

INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita, Martha Angélica Zamudio Macías, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo señalado en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y en los Artículos 6, Numeral 1, Fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan el capítulo XII Bis del título sexto y los artículos 330-A a 330-J de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

“La pandemia del Covid-19 es entre muchas otras cosas un experimento masivo en teletrabajar”.¹

Con esta frase, Katherine Guyot e Isabel Sawhill, investigadoras de The Brookings Institution, inician un detallado análisis sobre el estado y futuro del teletrabajo en Estados Unidos de cara a la crisis económica que cientos de países enfrentan debido a la pandemia del Covid-19. De acuerdo con ambas investigadoras, el teletrabajo era un método de empleo poco utilizado en Estados Unidos previo a la pandemia. Utilizando cifras del Bureau of Labor Statistics, las investigadoras afirman que tan solo un tercio de los trabajadores estadounidenses reportaron haber trabajado desde casa entre 2017 y 2018. De este grupo, la gran mayoría lo hicieron de forma informal, terminando tareas y proyectos en casa sin ningún tipo de remuneración adicional. Sólo 20 por ciento afirmó haber sido recompensado por estos trabajos y sólo 12 por ciento llegó a trabajar un día completo desde casa al menos una vez al mes.²

En contraste con estas cifras, los últimos meses han probado que la crisis económica ocasionada por la pandemia ha convertido al teletrabajo en la norma que desacredita la excepción.³

Para el caso mexicano, no existen estadísticas equivalentes a las que elabora el Bureau of Labor Statistics estadounidense. No contamos con los datos que nos permitirían contrastar la nueva realidad de millones de trabajadores mexicanos con la que experimentaban tan solo unos cuantos meses atrás. Sí existen, sin embargo, algunos estudios recientes que siguen la pista del impacto que ha tenido la pandemia sobre el trabajo en México y cómo la población y los empleadores se han adaptado a las nuevas circunstancias.

De acuerdo con uno de estos estudios, realizado por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa de la Universidad Panamericana en colaboración con otras instituciones latinoamericanas; tan sólo 34 por ciento de los trabajadores mexicanos trabajaban desde su casa de tiempo completo antes de que iniciara la pandemia. Durante los últimos meses; sin embargo, más de 68 por ciento ha reportado encontrarse trabajando desde su hogar.⁴

El mismo estudio (estructurado en torno a entrevistas) también encontró que las y los trabajadores mexicanos son particularmente receptivos a esta modalidad de empleo, pues 76 por ciento reportó que sus actividades se ajustaban de forma natural a dicha modalidad y más de 50 por ciento contestó que estaría dispuesto a continuar trabajando a distancia, aún después de terminar la presente pandemia.⁵

Cabe destacar, adicionalmente, que el entusiasmo por el teletrabajo no es exclusivo de las y los trabajadores. De acuerdo con distintos sondeos, amplios segmentos del empresariado mexicano han encontrado que sus recientes experiencias con el teletrabajo están preparando el terreno para una adopción mucho más amplia y plural en el futuro cercano.⁶ Un sondeo en particular, realizado por la firma de servicios al cliente *Atento*, encontró que “de acuerdo con los resultados de una encuesta a compañías de los sectores de *retail*, banca, seguros y

telecomunicaciones; 27 por ciento prevé invertir más en aplicaciones móviles, mientras que el 23 por ciento en aplicaciones web y 21 por ciento a soluciones de contact center en los próximos meses”.⁷

La pandemia ha sido un catalizador obligado para la venturosa adopción del teletrabajo como una verdadera alternativa al trabajo presencial. La crisis demandó un cambio radical de la forma en la que concebíamos el trabajo y su práctica. Obstáculos que antes se reconocían como motivos de peso para desestimar el potencial del teletrabajo ahora se comprueban sobredimensionados por la experiencia colectiva de los últimos meses. El escepticismo que antes prevalecía, sin embargo, no puede ser desestimado únicamente a través de anécdotas. Cualquier propuesta para modificar nuestro marco normativo vigente requiere de un sólido fundamento teórico, independientemente de la popularidad de las medidas que podrían llegar a implementarse. Por ello, es fundamental responder a los dos principales cuestionamientos que se imputan al teletrabajo: que éste reduce la productividad de las empresas y que no existen métodos de administración apropiados que permitan la implementación sostenida de dicha modalidad de empleo.

