en materia de trabajo a distancia o teletrabajo tal y como se confirma con la Minuta *proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo* en materia de teletrabajo, aprobada por 115 votos en sesión extraordinaria del 19 de junio de 2019, constituye uno de los grandes pendientes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, debido a que desde el 3 de septiembre de 2019, se turnó a la dictaminadora para su estudio y dictamen correspondiente. (Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 5357-O, martes 3 de septiembre de 2019).

Aunado a lo anterior, la circunstancia excepcional de emergencia sanitaria por la que atraviesa México derivado de la crisis pandémica por Coronavirus COVID-19, nos obliga a retomar el análisis y la discusión del trabajo a distancia, teletrabajo o *home office* en aras de lograr el reconocimiento de esta modalidad de organización laboral de manera expresa, con principios y reglas claras, sobre todo, desde la perspectiva del retorno hacia la Nueva Normalidad que comprende el regreso ordenado, escalonado y regionalizado a las actividades laborales, económicas y sociales del país, previsto en el *Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como acciones extraordinarias*, publicado en el DOF el 14 de mayo de 2020.

Actividades permitidas a partir del 1 de junio de 2020

Región	Actividad	Descripción de las actividades
Rojo	Escuelas	Suspendidas
	Espacio público	Suspendidas
	Actividades económicas SOLO ESENCIALES	Solo las actividades laborales consideradas esenciales
Naranja	Escuelas	Suspendidas
	Espacio público	Aforo reducido en las actividades del espacio público en lugares abiertos. En lugares cerrados suspendidas
	Actividades económicas Generales	Actividades laborales consideradas esenciales y las actividades no esenciales con una operación reducida
Amarillo	Escuelas	Suspendidas
	Espacio público	Aforo permitido en las actividades del espacio público en lugares abiertos y en lugares cerrados con restricciones
	Actividades económicas generales	Todas las actividades laborales
Verde	Escuelas	Sin restricciones
	Espacio público	
	Actividades económicas generales	

Fuente: DOF: 14/05/2020 ACUERDO por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por

regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias, ANEXO, SEMÁFORO POR REGIONES.

Asimismo, la citada estrategia establece cuatro principios que deberán aplicarse para la correcta toma de decisiones y la implementación exitosa de los planes de retorno al trabajo, en los términos siguientes:

PRINCIPIO		DESCRIPCIÓN
1	Privilegiar la salud y la vida	Basado en el derecho a la salud de todas las personas, garantizado en el artículo 4 constitucional, y el derecho a una vida digna, hay que comprender que lo más importante son la salud y la vida de todas las personas, por lo que siempre deberán ponderarse como los elementos prioritarios. Se busca no sólo que las personas trabajadoras se protejan y cuiden de sí mismas y de sus familias, sino también de mejorar la seguridad en salud de su entorno laboral y su sentido de pertenencia en la sociedad y en sus centros de trabajo, así como en la corresponsabilidad en el cuidado de la salud.
2	Solidaridad y no discriminación	La solidaridad con personas empleadoras y trabajadoras sin distinción por su nivel económico, educativo, lugar de origen, sexo, género, orientación sexual, edad, estado de embarazo o condición de discapacidad o salud, será necesaria para alcanzar la reactivación económica de manera integral. Durante los niveles de alerta máximo, alto y medio, se deberá apoyar a las personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, que tienen a su cargo a menores cuyas escuelas están cerradas por la contingencia, o bien que tienen a su cuidado a personas adultas mayores o personas con enfermedades crónicas. La reanudación de actividades en los centros de trabajo deberá darse en un marco de no discriminación y con la estricta aplicación de sus derechos laborales, con independencia de su rama de actividad o sector y condición de vulnerabilidad ante la infección por el SARS-CoV-2.
3	Economía moral y eficiencia productiva	El regreso a las actividades laborales deberá darse en el marco de una nueva cultura de seguridad y salud en el trabajo, necesario para lograr el bienestar de personas empleadoras y personas trabajadoras y el impulso a la economía. El impacto de las medidas que se implementen deberá ser perdurable, transformando los procesos productivos, promoviendo el desarrollo y la salud de las personas trabajadoras y sus familias, con un consecuente impacto en la productividad de los centros de trabajo.
4	Responsabilidad compartida (pública, privada y social)	El desarrollo de México y la efectividad de las medidas son una tarea de todos. El proceso de reactivación económica no se entiende sin una participación coordinada de los sectores público, privado y social, en un marco de desarrollo incluyente, sin dejar a nadie atrás ni a nadie afuera, priorizando el bienestar social y transitando juntos hacia la Nueva Normalidad.

