

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA ANITA SÁNCHEZ CASTRO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La proponente, Anita Sánchez Castro, diputada de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78, numeral 3, del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por lo que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, al tenor de las siguientes

Consideraciones

I. Origen del teletrabajo

El teletrabajo llega en el siglo XX con el nacimiento de algunas empresas tecnológicas en la época de los 70s.

Su creación se le atribuye al ingeniero y físico estadounidense Jack Nilles,¹ quien en esta década pensó en optimizar los recursos no renovables, principalmente la electricidad. No solo por su cantidad limitada, sino también por la contaminación derivada de ellos, las aglomeraciones y los problemas de movilidad.

Su idea principal fue "llevar el trabajo al Trabajador" en lugar de que el trabajador vaya al trabajo. Creó el concepto de "telecommuting" que se tradujo al español como "trabajar en casa o trabajo de modo remoto", bajo la premisa de que el trabajo se puede organizar desde cualquier sitio y en cualquier momento y que conlleva un cambio cultural en la población.

La idea de Nilles consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros de la aseguradora en donde laboraba, a estaciones remotas cercanas a la sede de la compañía.

De esta manera el empleado podía seguir trabajando desde allí, sin estarlo. El desarrollo tecnológico de la época no fue el adecuado como para que el teletrabajo se dispersara mundialmente.

El salto tecnológico de los años 80 se dio debido a la disminución de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de Internet y pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

El teletrabajo ofrecía la oportunidad de incorporar, de manera ágil, mano de obra muy vinculada al uso de las TIC² y que no se encontraba disponible fácilmente en el mercado local; el más demandado era el trabajo de los programadores.

Ya en la época de los 90s con mayor desarrollo tecnológico, el teletrabajo se empieza a reconocer como una herramienta de flexibilidad en las tareas y los horarios.

II. Marco laboral internacional

En el 2002 surge el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.³

Este Acuerdo lo firman la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea de Artesanado y de la Pequeña y Mediana

Empresa y el Centro Europeo de Empresa Pública, con el fin de dar mayor seguridad a los teletrabajadores. Fue el primer acuerdo bilateral en Europa.

En América Latina, el primer país en legislar sobre teletrabajo fue Colombia, en 2008. La Ley 1221, como se le conoce, es reconocida como la más completa pues aparte de regular el teletrabajo, también la sugieren a las empresas y las incentivan para que personas, por ejemplo, con discapacidad puedan optar por cargos que puedan ejercer desde sus hogares.

Uno de los casos más notables es el de la Contraloría de Bogotá, un organismo público que está apostando por la revolución del teletrabajo, asignándole a un gran número de

El caso de Colombia ha sido replicado en varios países de Latinoamérica, lo cual es señal de que el mundo está cambiando hacia una revolución digital y tecnológica en el trabajo.

En 2014 Perú se une a Colombia para darle un estatus legal al teletrabajo, mediante la Ley número 30036 que regula el teletrabajo. Con esta ley se establece, entre otras cosas, que el teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional.

En México, en junio de 2019, se aprobó una reforma a la Ley Federal de Trabajo que incluye un nuevo capítulo, el XII Bis. Es una reforma de cinco artículos que de manera general enuncia el contrato laboral y las obligaciones de los patrones y los trabajadores. La minuta de la Cámara de Senadores se encuentra en dictamen en la Cámara de Diputados, que por el tiempo que ha pasado desde su elaboración, ha quedado obsoleta e incompleta.

En septiembre de 2019, Costa Rica aprobó la Ley 9738 para regular el teletrabajo que promueve, regula e implementa el teletrabajo, el cual se promueve como instrumento para promover el empleo y modernizar las organizaciones públicas y privadas mediante la TIC.

En octubre de 2019 Panamá se unió a los países que reconocen el teletrabajo mediante su Ley No. 076 que lo establece y lo regula. Con esta ley dicen se ofrece una garantía legal al trabajo remoto, como modelo permanente o como forma de prestación de servicios algún día de la semana.

En cada una de estas legislaciones laborales se define al teletrabajo de varias maneras, así podemos encontrar que en el Diccionario de la Real Academia Española se establece como: “El trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

Una definición precisa técnicamente la señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como sigue:

“El teletrabajo es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hacen posible esta separación facilitando la comunicación”.

Es precisamente esta distancia que hace del teletrabajo la opción ideal para situaciones excepcionales en las que se debe evitar el contacto físico, como es actualmente la propagación mundial del coronavirus.

El término teletrabajo está formado por el prefijo griego “tele”, que significa “distancia” o “lejanía” y que, en este caso, hace referencia a las telecomunicaciones. Y es que no es lo mismo trabajar desde casa que hacer teletrabajo. No hay que confundirlo. El trabajo desde casa ha existido siempre, la diferencia entre ambos es que el teletrabajo usa las tecnologías de la información y la comunicación.

