

## **INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE TELETRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO FERNANDO LUIS MANZANILLA PRIETO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PES**

Fernando Luis Manzanilla Prieto, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de este Congreso la presente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se adicionan los artículos 31-A, a 31-C, 31-E y 31-F, del capítulo II Bis del título segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

Uno de los cambios más relevantes que han traído las telecomunicaciones es la capacidad de comunicarnos en tiempo real a enormes distancias. En el campo laboral es ineludible el uso de tecnologías de la información para organizar la productividad, por lo que los centros laborales han experimentado en las últimas dos décadas una transición de formas de trabajo presenciales a mecanismos de teletrabajo.

Existen diversas definiciones para este tipo de trabajo, dentro de las más importantes que rescata la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las siguientes:

a) El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o, en lugares o establecimientos ajenos al empleador (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)

b) [...]

c) “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular” (acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.)

d) El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación o de una computadora (Tesauro OIT, sexta edición, Ginebra, 2008).<sup>1</sup>

A pesar de ser un concepto relativamente nuevo en México, en el ámbito legislativo se tienen antecedentes de reformas que buscan regular la figura del teletrabajo, ejemplo de ello son las reformas a la Ley Federal de Trabajo, donde se estipula se agrega en 2012 la definición de “trabajo a domicilio” en nuestra legislación:

**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.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

La maestra Claudia Gamboa Montejano, investigadora parlamentaria, considera que si bien no se definió puntualmente el teletrabajo en la legislación, es el antecedente directo de mayor importancia en las iniciativas de ley que se han presentado en el Congreso de la Unión en nuestro país.<sup>2</sup>

Sin embargo, la modalidad de trabajo a domicilio no abarca todos los temas necesarios para la regulación del teletrabajo, pues todo el capítulo XII (referente al trabajo a domicilio), se enfoca en la manufactura y la elaboración de diversos productos a través del domicilio del trabajador, quedando excluidas las tecnologías de la información y la prestación de servicios profesionales a través de las telecomunicaciones.

En los últimos años ha habido iniciativas de ley que buscan regular de manera más específica el teletrabajo.<sup>3</sup> Sin embargo, ninguna aborda de manera detallada las diferencias y consideraciones entre el teletrabajo en el sector privado y el ejercido en el sector público.

El **servicio público** por naturaleza tiene características muy diferentes en su entorno laboral. En este se maneja información confidencial, datos personales y se ejercen mayormente los recursos aprobados para la Federación. Por ello, será necesario abordar una reforma de ley que regule el teletrabajo en el sector público, a fin de proteger los intereses de la nación, de las y los mexicanos y de las y los trabajadores.

Diferentes voces especialistas han señalado de manera general las ventajas y desventajas del teletrabajo; de ellos se rescatan dichas afirmaciones, pero bajo la perspectiva en el sector público.

A continuación, se muestran enlistadas algunas ventajas y desventajas sobre la modalidad del teletrabajo, para los actores involucrados:<sup>4</sup>

Ventajas		Desventajas	
Trabajador	Patrón	Trabajador	Patrón
i. Disponer de su horario de trabajo	i. Disposición de mayores empleados	i. Ausencia de contacto físico y falta de compañerismo	i. Control de tiempo
ii. No hay necesidad de desplazamiento	ii. Aumento de productividad	ii. Dificultad de autorganización	ii. Disminuye la confidencialidad de la información
iii. Disminución de la tensión nerviosa	iii. Reducción de áreas físicas de trabajo	iii. Falta de supervisión	iii. Falta de comunicación
iv. Combinar actividad laboral con actividades domésticas	iv. Eliminación de ausentismo	iv. Falta de seguridad social	
v. Mejora la calidad de vida	v. Eliminación de tiempos muertos por días festivos	v. Dificultad para manejar las	
vi. Disminuye riesgos de contagio en momentos de crisis sanitarias.		nuevas tecnologías.	

De igual manera, el investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México Antonio Trejo Esquivel, identificó que también la existencia de diversas ventajas para el entorno y la sociedad en general como son i. disminución del tráfico vehicular; ii. Disminución de la contaminación en las urbes; iii. Baja en los accidentes vehiculares; y iv. Se fomentan zonas de población.