En el primer caso, existe ya una amplia literatura que relata la insolvencia de dicha suposición y destaca, por el contrario, un incremento significativo en la productiva de las y los teletrabajadores.

En 2013, investigadores del Harvard Business Review realizaron un estudio con el objetivo de identificar cuáles tareas toman la mayor parte del tiempo de los trabajadores ocupados en la economía del conocimiento y cómo dichas tareas impiden mejorar la productividad de la oficina. A través de una serie de entrevistas realizadas en 39 compañías distintas, los investigadores Julian Birkinshaw y Jordan Cohen encontraron que, en promedio, las y los trabajadores pasaban 41 por ciento de su jornada laboral realizando tareas insatisfactorias y de poco valor para las empresas.⁸ Entre las tareas que más tiempo costaban a las y los trabajadores estaban las reuniones de trabajo innecesarias, la administración personal de tareas que no correspondían al trabajador y la constante recalendarización de actividades.

Para el 2020, ambos investigadores decidieron rehacer el mismo estudio, tomando en consideración la implementación obligatoria del teletrabajo en diversos sectores de la economía, dadas las condiciones sanitarias por las que aún atravesamos. De forma poco sorpresiva, encontraron que muchas de las actividades improductivas que antes realizaban estos trabajadores desaparecieron una vez que las empresas les otorgaron mayor libertad para planear su propio trabajo. En promedio, las y los trabajadores ocuparon 12 por ciento menos tiempo en reuniones de trabajo y 9 por ciento más del mismo atendiendo a clientes y compañeros de trabajo. El monto de actividad poco satisfactorias se redujo de 27 a 12 por ciento y el monto de tareas delegables pasó de 41 a 27.⁹ De forma general, el teletrabajo permitió que muchos de estos trabajadores pudiesen administrar con mayor facilidad su propio tiempo, permitiéndoles enfocarse en actividades que fuesen valiosas no solo para ellos, sino también para su empresa.

Estos resultados reflejan que la preocupación en torno a la productividad de las y los teletrabajadores está sobredimensionada y carece de antecedentes empíricos claros.

Respecto al segundo caso, entendido como la viabilidad a largo plazo del teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo ha enfatizado que “los empleadores tienen que tomar en consideración la perspectiva de los trabajadores con relación a los retos y oportunidades que el teletrabajo tiene para ellos. Los trabajadores y sus representantes tienen que jugar un papel activo en el proceso deliberativo a través del diálogo social constructivo, que puede tomar diversas formas, incluyendo las consultas, el intercambio de información y la negociación”.¹⁰

Adicionalmente, ha destacado que “esta nueva era del teletrabajo requerirá un uso generalizado de un nuevo tipo de gerencia –una que se construya sobre la confianza y el trabajo basado en resultados– y también de una nueva forma de trabajar –más autónoma, flexible y que se adapte de mejor forma a las circunstancias individuales y las preferencias de las y los trabajadores”.¹¹

Esta visión optimista del teletrabajo, sin embargo, no debe de permitir que pasemos por alto algunas de las principales consecuencias negativas del teletrabajo continuo. De acuerdo con el mismo reporte de Guyot y Sawhill, “muchos de los efectos negativos del trabajo remoto aplican a su uso continuo, no así al teletrabajo ocasional o temporal”.¹²

“El distanciamiento profesional causado por el teletrabajo puede tener un impacto negativo en el bienestar de las y los trabajadores [...] Trabajar en grupos desde casa se encuentra en conflicto con la presente necesidad de mantener distanciamiento social para mantener bajo control la propagación del coronavirus pero, bajo circunstancias más normales, el teletrabajo parece ser mucho más exitoso cuando se le alterna con el trabajo presencial”.¹³

