

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE FEDERAL DEL TRABAJO, PARA REGULAR EL HOME OFFICE, O “TELETRABAJO”, A CARGO DEL DIPUTADO JORGE ROMERO HERRERA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

El suscrito, diputado Jorge Romero Herrera, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, en ejercicio y en apego a las facultades y atribuciones conferidas por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I, y artículos 77 y 78, demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, somete a consideración de este órgano parlamentario iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley de Federal del Trabajo para regular el llamado *home office* o teletrabajo, en atención a la siguiente

Exposición de Motivos

I. Durante siglos, la característica principal de la relación laboral era la presencia del trabajador en el centro de producción bajo dependencia directa del empleador, o quienes le representaran, en las dependencias de la empresa en que la actividad productiva se desarrollaba. El fuerte desarrollo de la tecnología y otros factores emergentes como los largos tiempos de traslado a los centros físicos de trabajo, llevaron a la aparición de una nueva forma de relación laboral que prescinde de la presencia del trabajador en los centros de trabajo, pudiendo efectuar sus tareas desde su hogar o cualquiera otra parte alejada de estos.¹

La crisis que ha provocado la pandemia generada por el Covid-19 ha puesto en vigencia la modalidad de trabajo conocida como *home office* o teletrabajo, esto debido a las medidas sanitarias de distanciamiento social. Nuestro país y el mundo se han quedado en pausa, alejados de la forma habitual y presencial en la que se trabajaba, la fórmula para seguir manteniendo a flote a diversas empresas tuvo como solución el uso de herramientas como el *home office* teletrabajo, lo cual ha revelado a muchos trabajadores la oportunidad de administrar mejor el tiempo e inclusive la oportunidad de compartir con su familia en horarios que habitualmente se pasaba detenido en el tránsito propio de las grandes urbes, o en muchos otros casos, las infinitas horas empleadas en la espera de vuelos comerciales para trasladarse de una ciudad a otra.

Se ha demostrado que dicha herramienta resulta necesaria y útil para reducir los contagios por el llamado coronavirus, por lo que muchas empresas han tenido que reconfigurar su forma de operar. Ha sido la modalidad que permite a una gran parte de trabajadores continuar con sus actividades, incluso el sector empresarial que ya venía implementando dicha figura, hoy también se ha visto beneficiado. Trabajar en casa se ha vuelto no un privilegio sino una necesidad.²

Una de las principales ventajas que se atribuyen al teletrabajo es que su aplicación generalizada tiene un impacto muy positivo sobre el medio ambiente, al reducir el desplazamiento de personas, con el consiguiente ahorro de energía y emisión de contaminantes por el menor uso del vehículo privado y del funcionamiento del espacio no necesario de oficinas.

Nuestro país es de los pocos en el mundo que aún no cuentan con una legislación vigente que regule correctamente esta figura, lo más cercano que existe es la minuta aprobada por el Senado en junio de 2019, sin que a la fecha se haya retomado.

Resulta trascendental y urgente reformar la legislación en materia laboral, ya que los trabajadores requieren certeza jurídica y por supuesto protección de todos los derechos que a niveles local, nacional e internacional se encuentran ya establecidos, y que deben ser adecuados a la realidad social, así como garantizar derechos ante la complicada situación laboral causada por la emergencia sanitaria a nivel mundial.

Ante la imperante necesidad de su implementación y regulación, debemos entrar al análisis de esta figura desde un punto de vista de la doctrina judicial, constitucional y científica, en la que se regulen los derechos fundamentales de las personas tele trabajadoras, como el derecho a la intimidad, el derecho a la desconexión, y los mismos derechos que para las personas que realizan sus labores de manera presencial correspondan. Así, se debe abordar la regulación y la interpretación realizada del poder de control patronal en relación con el derecho a la inviolabilidad del domicilio, el derecho a la propia imagen, el derecho al secreto de las comunicaciones, el derecho a la protección de datos, el derecho a la intimidad del tele trabajador y el derecho a la desconexión.

II. La Ley Federal del Trabajo, establece en su capítulo XII sobre el Trabajo a domicilio, artículo 311, que será trabajo a domicilio: “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. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.”