Sin embargo, también detecta dos desventajas para la sociedad en esta modalidad de trabajo, las cuales son i. La falta de infraestructura para las telecomunicaciones; y ii. La falta de reglamentación, que exime de obligaciones laborales a los patrones.

El investigador Diego Andrés García Saucedo<sup>5</sup> también ve urgente la necesidad de regular el teletrabajo, pues ante el escenario de la pandemia del Covid-19, se exhibió la necesidad de proteger el derecho de las y los trabajadores que laboran desde su casa a través del teletrabajo.

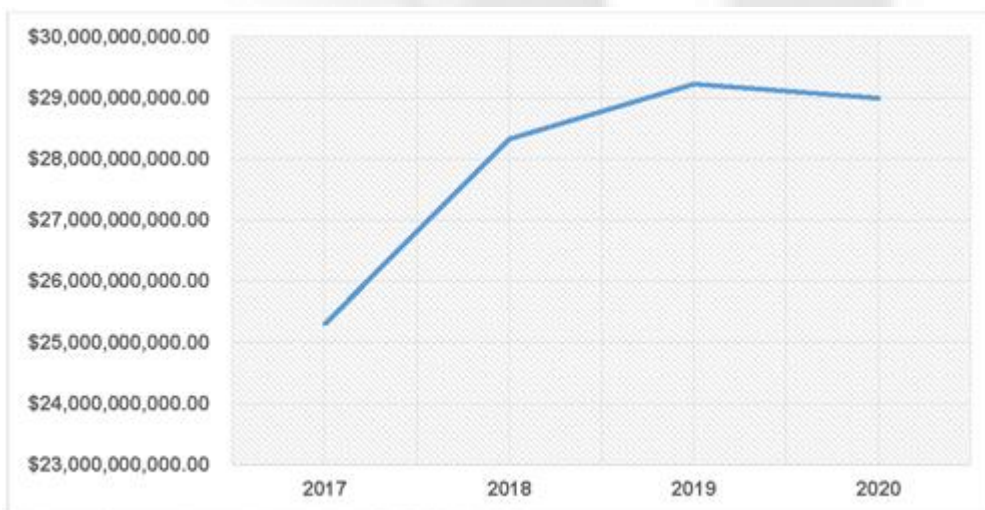
En tal sentido, la normatividad nacional debe adaptarse a estas nuevas circunstancias pues el “teletrabajo será cada vez más recurrente para la designación de labores, no solo por cuestiones actuales de salud, sino porque ha demostrado ser más económica, eficiente y controlable de lo que estimábamos y ello impactará en el desarrollo cotidiano de las relaciones laborales”.<sup>6</sup>

En consecuencia, promover el teletrabajo en el sector público es benéfico para reforzar la austeridad republicana, para proteger la vida y la salud de los trabajadores, y para garantizar un adecuado uso de su tiempo y mayor equilibrio entre su vida privada y profesional.

En torno a la **austeridad**, es necesario analizar cómo se ejerce el gasto en los ramos 2000 y 3000 de diferentes Presupuestos de Egresos de la Federación, de manera específica en materiales de administración, emisión de documentos y artículos oficiales; alimentos y utensilios; combustibles, lubricantes y aditivos; y servicios de arrendamiento. Si bien el trabajo presencial implica gastos en la mayoría de los ramos, estos tres son fundamentales para laborar en oficinas de gobierno.

Así se observa que en los últimos cuatro Presupuestos de Egresos de la Federación (2017-2020) se han aprobado 111 mil 836 millones 226 mil 516 pesos en las clasificaciones 2100 (materiales de administración, emisión de documentos y artículos oficiales), 2200 (alimentos y utensilios), 2600 (combustibles, lubricantes y aditivos) y 3200 (servicios de arrendamiento), teniendo un promedio del gasto de 27 mil 959 millones 56 mil 629 en los materiales y servicios mencionados.<sup>7</sup> La gráfica 1 muestra la tendencia del gasto en las cuatro categorías.