En este sentido, hay diversos estudios y publicaciones que dan soporte a la premisa de que el teletrabajo funciona mejor en un contexto opcional y no obligatorio. De acuerdo con un análisis del Pew Research Center, la crisis por el coronavirus permitió que miles de negocios experimentasen en tiempo real lo que antes sólo algunos grupos de cabildeo promovían: el teletrabajo como opción de empleo para un mayor número de trabajadores, especialmente para aquellos que no se encontraban en puestos administrativos de alto rango.¹⁴ Antes del comienzo de la pandemia, el teletrabajo era visto como una suerte de prestación adicional entre empleadores; un beneficio concreto para el trabajador que en todo momento era opcional.

De acuerdo con David Streitfeld, quien es un periodista de investigación para el New York Times, esta forma de abordar el teletrabajo, desde la obligatoriedad y la inspección continúa, no ha tenido buenos resultados para las empresas o para los teletrabajadores.

En una investigación reciente, Streitfeld abordó a diversos supervisores y directivos de compañías estadounidenses que implementaron, años atrás, esquemas obligatorios de teletrabajo con el fin de reducir sus costos operativos. De forma generalizada, las experiencias arrojaron pocos resultados e incrementaron el malestar y los conflictos entre teletrabajadores y supervisores.¹⁵ De forma ilustrativa, uno de los directivos entrevistados aseguró que “las empresas están diciendo que trabajar desde casa está funcionando tan bien que dejaremos que los trabajadores lo hagan por siempre [...] es un buen mensaje publicitario, muy romántico y muy poco realista. Estaremos de vuelta en la oficina tan pronto exista una vacuna”.¹⁶ Las dificultades inherentes a la implementación de un esquema de teletrabajo permanente y obligatorio superan los pocos escenarios positivos, e hipotéticos, que podrían darse en el futuro. Por este motivo, considero que es fundamental que la próxima reforma en la materia contemple los efectos negativos de un esquema de teletrabajo no opcional.

Ante los retos administrativos que enfrentan teletrabajadores, supervisores y directivos, la implementación de spyware en el ámbito laboral se ha vuelto una alternativa particularmente atractiva.

De acuerdo con Tom Spiggle, abogado laborista y columnista *senior* en la edición estadounidense de la revista *Forbes*, los empleadores tradicionalmente tiene cinco motivos por los cuales implementan software de monitoreo: para proteger a la empresa en casos de litigio o investigaciones internas, para mantener la integridad del hardware y software que utilizan sus empleados ante amenazas cibernéticas, para proteger la propiedad intelectual y secretos industriales de la compañía, para asegurarse de que los trabajadores estén realizando su trabajo, y para asegurarse de que los trabajadores mantienen cierto nivel de productividad.¹⁷

Aduciendo dichos motivos, miles de empleadores han incrementado la demanda global por programas software de espionaje y monitoreo, aprovechando la creciente oferta de dichos servicios y la ausencia de un marco normativo que permita definir límites claros a este tipo de herramientas.¹⁸

Para poner a prueba una de las aplicaciones de monitoreo en tiempo real más populares entre los empleadores de Estados Unidos, el periodista de investigación Adam Satariano del New York Times decidió adquirir dicho programa y monitorear su propia actividad laboral, al tiempo que compartía toda la información recabada con su editora. Después de tres semanas, Satariano y su editora encontraron que era posible determinar no solo todos los documentos en los que había trabajado sino también sus visitas al parque, los restaurantes que visitó en sus recesos, la escuela de sus hijos, la ropa que utilizaba en casa, el tiempo que se ejercitaba y los sitios de comida en donde ordenaba su cena.¹⁹

Esta historia de vigilancia y monitoreo, que fácilmente nos evoca las imágenes e ideas plasmadas por el famoso novelista George Orwell en su obra *1984*, es completamente real y legal dentro de nuestro marco jurídico actual.