Fuente: DOF:29/05/2020 ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas.

Ahora bien, retomando el principio 2 *Solidaridad y no Discriminación* en el marco de una nueva cultura de seguridad y salud en el trabajo, necesario para lograr el bienestar de personas empleadoras y personas trabajadoras y el impulso a la economía en el sentido de implementar medidas perdurables, que transformen los procesos productivos, promuevan el desarrollo y la salud de las personas trabajadoras y sus familias, con un consecuente impacto en la productividad de los centros de trabajo; es indispensable que la Cámara de Diputados, retome la discusión de la figura del trabajo a distancia y la utilización de tecnologías de la información y comunicación como una de las vías para garantizar la vida, la salud y la seguridad en el trabajo de millones de mexicanas y mexicanos en la segunda década del siglo XXI.

En el mismo sentido, analizar las posibles ventajas/expectativas y desventajas/dificultades del teletrabajo, que forman parte de las conclusiones a la que expertos en la materia han llegado y que han sido retomadas en: *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: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros* (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016. página 17., que a continuación se detalla:

	Posibles ventajas/expectativas	Posibles desventajas/dificultades
<b>Sociedad *</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorable al medio ambiente</li> <li>Menor presión en la infraestructura</li> <li>Colaboración global</li> <li>Mayor preparación para casos de desastre</li> <li>Mayores facilidades para las personas con discapacidades</li> </ul>	
<b>Empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de gastos generales</li> <li>Aumento de los márgenes de beneficio</li> <li>Menor rotación de personal</li> <li>Ampliación de la cantera de talentos</li> <li>Poco costoso, ventajoso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de otros tipos de gasto (aunque en general inferiores)</li> <li>Mayores exigencias en materia de TIC</li> <li>Problemas de seguridad</li> <li>No aplicable a algunas tareas</li> <li>Cierta pérdida de control</li> </ul>
<b>Trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menor costo/tiempo de desplazamiento</li> <li>Flexibilidad de opciones de vida</li> <li>Flexibilidad para el cuidado de personas a cargo</li> <li>Mayor autonomía</li> <li>Mayor satisfacción laboral</li> <li>Menor estrés</li> <li>Mayor conciliación de la vida laboral y privada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difuminación de la separación entre vida laboral y privada/mayores posibilidades de conflicto entre ambas</li> <li>Trabajo en días festivos</li> <li>Dificultades para «desconectar» del trabajo</li> <li>Aislamiento social y profesional</li> <li>Pérdida de oportunidades laborales</li> </ul>

\* En relación con las posibles desventajas para la sociedad, algunos autores sugieren que el teletrabajo podría promover la dispersión urbana puesto que los asalariados en régimen de teletrabajo normalmente pueden permitirse vivir a mayor distancia de los locales de sus empleadores; otros autores sugieren que el trabajo a domicilio puede reforzar la división por género de las tareas domésticas, porque facilita la realización de tareas no remuneradas de prestación de cuidados.

Por lo anterior y en aras de fortalecer el *principio de responsabilidad compartida en los sectores público, privado y social* previsto en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas del 29 de mayo de 2020, en mi calidad de Diputado Federal integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, considero urgente reformar y adicionar diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo con el objeto de reconocer expresamente la figura del trabajo a distancia en el que se utilicen las tecnologías de la información y comunicación, así como las reglas generales de organización de esta modalidad de trabajo con la finalidad de garantizar a los trabajadores y empleadores el acceso a un proceso efectivo de reactivación económica sin dejar a nadie atrás, ni a nadie afuera.