**Gráfica 1. Gasto total de las clasificaciones 2100, 2200, 2600, 3200 de los Presupuestos de Egresos de la Federación, 2017-2020.**



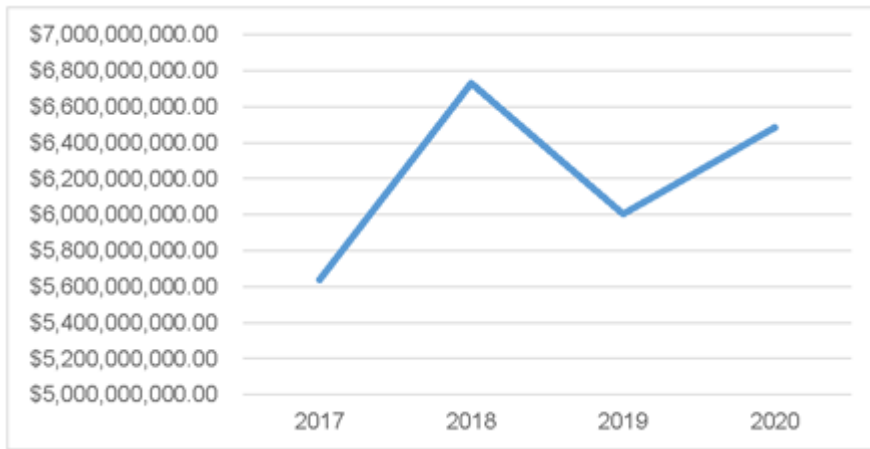
Elaboración propia con datos de los PEF 2017-2020.

Elaboración propia con datos de los PEF 2017-2020.

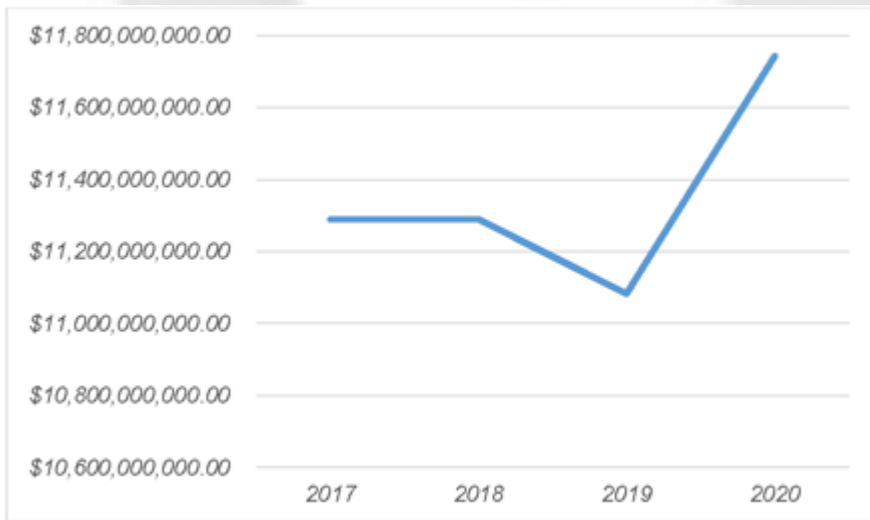
Aunado a ello, se observan tendencias de incremento de gasto en materiales de administración, emisión de documentos y artículos oficiales, así como en servicios de arrendamiento (gráficas 2 y 3) mientras que alimentos y utensilios, y los combustibles, lubricantes y aditivos siguen representando un gasto considerable para todos los

niveles de gobierno, el cual no ha logrado disminuir a niveles de 2017, a pesar de la entrada en vigor de la Ley de Austeridad Republicana (gráficas 4 y 5).