Esta invasión sistemática a la privacidad será, quizás, el principal riesgo que corran las y los teletrabajadores mexicanos en el futuro cercano. De momento, nuestra Ley no contempla la prohibición de este tipo de software, ni tampoco ofrece garantías en torno al uso de la información que se recabe por dicho medio.

Retomando la posición adoptada por la OIT en su manual para el teletrabajo, considero que “esta nueva era del teletrabajo requerirá un uso generalizado de un nuevo tipo de gerencia – una que se construya sobre la confianza y el trabajo basado en resultados – y también de una nueva forma de trabajar – una que sea más autónoma, flexible y se adapte de mejor forma a las circunstancias individuales y las preferencias de las y los trabajadores”.²⁰ Debemos abogar por que la Ley Federal del Trabajo anteponga el bienestar de las y los teletrabajadores por encima de otras consideraciones.

Finalmente, es necesario destacar que otra consideración importante para la elaboración de la próxima reforma es la protección de la información confidencial o sensible del empleador.

En estos momentos, millones de empleados regresan a su hogar con información confidencial de la empresa en la que laboran. Esta información puede representar desde un simple memorándum entre compañeros hasta secretos industriales que son fundamentales para las operaciones de la compañía. Cada red de acceso a Internet y cada computadora representa una puerta de acceso para conocidos y extraños. El principal reto que enfrentarán los empleadores en la implementación del teletrabajo es la protección de esta información.

“Muchas organizaciones protegen sus redes con firewalls que restringen el acceso a información y recursos particulares, algo similar a poner un candado a la puerta. Muchas otras también cuentan con redes virtuales privadas (VPN, por sus siglas en inglés) que permiten encriptar los datos que pasan de las redes corporativas a los empleados remotos. Pero qué tan efectivo es esto depende de la forma en la que el VPN permite acceso a los empleados; ya sea a través de contraseñas sencillas que pueden averiguarse o les pueden ser “robadas”, es importante que se tengan pasos adicionales para fortalecer la seguridad”.²¹

Además de recomendar el establecimiento de medidas estándar en ciberseguridad, como la creación de firewalls y VPNs, organizaciones como la OIT y el Fondo Monetario Internacional (FMI) recomiendan que los empleadores socialicen estos riesgos entre sus teletrabajadores, limiten el número de operaciones sensibles que pueden realizarse desde el hogar, y utilicen herramientas y programas que hayan sido previamente vetados por la empresa para garantizar la seguridad de la información.²²

Visto desde esta perspectiva, la ciberseguridad en el teletrabajo no parecería ser, en primera instancia, materia que pudiese ser regulada en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, considero que es necesario añadir cuando menos una disposición específica que desincentive o castigue el uso inapropiado de información confidencial por parte de un teletrabajador.

Cómo puede leerse en algunas de las fuentes que cito anteriormente, la ciberseguridad es, fundamentalmente, un esfuerzo en conjunto entre el empleador y el teletrabajador. Como sujeto obligado, el empleador ya se encuentra regulado en materia de protección de datos personales (en este caso, los que pertenecen al teletrabajador) bajo las disposiciones de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.²³ No hay sin embargo ninguna disposición legal equivalente que sancione la filtración o uso malicioso de información confidencial por parte del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo considera en la fracción XIII del artículo 134 que los trabajadores están obligados a “guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.²⁴ Esta redacción, que data del año 1970, resulta insuficiente para sancionar el uso inadecuado de los datos con los que dispone el teletrabajador.

Por este motivo, es necesario que la próxima reforma tome en consideración las necesidades actuales de los empleadores y el potencial disruptivo de la información que se utiliza todos los días en el teletrabajo.

Apoyándome de la información y la evidencia que me antecede, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan el capítulo XII Bis del título sexto y los artículos 330-A a 330-J de la Ley Federal del Trabajo**, con la firme convicción de que el teletrabajo permitirá que millones de mexicanas y mexicanos se incorporen al mercado laboral, reduciendo así las peores consecuencias de la presente pandemia y abriendo paso en la construcción de una economía más flexible, incluyente y resiliente.