## Argumentos

El 20 de junio de 1996 en el marco de la octogésima tercera reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), efectuada en Ginebra Suiza, la Conferencia General de dicha organización, adoptó el Convenio 177 que integrada por 18 artículos reconoció a la figura del trabajo a domicilio como el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza ya sea en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Asimismo, reconoce que a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario podrá ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales y destaca que una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

Respecto de la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio 1996 de la OIT, el organismo aseveró que en muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio; así como condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio, dentro de las que destacan:

- I. Definiciones y campo de aplicación
- II. Disposiciones generales
- III. Control del trabajo a domicilio
- IV. Edad mínima
- VI. Remuneración
- VII. Seguridad y salud en el trabajo
- VIII. Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias
- IX. Seguridad social y protección de la maternidad
- X. Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo
- XI. Solución de conflictos
- XII. Programas relativos al trabajo a domicilio
- XIII. Acceso a la información



En este contexto es oportuno mencionar que si bien el Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio de 1996, entró en vigor hasta el 22 de abril de 2000 y cuenta con 10 ratificaciones, cinco de países de la Unión Europea y Argentina en el continente americano y en lo que respecta al Estado mexicano, el Senado de la República tiene pendiente su ratificación y el retorno a la nueva normalidad derivado de la pandemia por Coronavirus COVID-19 debe considerarse como una oportunidad para que la cámara alta analice la viabilidad de una posible ratificación.

Al respecto del tema, un estudio de la Dra. Tatsiana Ushakova, titulado: *el Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?* en la Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, 2015, páginas 5, 11, 14 a la letra señala:

“La noción del Convenio núm. 177 (y de la Recomendación correspondiente núm. 184) de la OIT, a primera vista reducida al trabajo a domicilio, posee un contenido bastante más amplio. Desde este punto de vista, incluye elementos inmutables y elementos que permiten una interpretación dinámica, aplicable a la realidad cambiante del trabajo a distancia.

Se adopta un compromiso especial con los colectivos más vulnerables: las mujeres y los niños. En relación con las mujeres, el trabajo a domicilio puede ser una elección voluntaria y un medio de conciliación de la vida laboral y familiar. De aquí que se ponga el acento en la igualdad en la protección de la maternidad con otro tipo de trabajadoras y trabajadores.

...

...

La promoción de la ratificación del Convenio núm. 177 **no descarta la posibilidad de su revisión y actualización, tal y como está previsto en el art. 16.** En virtud de este artículo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo puede considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) la cuestión de la revisión total o parcial del Convenio.

Independientemente de que el Convenio 177 y su correspondiente Recomendación 184, sean considerados como instrumentos jurídicos internacionales de naturaleza flexible, por reducirse a recomendaciones a la comunidad internacional, estoy convencido que derivado de las medidas y acciones extraordinarias que México ha implementado desde que el Consejo Nacional de Salubridad reconoció a la enfermedad altamente contagiosa COVID-

19 como una pandemia y declarara la emergencia nacional para privilegiar el derecho a la vida y la salud de los habitantes de nuestro país, es urgente que la Ley Federal del Trabajo contemple un régimen más favorable para las trabajadoras y trabajadores que actualmente llevan a cabo un trabajo a distancia haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación.

La presente Iniciativa tiene por objeto adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo con el objeto de incorporar la figura del teletrabajo; su campo de aplicación; dotar de atribuciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para definir las bases y la aplicación de la política nacional en materia de teletrabajo con la participación de los órganos tripartitas, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de autoridades conciliadoras y registrales; edad mínima de contratación; derecho asociación de trabajadores o patrones y a la negociación colectiva; edad mínima para contratación; remuneración a partir de tasas salariales mínimas; seguridad social y salud; jornadas de trabajo, periodos de descanso y licencias por maternidad, paternidad y adopción; protección en casos de terminación de la relación de trabajo y solución de conflictos; programas de capacitación y certificación y acceso a la información. Adicionalmente, considero indispensable derogar el segundo párrafo del artículo 311 de la ley objeto de la expresión legislativa en la que de manera general e implícita se define al teletrabajo.

Por lo expuesto y con fundamento los artículos 71, fracción II; artículo 78, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el artículo 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, presento a consideración de esta honorable soberanía

## **INCIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA UN CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se reforma el artículo 311 y se adiciona un capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar 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 previstas en el **Capítulo XII Bis** y en las disposiciones generales de esta Ley.

## Capítulo XII Bis Teletrabajo

**Artículo 330-A.** Teletrabajo es una modalidad de organización laboral a distancia en la que se hace uso de las tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de actividades requeridas por un patrón.

**Artículo 330-B.** Teletrabajador es la persona que desempeña funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón.

**Artículo 330-C.** Son patrones las personas que dan teletrabajo, sea que suministren o no los equipos para acceder a las tecnologías de la información y comunicación y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

**Artículo 330-D.** La simultaneidad de patrones no priva al teletrabajador de los derechos que le concede el presente capítulo.