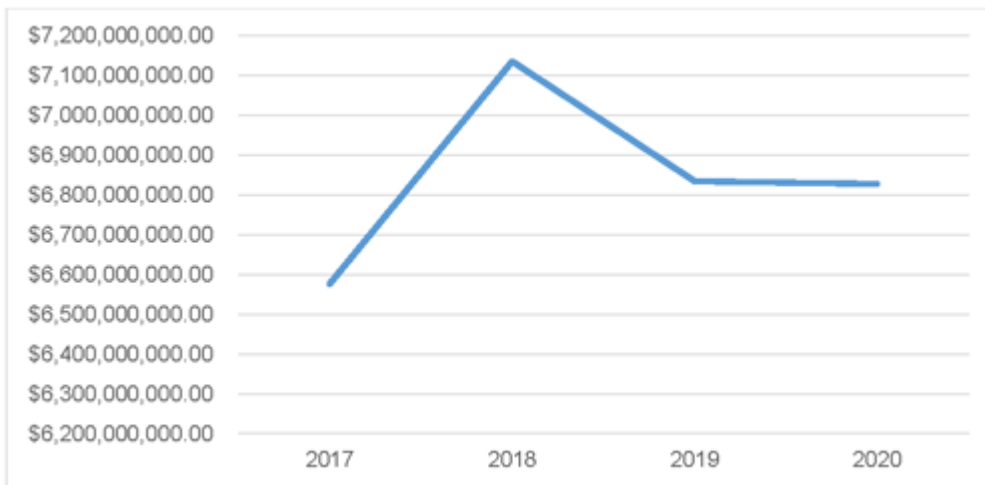
**Gráfica 2. Clasificador del gasto 2100 (materiales de administración, emisión de documentos y artículos oficiales).**



**Gráfica 3. Clasificador del gasto 3200 (servicios de arrendamiento).**



**Gráfica 4. Clasificador del gasto 2200 (alimentos y utensilios).**



**Gráfica 5. Clasificador del gasto 2600 (combustibles, lubricantes y aditivos).**



Elaboración propia con datos de los PEF de 2017-2020.

En ese tenor, y bajo la urgencia de ahorrar recursos para la reconstrucción hospitalaria que vivió el país, la Secretaría de la Función Pública (SFP) exhortó a las dependencias a recortar 50 por ciento de sus gastos de oficina, a través de un comunicado dado a conocer el 9 de abril de 2020.

Sin embargo, dichos ahorros serán difíciles de lograrse bajo un esquema de trabajo presencial, pues los funcionarios públicos no pueden ejercer libremente su trabajo desde casa, si no es contemplada previamente la obtención de licencias de sistemas informáticos que logren garantizar la seguridad de la información y la privacidad del trabajo que se realiza.

Son estas amenazas a la seguridad las que han impedido que se ejecute el teletrabajo en los órganos de gobierno, provocando atrasos e inconvenientes en los diferentes trámites públicos necesarios para la ciudadanía. Hubo sectores de gobierno que iniciaron un proceso de migración hacia el teletrabajo, motivado por la emergencia sanitaria del Covid-19; sin embargo, la información confidencial ha quedado a merced de los ciberataques.

Un estudio del Fondo Monetario Internacional señaló que en este año ha habido un considerable aumento en la vulnerabilidad de la ciberseguridad, ya que “los empleados que no estén familiarizados con el teletrabajo y estén bajo el estrés causado por la pandemia pueden ser objetivos fáciles de ataques de *phishing*<sup>8</sup> y de ingeniería

social”.<sup>9</sup> Por ello, en el mismo documento señalan la necesidad de implementar con rapidez normas técnicas vigentes que aborden específicamente el control de seguridad en modalidades de teletrabajo.

Aunado a las técnicas que se puedan utilizar para proteger la confidencialidad de la información, la firma Deloitte Touche Tohmatsu hizo diversas recomendaciones para afrontar los eventos extraordinarios en torno a la ciberseguridad que pudieran presentarse en el contexto actual.

Así, los desafíos que deberán abordarse en el sector público para afrontar las amenazas a la ciberseguridad son los siguientes:

Proteger los dispositivos otorgados por el organismo contra pérdidas y robos a través del cifrado de disco completo, el cierre de sesión cuando no se esté utilizando y aplicando políticas de contraseña segura.

Supervisar y revisar, en conjunto con el servidor público, que el entorno doméstico no sea potencialmente vulnerable a ataques cibernéticos.

Establecer de manera clara y específica qué servidores públicos tendrán acceso a la red interna del órgano de gobierno, y en qué nivel tendrán acceso cada uno.

Proporcionar herramientas de productividad necesarias a fin de que los servidores públicos tengan comunicación a través de sistemas de chat, video y conferencias de manera segura y confidencial.

Realizar capacitación y concientización sobre ciberseguridad como requisito indispensable para el teletrabajo del sector público.