Considerandos

Sobre el trabajo digno, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en su Artículo 123, que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Para que esto sea posible, en el Gobierno “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.²⁵

Sobre la disponibilidad de las herramientas y la tecnología necesarias para llevar a cabo la presente modalidad de empleo, la Constitución establece que “el Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet”.²⁶

Sobre el derecho a la privacidad de los teletrabajadores, el Artículo 16 de la Constitución establece que “toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros”.²⁷

Sobre la normalización del teletrabajo como una actividad opcional y no obligada, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 2o. que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.²⁸ Dado que las normas del trabajo deberían buscar el equilibrio entre las necesidades del empleador y el bienestar del trabajador, se considera que el teletrabajo debe de ser regulado como una modalidad optativa de empleo, tomando en cuenta que la reciente experiencia internacional y la evidencia disponible indican que su obligatoriedad puede tener un impacto negativo sobre el bienestar de quien se emplea bajo dicha modalidad.

Sobre la duración y los límites temporales del teletrabajo, la Ley Federal del Trabajo establece que “la duración máxima de la jornada [laboral] será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.²⁹

Sobre el derecho a la desconexión digital de las y los teletrabajadores, la misma normatividad establece que “los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido [...]”.³⁰ En caso de que ello sucediese, “la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón apagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.³¹

Sobre la obligación de los empleadores a proveer de las herramientas e instrumentos necesarios para realizar un trabajo, la Ley establece que debe “proporcionar oportunamente a los trabajadores 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”.³² En el caso del teletrabajador, su conexión a banda ancha y equipo de cómputo deberán ser contemplados necesariamente como herramientas fundamentales para sus actividades.

Sobre el cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, la ley establece que los patrones deberán “cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios”³³ y que los trabajadores deberán “observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal”.³⁴ Dadas estas disposiciones, una nueva Norma Oficial Mexicana en materia de salud y seguridad en el teletrabajo es deseable para un futuro esquema de regulación.

Finalmente, sobre la rescisión de la relación de trabajo cuando se vulnere la confidencialidad de los insumos del trabajo, la Ley establece que es motivo de rescisión que el trabajador revele “los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa”.³⁵ La información confidencial que se utiliza en el teletrabajo no es plenamente aplicable a esta disposición previa, mas su existencia sienta un precedente para una disposición equivalente en lo que concierne específicamente al teletrabajo.

Dadas las consideraciones anteriores y la exposición de motivos que les presidieron; se somete a consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el siguiente proyecto de

Decreto que adiciona el capítulo XII Bis del título sexto y los artículos 330-A a 330-J de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **adicionan** el capítulo XII Bis del título sexto y los artículos 330-A a 330-J de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Título
Trabajos Especiales

Sexto

[...]

Capítulo
Teletrabajo

XII

Bis

Artículo 330-A. Se considera teletrabajo a la modalidad opcional de empleo a través de la cual la persona trabajadora desempeña actividades remuneradas sin que su presencia física sea requerida en un sitio de trabajo específico y cuyo trabajo es realizado utilizando como soporte las tecnologías de la información y telecomunicaciones para establecer su contacto con la persona empleadora.

Para fines de esta Ley, se considera como persona teletrabajadora a quien, dentro del marco de la relación laboral, utilice las tecnologías de la información y telecomunicaciones para desempeñar sus actividades fuera del sitio de trabajo de la persona empleadora.

Artículo 330-B. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos y prestaciones que la persona trabajadora que desarrolle sus actividades en el sitio de trabajo de la persona empleadora. La persona empleadora deberá de garantizar la igualdad de condiciones en cuanto a trato, remuneraciones, capacitación, formación y oportunidades laborales para con la persona teletrabajadora.

Artículo 330-C. La persona trabajadora no podrá ser obligada a adoptar el teletrabajo como su principal modalidad de empleo. Cualquier persona trabajadora podrá solicitar el traspaso de sus actividades a la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando dichas actividades puedan desarrollarse de manera satisfactoria a través de esta modalidad, cuando la calidad del trabajo no quede comprometida por ello, y en previo acuerdo con la persona empleadora.