III. Contexto actual

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2019, “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”,⁴ Europa parece ser el lugar donde más se teletrabaja, aunque también hay otros países de América donde la tendencia está emergiendo poco a poco.

El informe realizado por OIT y Eurofound, de manera conjunta, sintetiza un estudio realizado en 15 países en donde Finlandia, Suecia, Países Bajos, Dinamarca, Bélgica, Francia, Reino Unido, Luxemburgo, Estonia, Irlanda, Malta, Eslovenia y Austria encabezan la lista de países donde más se teletrabaja, ya sea de forma regular o temporal.

Señala que la modalidad también está tomando mucho auge en países como Argentina, Estados Unidos, India y Japón; además de Brasil, Colombia y México donde igualmente está creciendo.

En América Latina no hay cifras ni datos estadísticos que nos permitan hablar de cantidad de teletrabajadores y recursos disponibles. Sin embargo, es sabido que ya existen numerosos casos de teletrabajadores por cuenta propia y numerosas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican teletrabajo como política. Podemos citar casos como la petroquímica Dow, Laboratorios Roche, IBM o la alemana Siemens, entre otras.

En esta época de emergencia sanitaria, el teletrabajo se ha posicionado como la herramienta alternativa más importante para afrontar la pandemia del Covid-19. Como se señala en el apartado anterior, el teletrabajo se ha incrementado en los últimos tres años en todo el mundo y su regulación ha ido creciendo.

En México, en el marco de la seguridad y salud de la población trabajadora y con la finalidad de mitigar el riesgo de contagio del Covid-19 en los centros de trabajo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS)⁵ se ha pronunciado a favor del teletrabajo, para poder desarrollar tareas imprescindibles que no pueden desarrollarse en el centro físico habitual

Recomienda llevar a cabo medidas para que los servicios que ofrecen los trabajadores puedan tener lugar fuera del centro de trabajo habitual y se implemente el teletrabajo en la medida de lo posible.

La STyPS define al teletrabajo como una modalidad especial de la prestación de servicios laborales caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones (TIC). De manera habitual, éste puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.

Esta Secretaría señala también que el teletrabajo debe estar cimentado en los siguientes principios:

Confianza. El patrón debe aprender a confiar en los trabajadores y estos deben alimentar esta confianza cumpliendo con los tiempos de entrega y garantizando la calidad de su trabajo. Es necesario que exista comunicación constante y que las partes siempre se transmitan la verdad.

Soberanía del tiempo. Los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando vida personal y vida laboral. Para ello deben implementarse y respetarse horarios de trabajo, fomentando también la desconexión fuera de estos horarios.

Respeto de la vida personal. Es necesario marcar una línea divisoria entre el trabajo y la vida personal. Para ello, el patrón debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador, y este debe ser capaz de distanciarse de la familia para evitar distracciones mientras realiza su trabajo.

Voluntariedad. El teletrabajo debe ser voluntario tanto para el trabajador como para las empresas.

Reversibilidad. En la condición actual, el trabajador debe tener la garantía de que su puesto de trabajo presencial estará disponible cuando le sea posible regresar al centro de trabajo.

La STPS elaboró la “**Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid-19**”⁶ con recomendaciones para cumplir con diez aspectos básicos que determinarán si tanto empleado como patrón están listos para comenzar el trabajo a distancia.

El Instituto de Investigación Belisario Domínguez del Senado de la República presentó un estudio denominado “Iniciativas de Reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, en relación con el teletrabajo, presentadas en la LXIV Legislatura”, que fue elaborado por la investigadora Carla Angélica Gómez Macfarland.

El documento presentado a los senadores sostiene que urge revisar la protección jurídica que tiene el trabajador que realiza sus actividades de manera remota, así como las obligaciones y derechos del patrón que lo contrata.

En su texto la investigadora señala que, en este contexto de pandemia, todos los países han restringido la movilidad de las personas quienes se han resguardado en sus domicilios, con cierre temporal de actividades laborales, escuelas y otras actividades de diferente índole. De allí que muchos empleadores se decidieran por utilizar esta modalidad de trabajo.

Agrega que el paso al teletrabajo a puesto a prueba la capacidad tecnológica y de comunicación de las empresas y evidencia la poca eficacia del marco jurídico vigente en nuestro país.

“De acuerdo con el Sistema de Información Legislativa (SIL)⁷ se han presentado ocho iniciativas de reforma a leyes secundarias que contienen la palabra “teletrabajo”; cabe destacar que, en la LXIV Legislatura en los años 2018 y 2019 se presentaron solo dos iniciativas de esta índole. Sin embargo, a partir del 24 de marzo 2020 y hasta el 20 de julio de 2020 se han presentado seis iniciativas de reforma de teletrabajo”.