Tener un área de soporte técnico y de gestión de crisis, con el fin de proporcionar asistencia a los servidores públicos que trabajan de manera remota.<sup>10</sup>

Por otro lado, las amenazas de seguridad informática no son los únicos retos que enfrenta el sector público para operar la modalidad del teletrabajo; la responsabilidad de generar un buen ambiente de trabajo, salud y seguridad para el funcionariado no desaparece. Es imperativo que los órganos de gobierno abracen las ventajas del teletrabajo para los funcionarios, en mayor medida para garantizar la salud en caso de emergencias sanitarias, como la que se vive en la actualidad, así como por la salud mental de los trabajadores y un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional.

Desde la perspectiva de equidad de género, impulsar el teletrabajo también garantiza mayor oportunidad de crecimiento profesional para las mujeres, ya que todavía se observa que las principales causas que motivan a las mujeres a dejar su trabajo es el cuidado de los hijos y la carga de labores domésticas; y si bien este problema se debe confrontar con políticas públicas de mayor profundidad, impulsar el teletrabajo puede aminorar esta problemática y dar mayor oportunidad de crecimiento profesional a las mujeres.

Otra acción afirmativa que garantiza el teletrabajo es dotar de oportunidades a las personas con discapacidad, pues la naturaleza de esta modalidad permite que este sector de la población se empodere económicamente, ya que las telecomunicaciones y tecnologías de la información son más incluyentes que la realidad demográfica de las ciudades. En consecuencia, a través del teletrabajo el sector público tiene la oportunidad de sacar de la pobreza laboral a miles de personas con discapacidad.

Los argumentos mencionados con anterioridad se refuerzan al observar las buenas prácticas que otros países han realizado en legislar el teletrabajo. Recientemente el Ministerio del Trabajo de **España** espera el fin de las

negociaciones de un anteproyecto de ley que regulará el trabajo a distancia, en dicho anteproyecto se pretende que las empresas asuman los costos en los que incurra el trabajador estando encasa, estipula el derecho de los trabajadores al horario flexible, obliga a firmar desde el momento de la contratación la modalidad a distancia, establece los medios de control y supervisión empresarial, y finalmente, garantiza la igualdad de los trabajadores independientemente de la modalidad.

Sin embargo, dicho anteproyecto no ha avanzado a su presentación, en gran medida por los procesos de negociación entre los sindicatos, el sector empresarial y las autoridades. Un asunto que despertó importante polémica fue la exclusión del personal laboral de la administración pública, ya que los borradores que se han hecho públicos del proyecto consideran sólo la regulación de las relaciones de teletrabajo entre las empresas y sus empleados.<sup>11</sup>

Lo anterior es un ejemplo claro de la importancia de dar certeza a la regulación del teletrabajo en el sector público, tal como se ha hecho en **Costa Rica** ; país que ha reglamentado esta modalidad de trabajo en el sector público, donde a través del decreto no. 39225 se define el teletrabajo, instaura una coordinación técnica encargada del mismo, reglamenta las condiciones laborales, establece los sistemas de control y evaluación, promueve la capacitación y dicta las pautas de investigación en la materia.<sup>12</sup>

Finalmente, no debemos olvidar que México tiene la obligación constitucional de garantizar el derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que la regulación y promoción del teletrabajo en el sector público es factible porque se impulsa la **austeridad republicana**, la **salud de los trabajadores** y **mayor equidad en las oportunidades laborales** a sectores históricamente desprotegidos.

Es pertinente destacar que actualmente se encuentra en proceso de aprobación una minuta que tiene como objetivo la regulación del teletrabajo en nuestro país. Dictamen dado en la sala de comisiones del Senado de la República el 11 de abril de 2019, que propone la adición del capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.