Artículo 330-D. La persona empleadora tendrá la obligación de proveer a la persona teletrabajadora de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus actividades, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.

Artículo 330-E. El teletrabajo deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

- I.** El nombre o denominación de la persona, física o moral, que participe como la persona empleadora en la relación laboral y el nombre de la persona teletrabajadora;
- II.** La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- III.** La descripción y especificaciones de las actividades que desempeñará la persona teletrabajadora;
- IV.** La remuneración, el método de cálculo de ésta y la periodicidad de los pagos;
- V.** El horario de trabajo al cual quedará adscrita la persona teletrabajadora;
- VI.** Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;
- VII.** Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y
- VIII.** Los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que serán brindados para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Artículo 330-F. La persona teletrabajadora deberá permanecer disponible y en contacto permanente con la persona empleadora dentro del horario de trabajo establecido en su contrato. La persona empleadora se comprometerá a respetar la privacidad de la persona teletrabajadora, reduciendo su contacto al mínimo necesario y evitando requerir de sus funciones fuera del horario de trabajo.

Artículo 330-G. Queda prohibida la utilización de software y tecnologías de la información que permitan monitorear en tiempo real el desempeño y a las actividades laborales de la persona teletrabajadora. Estas herramientas no podrán ser utilizadas en los útiles, instrumentos y materiales que la persona empleadora otorgue a la persona teletrabajadora para el desempeño de sus actividades, así como tampoco podrán ser requeridas en aquellos útiles, instrumentos y materiales que la persona teletrabajadora procure por sí misma.

Artículo 330-H. La persona teletrabajadora estará obligada a respetar la confidencialidad de la información y demás insumos que le sean provistos para la realización de sus actividades. La filtración o mal uso de estos insumos serán causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora.

Artículo 330-I. Las obligaciones y responsabilidades de la persona empleadora y de la persona teletrabajadora en materia de salud, seguridad y previsión de riesgos profesionales en el teletrabajo, se harán presentes en una norma oficial mexicana que creará la Secretaría y que deberá tomar en consideración los derechos de la persona teletrabajadora, así como garantizar el respeto a su privacidad.

Artículo 330-J. La secretaría establecerá una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, públicas y privadas, con el fin de facilitar la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores y grupos vulnerables a través de esta modalidad de empleo.

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 dispondrá de un plazo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para publicar la Norma Oficial Mexicana a la que hace referencia el Artículo 330-I del presente Decreto.

Tercero. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dispondrá de un plazo de veinticuatro meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para establecer la red nacional de organizaciones sociales a la que hace referencia el Artículo 330-J del presente Decreto.

Notas

1 Traducción propia. Guyot, Katherine; Sawhill, Isabel. *Telecommuting will likely continue long after the pandemic*. Washington. The Brookings Institution. 2020. Consultado en: <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/06/telecommuting-will-likely-continue-long-after-the-pandemic/>

2 *Ibidem*.

3 Loten, Angus. *For Many, Remote Work Is Becoming Permanent in Wake of Coronavirus*. Nueva York. The Wall Street Journal. 2020. Consultado en <https://www.wsj.com/articles/for-many-remote-work-is-becoming-permanent-in-wake-of-coronavirus-11590100453>.

4 Hernández, Mauricio. *México se apuntala como el país de AL que más apoya la dinámica de trabajar en casa*. México. Forbes. 2020. Consultado en: <https://www.forbes.com.mx/mexico-se-apuntala-como-el-pais-de-al-que-mas-apoya-la-dinamica-de-trabajar-en-casa/>.

5 Ibídem.

6 Redacción. *79 por ciento de las Empresas Mantendrá el Home Office Después del COVID-19* . México. El Financiero Bloomberg. 2020. Consultado en: <https://elfinanciero.com.mx/empresas/el-79-de-las-empresas-mantendra-el-home-office-despues-del-covid-19>.