**Artículo 330-E.** Los patrones que den teletrabajo deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones de teletrabajo que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el teletrabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

**Artículo 330-F.** Las condiciones del teletrabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Teletrabajo. El escrito contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del teletrabajador y del patrón;
- II. Naturaleza, calidad y cantidad del teletrabajo;
- III. Monto del salario y fecha de pago; y
- IV. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

**Artículo 330-G.** El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Teletrabajo, el cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Teletrabajo, dentro de tres días, hará a las partes las

observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Teletrabajo.

**Artículo 330-H.** Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de teletrabajadores, autorizado por la Inspección del Teletrabajo, en el que constarán los datos siguientes:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del teletrabajador y dos lugares donde habitualmente se lleva a cabo el teletrabajo;
- II. Días y horario para la entrega y recepción del teletrabajo y para el pago de los salarios;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del teletrabajo;
- IV. Equipo y periodicidad en que se proporcionen al teletrabajador, valor de los mismos y, forma de pago del equipo perdido o deteriorados por culpa del teletrabajador;
- V. Forma y monto del salario; y
- VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Teletrabajo.

**Artículo 330-I.** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes teletrabajos, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- I. La naturaleza y calidad de los teletrabajos;
- II. El tiempo promedio para la elaboración del teletrabajo;
- III. Los salarios y prestaciones percibidos por los teletrabajadores;

**Artículo 330-J.** Los salarios de las personas que desempeña funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el teletrabajo.

**Artículo 330-K.** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde se contrate a los teletrabajores;
- II. Proporcionar equipos de teletrabajo cuando éstos formen parte del contrato de teletrabajo;
- III. Recibir oportunamente el teletrabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- IV. Hacer constar en la libreta de cada teletrabajador, al momento de recibir el teletrabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
- V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

**Artículo 330-L.** La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho a las personas que desempeñan funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón, una indemnización por el tiempo perdido.

**Artículo 330-M.** Las personas que desempeñan funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón, tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos de tecnologías de la información y comunicación que reciban del patrón;
- II. Elaborar el producto del teletrabajo de acuerdo con la calidad convenida;
- III. Recibir y entregar el teletrabajo en los días y horas convenidos; y
- IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los equipos de tecnologías de la información que reciban. La responsabilidad del teletrabajador se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

**Artículo 330-N.** También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

De igual forma, las personas que realizan teletrabajo tienen derecho a seguridad social, protección y licencias por maternidad, paternidad y adopción.

**Artículo 330-Ñ.** Las personas que realizan teletrabajo tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

**Artículo 330-O.** A la persona que desempeña funciones a partir del uso de las tecnologías de la información y comunicación a distancia y sin vigilancia física del patrón a la que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

**Artículo 330-P.** Los Inspectores del Trabajo de acuerdo con la modalidad de teletrabajo, tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar si las personas que proporcionan teletrabajo se encuentran inscritas en el Registro de Patronos. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que, de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;
- II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de teletrabajadores y las Libretas de teletrabajo;
- III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se contrate el teletrabajo;
- IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
- V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al teletrabajador similar;
- VI. Practicar entrevistas a los teletrabajadores en el local donde habitualmente se ejecute el teletrabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
- VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a teletrabajadores que ejecuten trabajos similares.

**Artículo 330-Q.** Corresponde a las autoridades, la promoción, fomento y estímulo del teletrabajo en coordinación con los sectores público, privado y social para garantizar el acceso al derecho al teletrabajo a distancia haciendo uso de

tecnologías de la información y comunicación, a las mujeres, personas jóvenes, de la tercera edad, con discapacidad, entre otras.

**Artículo 330-R.** Para definir las bases y la aplicación de la política nacional en materia de teletrabajo, se garantizará la participación de los órganos tripartitas, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de autoridades conciliadoras y registrales.


### Transitorios

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

**Segundo.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, contará con 180 días para actualizar y difundir ampliamente la Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19.

**Tercero.** La Guía para la implementación del teletrabajo en los centros de trabajo, deberá de ser revisada y actualizada por lo menos una vez al año y contará con la opinión de los órganos tripartitas, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de autoridades conciliadoras y registrales

Dado en la sede de la Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión, el 23 de junio de 2020.



**DIP. RICARDO FLORES SUÁREZ (rúbrica)**