De igual manera, en el Senado de la República se encuentran en proceso el dictamen cuatro iniciativas presentadas este año que abordan la regulación del teletrabajo, las cuales se resumen a continuación:

- Proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Propone establecer el teletrabajo como modalidad para el desempeño de actividades laborales por lo que el Congreso de la Unión podrá expedir leyes que lo regulen. Fue presentada por el senador Miguel Ángel Mancera Espinoza en 19 de agosto de 2020.
- Proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Propone establecer que el teletrabajo será la forma de organización laboral que consiste en la realización de trabajo en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral subordinada que hará el trabajador en su domicilio o el lugar que haya convenido. Presentada por diversos senadores del Grupo Parlamentario del PRI el 20 de julio de 2020.
- Proyecto de decreto por el que se adiciona un nuevo artículo 36 y un nuevo título décimo primero con un capítulo único, “Teletrabajo para los trabajadores al servicio del Estado”, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional. Propone establecer la modalidad de teletrabajo el desempeño de actividades y los servicios de manera remunerada a través de las tecnologías de la información, sin que se requiera la presencia física de los trabajadores en el área de trabajo. Presentada por la senadora Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, del Grupo Parlamentario del PT, el 28 de junio de 2020.

- Proyecto de decreto por el que se modifican los artículos 25, 57, 132 y 391 y se adiciona el capítulo XII Bis y diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Propone adicionar el capítulo XII Bis, a la Ley Federal del Trabajo, “Del teletrabajo”. En el que definirá el desempeño de actividades o prestación de servicios remunerados como principal soporte técnico para la utilización de las tecnologías de información y comunicación. Por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fomentará, difundirá y proporcionará los elementos legales que permitan el óptimo desempeño del teletrabajo. Presentada por el senador Miguel Ángel Navarro Quintero, del Grupo Parlamentario de Morena, el 24 de marzo de 2020.

De todas las iniciativas la mayoría abordan el teletrabajo desde la perspectiva del sector privado, salvo la presentada por la senadora Geovanna del Carmen Bañuelos y el Senador Miguel Ángel Mancera Espinoza. Sin embargo, desde la vertiente del sector público se deberá tomar en cuenta también temas como la **protección de datos personales**, el **manejo de información confidencial** y específicamente de **adecuación espacial** de los funcionarios de diferentes rangos.

El siguiente cuadro comparativo resume los alcances de la iniciativa de reforma de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional:





**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,  
REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<i>Sin Correlativo.</i>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II BIS</b></p> <p>Artículo 31-A. Se considera teletrabajo a la organización laboral ejecutada sin la presencia física del trabajador en la dependencia a la que esté asignado, utilizando las tecnologías de la</p>
<i>Sin Correlativo.</i>	<p>información y comunicación para el desempeño de sus actividades.</p> <p>Para efectos de esta ley, el teletrabajador es toda persona que preste un servicio intelectual a distancia a través de tecnologías de la información y comunicación, en virtud de nombramiento expedido, por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.</p> <p>Artículo 31-B. La condición de teletrabajo podrá otorgarse por conveniencia de la dependencia, por acuerdo entre el trabajador y la dependencia o por situaciones de riesgo que pongan en peligro la salud de los trabajadores.</p> <p>Deberá existir entre el teletrabajador y la dependencia un acuerdo que establezca las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I.- Las condiciones de servicio;</li><li>II.- Los medios tecnológicos de telecomunicación que se usarán para comunicarse;</li><li>III.- El ambiente requerido para las labores;</li><li>IV.- Las condiciones y el tiempo en que se deberán entregar los trabajos;</li><li>V.- Las responsabilidades del manejo y custodia de los equipos otorgados y los sistemas informáticos prestados al teletrabajador;</li><li>VI.- Las particularidades en el manejo de datos personales e información confidencial;</li><li>VII.- Los procedimientos de solicitud y supervisión;</li><li>VIII.- Las medidas de productividad y capacitación.</li></ul> <p>Artículo 31-C. Por ningún motivo la modalidad de teletrabajo afectará las condiciones laborales del teletrabajador, se conservarán los mismos derechos, beneficios y obligaciones que aquellos funcionarios</p>