IV. Objetivo de la iniciativa

Esta propuesta de iniciativa pretende ampliar el marco jurídico del teletrabajo, para establecer las condiciones laborales en que se debe de dar, los derechos y obligaciones de las partes, forma, tiempo y espacio en que se desarrollará el trabajo, responsabilidades de cada parte, medidas de productividad, derecho a la desconexión, privacidad de las y los trabajadores, la inspección del lugar del trabajo, riesgos para la salud, de una manera integral, sin dejar recovecos dentro de la misma.

En esta propuesta hemos recogido propuestas de varios sectores, con los que nos hemos reunido para analizar el tema y a quienes les agradecemos por las recomendaciones hechas al respecto, entre ellas, al Observatorio Laboral Ciudadano, a sindicatos, representantes empresariales y especialistas e investigadores laborales.

Por lo anteriormente expuesto, la suscrita, someto a consideración de esta honorable asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el artículo 312 y se adiciona el artículo 331, fracciones de la A a la J

Artículo Único. Se modifica el Título del Capítulo XII, se suprime el segundo párrafo del artículo 311 y se adicionan los artículos 330 A, 330 B, 330 C, 330 D, 330 E, 330 F, 330 G y 330 H, a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Capítulo XII Trabajo a domicilio y teletrabajo

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 registrá por las disposiciones generales de esta ley.

Artículo 330-A. El teletrabajo es una forma de trabajo subordinado remunerado en donde la labor se desarrolla en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón y para el cuál no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, donde se utilizan as tecnologías de la información y comunicación (TIC), mismas que hacen posible el contacto entre la persona trabajadora y el patrón.

Se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información

No se considera teletrabajo aquel que se realice en forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. El contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar de pago y modo de hacer el pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora.

V. La descripción y costo mensual que el patrón pagará a la persona trabajadora por concepto de pago de servicios relacionados con el teletrabajo;

VI. La duración de la jornada laboral, con los horarios que deberán contemplar el descanso para la toma de alimentos, sin exceder las jornadas máximas legales.

VII. Los mecanismos de comunicación y supervisión entre las partes.

VIII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330 - C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de éstos a cada uno de los trabajadores.

Artículo 330 - D.- En el caso de que las personas trabajadoras no cuenten con un contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán de incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los trabajadores que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330 – E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo en su horario de descanso y al término de la jornada laboral;

VII. Otorgar a la persona teletrabajadora igualdad de trato y no discriminación con respecto a la persona que trabaja presencialmente, con los mismos derechos respecto a salario, pago de horas extras, prestaciones, derechos escalafonarios, acceso y permanencia en el empleo, prevención y erradicación de cualquier forma de violencia o acoso, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, así como libertad sindical, negociación colectiva y aplicación de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

VIII. Capacitar y proporcionar el adiestramiento necesario para garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras, actualizándola permanentemente en ellas.

IX. Garantizar la privacidad e intimidad de la persona trabajadora, de acuerdo con el marco legal aplicable.

Artículo 330 - F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del empleador;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador.

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo 330 – G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

Artículo 330 –H Las condiciones de seguridad y salud para los trabajos desarrollados en modalidad de Teletrabajo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, considerando enfermedades y riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas que laboren en esta modalidad.

Artículos Transitorios

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

Segundo.- El Poder Ejecutivo federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, para la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-H.

Notas

1 <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

2 Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es un término extensivo para la tecnología de la información (TI) que enfatiza el papel de las comunicaciones unificadas y la integración de las telecomunicaciones (líneas telefónicas y señales inalámbricas) y las computadoras, así como el software necesario, el middleware, almacenamiento y sistemas audiovisuales, que permiten a los usuarios acceder, almacenar, transmitir y manipular información.

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

4 <https://www.laestrella.com.pa/economia/200221/paises-lideran-tendencia-teletrabajo>

5 [https://www.bermudezabogados.mx/la-implementacion-del-teletrabajo-segun -lastps/](https://www.bermudezabogados.mx/la-implementacion-del-teletrabajo-segun-lastps/)

6 <https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/docs/herramientas/7-GUIAPARAIMPLEMENTARELTELETRABAJO>

7 Gómez Macfarland, Carla Angélica “Iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en relación

con el teletrabajo, presentadas en la LXIV Legislatura (2020)”. Cuadro Analítico de Propuestas Legislativas número 42, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, 13p.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 22 de octubre de 2020.

Diputada Anita Sánchez Castro (rúbrica)

SILL