Si bien es cierto el artículo 311 refiere a las tecnologías de la información y comunicación, también lo es que el resto de los artículos del capítulo respectivo desnaturalizan la figura del teletrabajo, pues es ahí de donde derivan las confusiones. Lo que nos lleva a considerar que la regulación del teletrabajo no se encuentra debidamente especificada en la legislación mexicana.

Ahora bien, de acuerdo a los acontecimientos derivados de la pandemia del Covid-19, las autoridades han recomendado realizar este tipo de trabajo, y de acuerdo a ello y al principio de libertad contractual, es que en México se ha podido mediante convenios pactar esta modalidad dentro de la legalidad, con los únicos requisitos de respetar todas y cada una de las obligaciones generales que establece la Ley Federal del Trabajo así como los principios del derecho laboral como la irrenunciabilidad, respeto a las condiciones de trabajo.³

También es importante comentar que ante la falta de regulación jurídica de esa figura laboral en México a diferencia de otros países, no existe obligación expresa del empleador para el caso de que se prestara el servicio mediante la modalidad de teletrabajo pagar alguna compensación por concepto de internet o algún gasto adicional.

Cabe señalar que sí estará obligado el empleador a proporcionar al trabajador las herramientas de trabajo, como serían las computadoras o dispositivos necesarios para la prestación del servicio, toda vez que esta disposición encuentra su fundamento legal en el artículo 132, fracciones III y IV, de la Ley Federal del Trabajo en donde se contienen las obligaciones de proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.⁴

La anterior interpretación podría desprenderse del propio texto, sin embargo no podemos dejar de considerar que esta situación pueda llegar a tomar un sentido contrario también o que haya algún pronunciamiento jurisprudencial por los tribunales, lo que se insiste, no existe al día de hoy, pero es de primordial importancia plasmarlo en la ley para no dejarlo sujeto a interpretaciones.

Expertos sostienen que la palabra teletrabajo se refiere a “aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se les denomina también, en ocasiones, trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías”.⁵

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, puede conceptuarse como “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”.⁶

De las anteriores definiciones se pueden extraer como características básicas del mismo, por un lado, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el lugar de prestación de trabajo y, por otro lado, en cuanto al lugar de trabajo, se requiere que se preste fuera de la sede física de la empresa, pudiendo ser tanto en el domicilio del trabajador como en cualquier otro establecido al efecto como podrían ser los denominados “telecentros” o “centros de recursos compartidos”, o bien en centro satélite o móvil.⁷

Cabe apuntar, que el *home office* o teletrabajo surge en la década de los sesenta con Robert Weiner y su *teleworking*, posteriormente, en 1976, el físico Jack Nilles introduce el término de *telecommuting*, surgiendo posteriormente el *networking*, *homeworking*, *telehomeworking*, y *teletavail* en Francia. Con la idea de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, sin embargo, dado que el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente preparado para el teletrabajo, tardó años en irse posicionando en Estados Unidos y Europa.

En la actualidad, gracias a las nuevas tecnologías de información y comunicación, millones de trabajadores pueden realizar sus labores profesionales a distancia. No sólo se trata de trabajar desde tu hogar, sino que el teletrabajo supone “servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo”.⁸

Los objetivos de esta modalidad de trabajo son: lograr un balance entre la flexibilidad y la seguridad de la estructura laboral, conciliar la vida familiar y la laboral y mejorar el nivel de competitividad y rendimiento de las empresas.

Es claro que no todos los trabajos pueden realizarse a distancia, por el contrario, profesiones relacionadas con el *marketing*, el periodismo o la informática, la asesoría legal o el personal de administración suelen ser susceptibles de trabajarse vía remota.