7 Ibídem.

8 Birkinshaw, Julian; Cohen, Jordan. *Make Time for the Work that Matters* . Cambridge, Mass. Harvard Business Review. 2013. Consultado en: <https://hbr.org/2013/09/make-time-for-the-work-that-matters>

9 Birkinshaw, Julian; Cohen, Jordan y Stach, Pawel. *Research: Knowledge Workers Are More Productive from Home* . Cambridge, Mass. Harvard Business Review. 2020. Consultado en: <https://hbr.org/2020/08/research-knowledge-workers-are-more-productive-from-home>

10 Traducción propia. International Labour Organization. *Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide* . Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. 2020. Pág. 4. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/—protrav/travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

11 Ibídem.

12 Traducción propia. Guyot, Katherine; Sawhill, Isabel. *Telecommuting will likely continue long after the pandemic* . Washington. The Brookings Institution. 2020. Consultado en: <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/06/telecommuting-will-likely-continue-long-after-the-pandemic/>

13 Ibídem.

14 DeSilver, Drew. *Before the coronavirus, telework was an optional benefit, mostly for the affluent few* . Washington. Pew Research Center. 2020. Consultado en: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/03/20/before-the-coronavirus-telework-was-an-optional-benefit-mostly-for-the-affluent-few/>

15 Streitfeld, David. *The Long, Unhappy History of Working From Home* . Nueva York. The New York Times. 2020. Consultado en: <https://www.nytimes.com/2020/06/29/technology/working-from-home-failure.html>

16 Traducción propia. Ibídem.

17 Spiggle, Tom. *Can Employers Monitor Employees Who Work From Home Due To The Coronavirus?* Jersey. Forbes. 2020. Consultado en: <https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2020/05/21/can-employers-monitor-employees-who-work-from-home-due-to-the-coronavirus/#7a9100f62fb7>

18 Mosendz, Polly; Melin, Anders. *Bosses Panic-Buy Spy Software to Keep Tabs on Remote Workers* . Nueva York. Bloomberg. 2020. Consultado en: <https://www.bloomberg.com/news/features/2020-03-27/bosses-panic-buy-spy-software-to-keep-tabs-on-remote-workers>.

19 Satariano, Adam. *How My Boss Monitors Me While I Work From Home* . Nueva York. The New York Times. 2020. Consultado en: <https://www.nytimes.com/2020/05/06/technology/employee-monitoring-work-from-home-virus.html>

20 Traducción propia. International Labour Organization. *Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide* . Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. 2020. Pág. 4. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publiced_protect/protrav/—travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

21 Traducción propia. Bjoran, Kristina. *The Risks of Telecommuting* . Cambridge, Mass. MIT Technology Review. 2011. Consultado en:

<https://www.technologyreview.com/2011/06/17/194006/the-risks-of-telecommuting/>

22 Adelman, Frank; Gaidosch, Tamas. *Cybersecurity of Remote Work During the Pandemic* . Washington. Fondo Monetario Internacional. 2020. Página 2.

23 Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. (Última reforma: DOF 5 de julio de 2010)

24 Ley Federal del Trabajo. Artículo 134. Fracción XIII. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019).

25 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Párrafo Primero. (Última reforma: DOF 8 de mayo de 2020)

26 *Ibidem*. Artículo 6o. Párrafo tercero. (Última reforma: DOF 08-05-2020)

27 *Ibidem*. Artículo 16. Párrafo segundo. (Última reforma: DOF 08-05-2020)

28 Ley Federal del Trabajo. Artículo 2o. Párrafo primero. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

29 Ley Federal del Trabajo. Artículo 61. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

30 *Ibidem*. Artículo 68. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

31 *Ibidem*. Artículo 68. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

32 *Ibidem*. Artículo 132. Fracción III. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

33 *Ibidem*. Artículo 132. Fracción XVII. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

34 *Ibidem*. Artículo 134. Fracción II. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

35 *Ibidem*. Artículo 47. Fracción IX. (Última reforma: DOF 2 de julio de 2019)

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a 22 de octubre de 2020.

Diputada Martha Angélica Zamudio Macías (rúbrica)