<p><i>Sin Correlativo.</i></p>	<p>que desarrollen sus actividades en las instalaciones de cada dependencia.</p> <p>Artículo 31-D. Las dependencias deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador. Asimismo, se debe promover el equilibrio entre las actividades laborales y la vida privada de los teletrabajadores, buscando en todo momento cuidar su salud física y emocional, previniendo riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo tradicional.</p>
<p><i>Sin Correlativo.</i></p>	<p>Artículo 31-E. A fin de proteger la información confidencial y/o los posibles datos personales, se deberá elaborar un convenio entre los trabajadores y la dependencia en cuestión donde se establezca una hoja de ruta que prevenga las amenazas cibernéticas que puedan vulnerar la seguridad del Estado o la información privada de alguna persona.</p> <p>El contenido de dicho convenio deberá prever al menos las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>I.- La instalación de uno o varios sistemas informáticos de comunicación interna y de protección a los dispositivos otorgados; los cuales deberán tener cifrado de disco completo, cierre de sesión por inutilización y requerimiento de cambio constante de contraseñas;</li><li>II.- Revisión presencial, por parte de una persona asignada por la dependencia, donde se acredite que el espacio y entorno de los teletrabajadores no es vulnerable a ataques cibernéticos, ya sea por las redes de conexión o interferencias;</li><li>III.- Delimitación específica de las facultades y acceso a sistemas internos a los que tendrán acceso los servidores públicos;</li></ul>

<p><i>Sin Correlativo.</i></p>	<p>IV.- Programa de capacitación a teletrabajadores sobre ciberseguridad y protección de información confidencial;</p> <p>V.- Creación de un área de soporte técnico que proporcione asistencia y asesoría a los servidores públicos en torno al manejo de información confidencial.</p> <p>La adquisición o arrendamiento de los sistemas informáticos referidos en el presente artículo deberán respetar lo establecido en el artículo 16 de la Ley Federal de Austeridad Republicana.</p> <p>Artículo 31-F. La contratación de teletrabajadores deberá hacerse bajo un enfoque de paridad de género y priorizando a las personas con discapacidad.</p> <p>A los trabajadores que ya se encuentren en el servicio público y se cambien a la condición de teletrabajadores también se les deberán aplicar los criterios de priorización de paridad de género y personas con discapacidad.</p>
--------------------------------	--

Por lo expuesto y fundado, someto a consideración de esta asamblea el decreto por el que se reforma la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de teletrabajo, al tenor de lo siguiente proyecto de

## Decreto

**Único.** Se **adicionan** los artículos 31-A a 31-C, 31-E y 31-F, del capítulo II Bis del título segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

### Capítulo II Bis

**Artículo 31-A.** Se considera teletrabajo a la organización laboral ejecutada sin la presencia física del trabajador en la dependencia a la que esté asignado, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de sus actividades.

Para efectos de esta ley, el teletrabajador es toda persona que preste un servicio intelectual a distancia a través de tecnologías de la información y comunicación, en virtud de nombramiento expedido, por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.

**Artículo 31-B.** La condición de teletrabajo podrá otorgarse por conveniencia de la dependencia, por acuerdo entre el trabajador y la dependencia o por situaciones de riesgo que pongan en peligro la salud de los trabajadores.

Deberá existir entre el teletrabajador y la dependencia un acuerdo que establezca las siguientes consideraciones:

- I.** Las condiciones de servicio;
- II.** Los medios tecnológicos de telecomunicación que se usarán para comunicarse;
- III.** El ambiente requerido para las labores;
- IV.** Las condiciones y el tiempo en que se deberán entregar los trabajos;
- V.** Las responsabilidades del manejo y custodia de los equipos otorgados y los sistemas informáticos prestados al teletrabajador;
- VI.** Las particularidades en el manejo de datos personales e información confidencial;
- VII.** Los procedimientos de solicitud y supervisión;
- VIII.** Las medidas de productividad y capacitación.

**Artículo 31-C.** Por ningún motivo la modalidad de teletrabajo afectará las condiciones laborales del teletrabajador, se conservarán los mismos derechos, beneficios y obligaciones que aquellos funcionarios que desarrollen sus actividades en las instalaciones de cada dependencia.

**Artículo 31-D.** Las dependencias deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador. Asimismo, se debe promover el equilibrio entre las actividades laborales y la vida privada de los teletrabajadores, buscando en todo momento cuidar su salud física y emocional, previniendo riesgos profesionales por las actividades a desarrollar fuera del lugar de trabajo tradicional.