Además, el teletrabajo puede prestarse de diferentes formas. Según el tipo de comunicación con la empresa se distingue entre teletrabajo *offline*, *online* y *twowayline*. El teletrabajo *offline* o “desconectado” se produce cuando el tele trabajador trabaja con un equipo informático, pero recibe o envía las instrucciones de trabajo y el resultado por medios convencionales no telemáticos. El trabajo *online* o “conectado” ocurre cuando para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o enviarlo, se utilizan las comunicaciones telemáticas. El teletrabajo *twowayline* o “en doble sentido” se da cuando el tele trabajador trabaja conectado a una red de comunicaciones telemáticas, mientras que en el *onewayline* la conexión del ordenador del tele trabajador con el central de la empresa es muy rudimentaria.⁹

Podemos identificar tres tipos de teletrabajo¹⁰:

- **Teletrabajo total:** este esquema se da cuando un empleado trabaja completamente de forma remota. En ese caso, tiene la libertad para laborar ya sea desde su casa o en otro lugar que no es la oficina, como un parque público o una cafetería, por ejemplo.
- **Teletrabajo parcial:** este es uno de los tipos de trabajo remoto más comunes. Los empleados están comprometidos a ir a la oficina únicamente ciertos días por semana.
- **Teletrabajo autónomo:** el teletrabajador autónomo no pertenece a una organización, sino que mantiene contratos como profesional independiente, por lo que suele trabajar en más de un proyecto a la vez. Es comúnmente conocido como *freelancer*.

De acuerdo con la guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid-19 emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,¹¹ 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 cuestión del teletrabajo que permiten las nuevas tecnologías, hace tiempo que ocupa un lugar en la agenda legislativa de los trabajadores en el mundo y también en nuestro país, aunque la pandemia y la cuarentena lo han puesto como un tema primordial. La situación ha forzado a miles de trabajadores a desempeñarse de este modo en todos los ámbitos del espectro laboral, impactando las tres grandes actividades económicas que la teoría reconoce, pero en mayor medida a la segunda, propia de la transformación de bienes, y la tercera, relacionada con la distribución de bienes, operaciones con información, operaciones con activos, y la de servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y la experiencia del personal.¹² Sin embargo, esto ha sucedido en el contexto menos deseado, sin la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Al mismo tiempo que luchamos por los protocolos de salud, por la organización y protección laboral, tenemos que luchar por las condiciones de trabajo de las personas. Esta nueva modalidad de organización precisa de una adaptación de la regulación normativa, pues existen muchos vacíos legales.

Reconocemos la existencia previa de diversas iniciativas respecto a este tema, todas ellas con aportes de gran calado, además de la minuta del Senado remitida a esta honorable Cámara de Diputados para su aprobación. Independientemente de todos esos proyectos de reformas, esta iniciativa pretende enriquecer y ampliar los conceptos y elementos aportados en ellas con base en la teoría existente sobre la materia; poniendo especial énfasis en la implementación específica de los siguientes aspectos:

- **Jornada laboral:** Se deben considerar las modalidades de jornada laboral iguales a las ya existentes para todas las personas trabajadoras incluidas las que esta iniciativa busca brindar protección, así como garantizar el derecho a la desconexión fuera de esta para los teletrabajadores.
- **De las tareas de cuidado:** destinado a personas trabajadoras que tengan a cargo menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores. Se deben establecer horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o interrupciones en la jornada en caso del teletrabajo obligatorio por situaciones de emergencia.
- **De la reversibilidad:** establecer que una persona trabajadora que haya optado por el teletrabajo puede volver a la modalidad presencial, salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.
- **De los elementos de trabajo:** plantear la obligación de garantizar los elementos y herramientas de trabajo con un listado de elementos mínimos para el desarrollo de la actividad.

- **De la compensación de gastos:** fijar una compensación por los gastos en conectividad y/o consumo de servicios en caso de teletrabajo por situaciones de emergencia.
- **De la seguridad laboral:** Al incorporar la figura del teletrabajo como una modalidad más de las relaciones de trabajo, se garantiza que las enfermedades o accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo se consideren accidentes laborales.

III. Dentro de las acciones de la Jornada Nacional de Sana Distancia, la Secretaría de Salud recomendó suspender de manera temporal las actividades no esenciales, es decir, aquellas que no afectan la actividad sustantiva de los centros de trabajo, y cuya suspensión no afecta los derechos de los usuarios, así como aquellas que necesitan de la congregación o movilidad de las personas.

Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social invitó a las empresas a adoptar medidas preventivas en función del tipo de actividad laboral que desarrolle. 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, se recomendó llevar a cabo medidas para que los servicios que ofrecen las personas trabajadoras puedan tener lugar fuera del centro de trabajo habitual y se implemente el teletrabajo en la medida de lo posible.

