

## **INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA ALEMÁN MUÑOZ CASTILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI**

María Alemán Muñoz Castillo, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIV Legislatura del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, , en ejercicio de la facultad conferida en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I, 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta asamblea iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

La nueva normalidad en México ocasionada por la pandemia por Covid-19 nos obliga a reflexionar respecto del ejercicio de los derechos y de temas de interés para las personas y las diferentes formas en cómo nos interrelacionamos en la sociedad.

El trabajo y el ingreso es una de las principales preocupaciones; antes de la contingencia sanitaria algunos de los retos eran incrementar el empleo formal, así como la mejora de las condiciones laborales con perspectiva de género, el primer empleo para los jóvenes, el trabajo de personas con discapacidad, el fortalecimiento de los trabajadores independientes, etcétera; hoy es necesario agregar los desafíos de conciliar el trabajo con la familia y conciliar el teletrabajo o “home office” con la productividad.

La conciliación trabajo familia ya venía discutiéndose en nuestro país como parte de los derechos humanos y en especial como un elemento de la regulación del trabajo con perspectiva de género, tomando en cuenta la necesidad de realizar las labores en corresponsabilidad por las y los integrantes de la familia, que por motivos de la contingencia, aporta el elemento del cuidado de la salud y la vida, obligando a realizar muchas actividades de estudio y trabajo por medio de herramientas tecnológicas.

Ante el panorama de la continuidad de esta enfermedad y la demanda de adaptarnos a esta nueva realidad, nos vemos en la necesidad de que se regulen las nuevas formas de conceptualizar la jornada de trabajo, así como la conciliación de trabajo-casa y teletrabajo-productividad. Siendo el objetivo de esta iniciativa comenzar con algunas reformas que atiendan lo urgente respecto de la salud, pero sin olvidar que estas circunstancias solo adelantaron el análisis de la regulación del empleo con perspectiva de género y con un enfoque de protección de las relaciones familiares.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice que la ley debe proteger la organización y el desarrollo de la familia:

**Artículo 4o.** La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Estos derechos de la familia deben analizarse de forma integral con los demás derechos que se interrelacionan y que la misma Constitución protege y para el caso que nos ocupa los del trabajo, salud, educación, principalmente.

En el documento de notas *Alternativas que pueden facilitar la conciliación de vida laboral y familiar*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala:

Los horarios laborales y el lugar de trabajo son factores importantes que afectan la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares. Organizar el trabajo de una forma que favorezca su conciliación con la vida extralaboral, puede también mejorar la productividad de la empresa y la igualdad entre hombres y mujeres.

Además de varias recomendaciones respecto de la flexibilidad en el concepto de la jornada laboral a través de diversos esquemas de organización y explica qué es el teletrabajo:

Teletrabajo significa la posibilidad de trabajar fuera del lugar de trabajo por un periodo de tiempo. La casuística es variada: mientras algunas personas trabajan siempre desde sus hogares, otras alternan el trabajo en casa y en la organización regularmente o en caso de emergencias familiares u otras situaciones extraordinarias...<sup>1</sup>

Las medidas preventivas por la pandemia obligaron a que los sectores público y privado realizaran sus actividades con su personal trabajando en casa, con excepción de las de tipo esencial, que continuaron ofreciendo productos o servicios de forma presencial.

Lo anterior demuestra que es posible considerar como opción el teletrabajo para seguir enfrentando esta enfermedad y para regular la conciliación del trabajo y la familia.

Ahora nos toca analizar los mecanismos adecuados que son posibles en materia laboral, que pueden ser desde los contratos individuales o colectivos, los convenios sindicales, normas internas y las leyes.

En este sentido la capacitación también debe fortalecerse, no sólo para el ingreso, ascenso y la permanencia en el trabajo en los términos que ya existen, sino también para adaptarse a las emergencias sanitarias o de otro tipo ajenas a las dos partes principales de la relación laboral, para eficientar el tiempo en el trabajo, ya sea presencial o a distancia, lo que implica contar con computadoras, Internet, el manejo de estas tecnologías, la seguridad de la información, entre otras.