**Artículo 31-E.** A fin de proteger la información confidencial y/o los posibles datos personales, se deberá elaborar un convenio entre los trabajadores y la dependencia en cuestión donde se establezca una hoja de ruta que prevenga las amenazas cibernéticas que puedan vulnerar la seguridad del Estado o la información privada de alguna persona.

El contenido de dicho convenio deberá prever al menos las siguientes actividades:

- I.** La instalación de uno o varios sistemas informáticos de comunicación interna y de protección a los dispositivos otorgados; los cuales deberán tener cifrado de disco completo, cierre de sesión por inutilización y requerimiento de cambio constante de contraseñas;
- II.** Revisión presencial, por parte de una persona asignada por la dependencia, donde se acredite que el espacio y entorno de los teletrabajadores no es vulnerable a ataques cibernéticos, ya sea por las redes de conexión o interferencias;
- III.** Delimitación específica de las facultades y acceso a sistemas internos a los que tendrán acceso los servidores públicos;
- IV.** Programa de capacitación a teletrabajadores sobre ciberseguridad y protección de información confidencial; y
- V.** Creación de un área de soporte técnico que proporcione asistencia y asesoría a los servidores públicos en torno al manejo de información confidencial.

La adquisición o arrendamiento de los sistemas informáticos referidos en el presente artículo deberán respetar lo establecido en el artículo 16 de la Ley Federal de Austeridad Republicana.

**Artículo 31-F.** La contratación de teletrabajadores deberá hacerse bajo un enfoque de paridad de género y priorizando a las personas con discapacidad.

A los trabajadores que ya se encuentren en el servicio público y se cambien a la condición de teletrabajadores también se les deberán aplicar los criterios de priorización de paridad de género y personas con discapacidad.

### **Transitorios**

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

**Segundo.** Los titulares a los que se refiere la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contarán con un plazo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para establecer las reglas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de los derechos y obligaciones adicionales en la presente iniciativa.

### **Notas**

1 Organización Internacional del Trabajo. *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, publicado en 2011, consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

2 Claudia Gambia. *Teletrabajo. Marco teórico conceptual. Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados. Derecho comparado y opiniones especializadas*. Fecha: Diciembre de 2017. Consultada en

<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-18-17.pdf>

3 *Ibídem*.

4 Antonio Trejo Esquivel. *Teletrabajo*. UNAM, sin fecha. Consultado en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2958/21.pdf>

5 Diego A., García Saucedo. “Urgente, regular el teletrabajo en México”, en *Foro Jurídico*. Fecha: Junio de 2020, en <https://forojuridico.mx/urgente-regular-el-teletrabajo-en-mexico/>

6 *Ibídem*.

7 Se consideran todos los ramos de gobierno, excepto las empresas públicas y las instituciones de seguridad social (IMSS e ISSSTE).

8 Definición: Estafa que tiene como objetivo obtener a través de internet datos privados de los usuarios, especialmente para acceder a sus cuentas o datos bancarios, Oxford. Disponible en <https://www.lexico.com/definition/phishing>

9 FMI. *Ciberseguridad del teletrabajo durante la pandemia*. Fecha: Publicado en mayo de 2020. Consultado en

<https://www.imf.org/~/media/Files/Publications/covid19-special-notes/Spanish/sp-special-series-on-covid-19-cybersecurity-of-remote-work-during-pandemic.ashx>

10 Deloitte. *Cyber consideraciones de ciberseguridad en medio de una pandemia global*. Fecha: 2020. Consultado en

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/risk/Consideraciones%20de%20ciberseguridad%20para%20Teletrabajo%202020.pdf>

11 Laura Delle F. “El personal laboral de la administración se queda fuera de la ley de teletrabajo”, en *El País*. Fecha: Agosto de 2020. En <https://elpais.com/economia/2020-08-25/el-personal-laboral-de-la-administracion-se-queda-fuera-de-la-ley-de-teletrabajo.html>

12 Claudia Gambia. *Teletrabajo. Marco teórico conceptual. Iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados. Derecho comparado y opiniones especializadas*. Fecha: Diciembre de 2017. Consultada en

<http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-18-17.pdf>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 4 de noviembre de 2020.

Diputado Fernando Luis Manzanilla Prieto (rúbrica)