La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) señala que implementar el “*home office*” aumenta hasta 28 por ciento de productividad en las empresas y sostiene que: “El trabajo desde casa o distancia en empresas y compañías con operaciones en la Ciudad de México incrementa 28 por ciento la productividad, además de que combate la contaminación y la saturación de las principales avenidas, revela la Coparmex.” “El *home office* implementado en toda la ciudad (de México), en especial en lugares congestionados como Santa Fe o Polanco representaría una acción para combatir la contaminación y la inmovilidad en la que vivimos”, asegura Maite Ramos Gómez, presidenta de la Comisión de Movilidad de Coparmex”.¹³ Por otra parte, los trabajadores también salen beneficiados con el uso del *home office* o teletrabajo, como bien señala Amiti, AC “La posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina es una oportunidad para mejorar la calidad de vida y aumentar el rendimiento de los trabajadores. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:

- Ahorro en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina
- Ahorro en dinero, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público
- Ahorro y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares
- Mejoras en la salud, al reducir el estrés y aumentar las oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico
- Mejora de la convivencia familiar y vecinal, al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización
- Optimización de las actividades personales, gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas”
- Mientras que para la sociedad se podría contemplar:
- Reducción de la huella de carbono, al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia sus instalaciones

- Inclusión socio-laboral de población vulnerable; pues, gracias a las TIC, personas con discapacidades o dedicadas al cuidado de otros, sujetos en situación de aislamiento geográfico, desempleados mayores de 45 años o con dificultades para acudir a su centro laboral, podrán realizar un trabajo remunerado
- Mejora de oportunidades para hombres y mujeres trabajadoras en periodos que complican su presencia en las instalaciones de las organizaciones, tales como: familias monoparentales con hijos pequeños, embarazo, lactancia y convalecencias
- Multiplicación de oportunidades de remuneración para personas desempleadas que pueden realizar proyectos sobre demanda
- Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico en horas pico asociadas a las jornadas de trabajo. Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la productividad y, por lo tanto, a la mayor generación de valor por parte del sistema productivo
- Incidencia en el incremento de la calidad de vida de los trabajadores y su desarrollo, con la consecuente aportación al bien común.¹⁴

IV. La propuesta que se presenta es producto de un ejercicio de armonización con los trabajos implementados y probados a nivel internacional, ejercicios que han permitido a dichas naciones obtener beneficios tangibles a su productividad y medio ambiente.

Resulta necesario generar nuevas estrategias legislativas en las cuales se permitan atender problemáticas que afectan derechos tan elementales como la movilidad, la salud, un medio ambiente sano y el trabajo de las personas.

Se deben aplicar alternativas y estímulos necesarios para que los ciudadanos opten por modalidades de trabajo más sustentables, que generen un beneficio al medio ambiente y calidad del aire pero sobre todo que generen una mejor calidad de vida para las personas trabajadoras y los protejan en tiempos de emergencia como los que vivimos.

En Acción Nacional creemos en el principio de solidaridad como fuente generadora de condiciones de vida digna; la relación entre patrones y trabajadores debe transitar de la simple subordinación a la colaboración entre el esfuerzo intelectual y el económico, en donde se conjunten para transformar la realidad social de nuestra nación. Esta reforma pretende alcanzar los más altos ideales del Constituyente de 1917, al establecer como derecho social la protección del trabajo, con un enfoque de vanguardia propio de las condiciones sociales de este siglo.

Para mayor referencia, se presenta un cuadro comparativo de las adiciones que se proponen:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
DICE	DEBE DECIR
(Sin correlativo)	<p>Artículo 3° Quater.- Para efecto de esta Ley se entiende por:</p> <p>I.- Derecho a la desconexión digital: El derecho del teletrabajador a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral legal o convencionalmente establecida, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p> <p>II.- Teletrabajador: Es el trabajador que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local de la empresa o establecimiento en igualdad de</p>

	<p>derechos que las personas trabajadoras que las realizan presencialmente; y</p> <p>III.- Teletrabajo: La forma flexible de organización laboral que consiste en la realización de toda actividad humana, intelectual o material a cambio de una remuneración económica, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y en el que se usen las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el teletrabajador y el patrón.</p>
<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. a la X.</p>	<p>Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Si la relación de trabajo es en modalidad de teletrabajo, para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p> <p>III. a la X.</p>