Ante el Covid-19, la OIT<sup>2</sup> señala

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La OIT y sus mandantes –gobiernos, trabajadores y empleadores– tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo.”

La Cepal por su parte plantea un panorama difícil para el empleo en el documento La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales:<sup>3</sup>

En el contexto de las medidas de contención del Covid-19, se prevé que el empleo en el comercio, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera se cuente entre el más afectado, mientras que el trabajo en sector agropecuario (indispensable para la subsistencia general y, generalmente, con la posibilidad de mantener el distanciamiento físico en el trabajo) está con un riesgo de pérdida (temporal) medio-bajo (Cepal/OIT, 2020)

(...)

Entre las diferentes categorías de ocupación, en el contexto de las medidas de contención del Covid-19 el trabajo por cuenta propia tiende a ser más afectado que el trabajo asalariado.

(...)

Las medidas de contención del Covid-19 afectarán en mayor o menor grado, según su duración, la viabilidad de muchas micro y pequeñas empresas formales.

En cuanto al teletrabajo señala:

Una de las transformaciones del trabajo facilitadas por la digitalización es el teletrabajo que, en ocasiones, ha sido fomentado no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente.

Refiere que la proporción de trabajo susceptible a realizarse a distancia varía entre países por cuatro razones: las características de las actividades, las características de la estructura productiva, la existencia de un gran sector informal donde el teletrabajo no es una opción real y el nivel de infraestructura tecnológica.

El panorama es complicado desde el punto de vista de las anteriores razones, que comienza con los pocos estudios realizados en México en la materia a diferencia de otros países que ya tienen años aplicando el teletrabajo.

A pesar de ello, para algunas empresas el teletrabajo o home office ha dado resultados, lo que ha sido analizado por medios periodísticos:

El 79 por ciento de las empresas en México consideran ampliar el trabajo remoto una vez terminado el confinamiento por el Covid-19, de acuerdo con Atento, firma de servicios de relación con clientes y externalización de procesos de negocio.

“Resulta bastante revelador que, tras la crisis, los clientes tengan tan claro que el trabajo remoto ha venido para quedarse. Sin duda, vemos una gran oportunidad en la implantación a largo plazo del modelo de home office. Los resultados están demostrando que se pueden mantener los mismos estándares de calidad y eficiencia con empleados más motivados, aplicando herramientas de seguimiento adaptadas a la nueva situación.”<sup>4</sup>

Ante este escenario se propone una regulación mínima que debe ir acompañada de la evaluación de su funcionamiento, por las instituciones públicas en materia del trabajo, respecto a la jornada laboral, pero también para que exista capacitación en materia del trabajo a distancia, para que el patrón puede identificar las necesidades de la empresa y transmitir a sus trabajadores las metas y resultados que se esperan en el trabajo en casa y conciliar así el teletrabajo con la productividad.

Por lo anteriormente expuesto, es que presentamos la siguiente iniciativa con proyecto de

## **Decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se adiciona y reforma los artículos 59, 132 y 153-A de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

**Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo y los días de trabajo en las modalidades presencial o de teletrabajo.**

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones

I. y II. ...

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, **aún si pacta con los trabajadores la modalidad de teletrabajo**, 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. a XXXIII. ...

**Artículo 153-A.** Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral, **el manejo de herramientas tecnológicas** y su productividad, **así como el cuidado de su salud**, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

...

...

...

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo. **La capacitación podrá pactarse presencial o por medio de herramientas digitales a distancia de acuerdo a la naturaleza de su contenido.**

### **Transitorio**

**Único.** El presente decreto se publicará en el Diario Oficial de la Federación y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

### **Notas**

1 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_189334.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf)

2 <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>

3 [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

4 <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/el-79-de-las-empresas-mantendra-el-home-office-despues-del-covid-19>

Salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, a 15 de septiembre de 2020.

Diputada María Alemán Muñoz Castillo (rúbrica)

SILL