<p>(sin correlativo)</p>	<p>XI. En el caso de teletrabajadores, se deberán establecer las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso, le sean otorgados por el patrón; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.</p>
<p>Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p>	<p>Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p> <p>En caso de que la naturaleza de las actividades laborales lo permitan, el patrón podrá implementar la modalidad de teletrabajo de manera</p>

	<p>temporal, debiendo garantizar los derechos y obligaciones que para esa modalidad esta Ley establece.</p>
<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p>Las condiciones de trabajo aplicables al teletrabajo promoverán el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso</p>

	<p>a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley para los demás trabajadores.</p> <p>Los trabajadores que realicen sus funciones de manera presencial en la empresa o establecimiento, a propuesta del patrón y atendiendo a la naturaleza de sus actividades, podrán optar de manera voluntaria por prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo por tiempo determinado o de manera definitiva, pudiendo volver a la modalidad presencial a solicitud del trabajador, salvo que por casos de fuerza mayor debidamente acreditados resulte imposible.</p>
<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales, independientemente de que se trate de trabajo presencial o teletrabajo.</p> <p>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.</p>

<p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p> <p>Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y que acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.</p>
<p>Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de</p>	<p>Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de</p>

<p>la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p> <p>Los teletrabajadores tendrán derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.</p>
<p>Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p> <p>Los salarios de los teletrabajadores no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.-...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.-...</p>

<p>II.-...</p> <p>III.- 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;</p> <p>(sin correlativo)</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>II.-...</p> <p>III.- 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.</p> <p>En el caso de los teletrabajadores, se les dotará de los elementos necesarios para el desempeño de sus labores, bajo su más estricta responsabilidad en cuanto a custodia de equipos de cómputo, programas y manejo de información otorgadas por el patrón.</p> <p>De presentarse desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el patrón deberá proveer su reemplazo o</p>
--	--

<p>(sin correlativo)</p>	<p>reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración correspondiente. El teletrabajador responderá cuando el desperfecto o rotura de los instrumentos de trabajo derive de su mal uso o descuido.</p> <p>El teletrabajador tendrá derecho a una compensación mensual por gastos fijos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará por acuerdo entre el patrón y el trabajador, debiendo establecerse en las condiciones de trabajo;</p>
<p>IV.- a la XXXIII.-...</p> <p>(sin correlativo)</p>	<p>IV.- a la XXXIII.-...</p> <p>XXXIV.- Promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores</p>

	oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley.
<p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías de la información y comunicación que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas y promover el teletrabajo;</p> <p>...</p>
<p>Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.</p> <p>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p>	<p>Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.</p> <p>Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.</p>

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.	Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.
<p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I. a la VIII. ...</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>(sin correlativo)</p> <p>...</p>	<p>Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:</p> <p>I. a la VIII. ...</p> <p>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</p> <p>X. Las cláusulas específicas relativas al teletrabajo, y</p> <p>XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>...</p>
Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.	Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos la modalidad de teletrabajo y los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Por todo ello, se somete a la consideración del pleno de esta Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se adiciona un artículo 3o. Quáter; se reforma la fracción II y se adiciona la fracción XI del artículo 25; se adiciona un segundo párrafo al artículo 42 Bis; se adicionan los párrafos segundo y tercero al artículo 56; se reforma el primer párrafo del artículo 59; se adiciona un segundo párrafo al artículo 64; se adiciona un tercer párrafo al artículo 68; se adiciona un segundo párrafo al artículo 86; se reforma la fracción III y se adiciona una fracción XXXIV al artículo 132; se reforma la fracción I del artículo 153-C; se deroga el segundo párrafo del artículo 311; se reforman las fracciones IX y X, y se adiciona una fracción XI al artículo 391; y se reforma el artículo 472 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo

Artículo 3o. Quáter. Para efecto de esta Ley se entiende por:

I. Derecho a la desconexión digital: El derecho del teletrabajador a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral legal o convencionalmente establecida, a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

II. Teletrabajador: Es el trabajador que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local de la empresa o establecimiento en igualdad de derechos que las personas trabajadoras que las realizan presencialmente; y

III. Teletrabajo: La forma flexible de organización laboral que consiste en la realización de toda actividad humana, intelectual o material a cambio de una remuneración económica, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y en el que se usen las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el teletrabajador y el patrón.

Artículo 25. ...

I. ...

II. Si la relación de trabajo es **en modalidad de teletrabajo** , para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. a la X.

XI. En el caso de teletrabajadores, se deberán establecer las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso, le sean otorgados por el patrón; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador .

Artículo 42 Bis. ...

En caso de que la naturaleza de las actividades laborales lo permitan, el patrón podrá implementar la modalidad de teletrabajo de manera temporal, debiendo garantizar los derechos y obligaciones que para esa modalidad esta Ley establece.

Artículo 56. ...

Las condiciones de trabajo aplicables al teletrabajo promoverán el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley para los demás trabajadores.

Los trabajadores que realicen sus funciones de manera presencial en la empresa o establecimiento, a propuesta del patrón y atendiendo a la naturaleza de sus actividades, podrán optar de manera voluntaria por prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo por tiempo determinado o de manera definitiva, pudiendo volver a la modalidad presencial a solicitud del trabajador, salvo que por casos de fuerza mayor debidamente acreditados resulte imposible.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales, **independientemente de que se trate de trabajo presencial o teletrabajo.**

...

Artículo 64. ...

Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y que acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Artículo 68. ...

...

Los teletrabajadores tendrán derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 86. ...

Los salarios de los teletrabajadores no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Artículo 132. ...

I. ...

II. ...

III. ...

En el caso de los teletrabajadores, se les dotará de los elementos necesarios para el desempeño de sus labores, bajo su más estricta responsabilidad en cuanto a custodia de equipos de cómputo, programas y manejo de información otorgadas por el patrón.

De presentarse desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el patrón deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración correspondiente. El teletrabajador responderá cuando el desperfecto o rotura de los instrumentos de trabajo derive de su mal uso o descuido.

El teletrabajador tendrá derecho a una compensación mensual por gastos fijos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará por acuerdo entre el patrón y el trabajador, debiendo establecerse en las condiciones de trabajo;

IV. a la XXXIII. ...

XXXIV. Promover el equilibrio de la relación laboral de los teletrabajadores a fin de que gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara ésta Ley.

Artículo 153-C. ...

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías de la información y comunicación que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas y promover el 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.

(Párrafo eliminado)

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 391. ...

I. a la VIII. ...

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las cláusulas específicas relativas al teletrabajo, y

XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

...

Artículo 472. Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos la modalidad de teletrabajo y los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Transitorios

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

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que contravengan el presente decreto a partir de su entrada en vigor.

Notas

1 *El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación*
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170589/El-teletrabajo-su-naturaleza-juridica-principios-y-regulacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

2 <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/coronavirus-propicia-el-experimento-de-home-office-mas-grande-de-la-historia/2020/02/>

3 <https://auren.com/mx/blog/el-teletrabajo-en-la-legislacion-mexicana/>

4 Ídem.

5 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

6 <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

7 Cervilla Garzón, M.J.; Jover Ramírez, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 4, 2015, (versión on line)
<http://www.file:///C:/Users/HP/Downloads/2918-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9037-1-10-20180109.pdf>

8 <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/ventajas-e-inconvenientes-trabajar-desde-casa-1052528.html>

9 *La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador*. Poquet Catala Raquel. Revista Jurídica de los Derechos Sociales LEX SOCIAL, vol. 8 núm. 1/2018.

10 *Home office: una guía para teletrabajar en 2020*. <https://blog.hubspot.es/marketing/guia-para-hacer-home-office-teletrabajo>

11 <https://juntosporlptrabajo.stps.gob.mx/docs/herramientas/7-GUIA%20PARA%20IMPLEMENTAR%20EL%20TELETRABAJO%20EN%20LOS%20CENTROS%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LA%20ACCIONES.pdf>

12 Para mayor referencia consultar el documento Clasificación para Actividades Económicas, publicado por el Inegi en www.inegi.org.mx

13 <https://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/>

14 https://guias.amiti.org.mx/guias/Teletrabajo_en_la_Ciudad_de_Mexico.pdf

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 19 de noviembre de 2020.

Diputado Jorge Romero Herrera (rúbrica)