

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El que suscribe, **Diputado Carlos Alberto Puente Salas**, Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, en representación de sus integrantes, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

México es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, donde los empleados trabajan más horas al año. Ocupamos el último lugar en productividad laboral y somos el segundo peor país en lo que respecta al balance entre vida personal, familiar y trabajo.

Derivado de la experiencia internacional, muchos países han asumido prácticas para conciliar la vida personal, familiar y el trabajo, elevándolas a rango de ley y garantizándolas como un derecho, provocando que éstas tengan un impacto positivo en la productividad y la reducción del estrés laboral.

Es un hecho que los nuevos modelos de trabajo requieren diferentes opciones para hacer efectivo el trabajo a distancia, las cuales pueden variar en función de las necesidades que tenga el empleado y el empleador.

Durante la pandemia por COVID-19 el modelo tradicional de trabajo fue desafiado, lo cual representó un gran reto para todos porque nos obligó a adaptarnos sobre la marcha a fin de poder dotar de garantías a los trabajadores, al tiempo de mantener andando la economía y los procesos y actividades fundamentales para la sociedad.

Sin lugar a dudas, el trabajo a distancia es uno de los signos más relevantes y emblemáticos de la gran transformación del trabajo en la actualidad. Gracias a la revolución tecnológica y a la globalización que ésta implica, el trabajo a distancia ha generado una competencia más aguda en el mundo empresarial y, por lo tanto, empuja a la transformación o superación de las formas tradicionales de organización de la producción y del trabajo, siempre con miras a lograr una mayor eficiencia.

Algunos de los beneficios del teletrabajo son la adopción de nuevas formas de comunicación organizacional, el mejoramiento de las habilidades laborales para gestionar el tiempo, aunado al beneficio ambiental que provoca la reducción del uso de vehículos particulares para desplazarse a los centros de trabajo.

Hasta hace poco más de un año Ley Federal del Trabajo no hacía referencia ni definía el teletrabajo, razón por lo cual el Congreso de la Unión realizó reformas con objeto de adicionar un nuevo capítulo en la materia que permitiera regular una modalidad de trabajo que, si bien estaba presente antes de 2020, creció exponencialmente a causa de la pandemia por COVID-19.

En lo que respecta a la era post pandemia hay que admitir la poca probabilidad de que desaparezcan los factores que han motivado el desarrollo del trabajo a distancia y el teletrabajo. Los inconvenientes derivados del tráfico vehicular van a seguir aumentando; problemas como la presión sobre el medio ambiente y la contaminación del aire exigirán mayores esfuerzos para ser atendidos de modo eficaz; as empresas van a

necesitar un incremento en su flexibilidad y competitividad, reorganizarse y contratar a personal más calificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costos fijos, por lo cual el teletrabajo seguirá una tendencia creciente.

Lo anterior nos obliga a no perder de vista la evolución del teletrabajo en nuestro país y a proponer los cambios necesarios para su adecuada regulación.

En virtud de la publicación del decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021, el teletrabajo se define como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón y rige aquellas relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio elegido por ésta.

Más allá del avance que implica haber regulado esta modalidad de trabajo, es importante mencionar que un segmento de las y los trabajadores mexicanos se sienten cómodos con ésta, dados los beneficios que ofrece.

De acuerdo a la encuesta "Termómetro laboral", publicada en noviembre de 2021¹ y realizada por la empresa OCC Mundial, la cual analizó tendencias e indicadores laborales durante la emergencia sanitaria en México, el 57% de los encuestados considera que gracias al trabajo en casa se sienten más tranquilos y tienen una productividad más elevada; además, el mismo porcentaje de personas considera que de no ser posible el "home office" de tiempo completo, la opción de manejar un esquema híbrido les daría mayor tranquilidad.

¹ Véase, OCC Mundial, "Termómetro laboral: Situación laboral en México", 7 de noviembre de 2021. Disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/termometro-laboral/>

Sin embargo, también hay que considerar que el teletrabajo puede generar condiciones en las que hay una sobrecarga en la disponibilidad de algunos trabajadores que ahora se ven obligados a vivir atados al celular o a la computadora.

“Estar conectados muchas horas puede generar ansiedad, porque estamos pendientes de todas las llamadas, de cumplir horarios, mensajes sin responder, que por lo general prolongan la jornada laboral”, señala Marianela Rojas, especialista en salud laboral y ocupacional.²

En este sentido, la propia encuesta de OCC Mundial reveló que el 12% de los trabajadores mexicanos encuestados dijo atender entre 10 y 20 juntas laborales durante la semana, algo que no es para nada alentador, ya que, esto es uno de los principales factores para que en las empresas se desarrolle el “síndrome de *burnout*” o agotamiento por estrés laboral, el cual afecta en primer lugar al empleado y, por consiguiente, la productividad de su área y/o empresa.³

Por lo anterior, uno de los retos de esta modalidad de trabajo es garantizar el derecho a la desconexión laboral, es decir, el derecho de los trabajadores al descanso y a no ser molestados fuera del horario que comprende su jornada laboral.

En esta modalidad especial de trabajo, de acuerdo con el artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen las obligaciones siguientes:

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

² Véase, José Meléndez, “COVID-19, origen de una nueva esclavitud laboral”, El Universal, 01 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/mundo/covid-19-origen-de-nueva-esclavitud-laboral>

³ Véase, OCC Mundial, “Termómetro laboral: Situación laboral en México”... op. cit.

II. Recibir oportunamente el trabajo y 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 en la modalidad de teletrabajo;

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

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

No obstante lo anterior, la ley omite señalar sanciones por el incumplimiento de dichas obligaciones, lo cual, de acuerdo a la doctrina jurídica, la convierte en una norma imperfecta, haciendo imposible para las autoridades garantizar el cumplimiento de las disposiciones referidas en perjuicio del trabajador.

En este contexto, se propone perfeccionar la norma homologando las sanciones estipuladas en la fracción I del artículo 994, referentes al incumplimiento de las obligaciones patronales en caso de exceder la jornada laboral de trabajo, de no respetar los días de descanso, así como periodos vacacionales.

Para mejor comprensión de la propuesta de reforma, ésta se presenta en el siguiente cuadro comparativo:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
<p>Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;</p> <p>II. a VIII. (...)</p>	<p>Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76, 77 y 330-E;</p> <p>II. a VIII. (...)</p>

Por todo lo aquí expuesto, sometemos a la consideración de esta honorable Asamblea la presente iniciativa con:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo Único.- Se reforma la fracción I del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76, 77 **y 330-E;**

II. a VIII. (...)



TRANSITORIO

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

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República, sede de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, a los 04 días del mes de mayo del año 2022.

SUSCRIBEN

DIPUTADAS Y DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO

DIPUTADO	FIRMA
DIP. CARLOS ALBERTO PUENTE SALAS Coordinador del Grupo Parlamentario del PVEM	
DIP. KEVIN ANGELO AGUILAR PIÑA	
DIP. MARÍA JOSÉ ALCALÁ IZGUERRA	
DIP. JASMINE MARÍA BUGARÍN RODRÍGUEZ	
DIP. JUAN LUIS CARRILLO SOBERANIS	
DIP. KAREN CASTREJÓN TRUJILLO	

DIP. MARÍA DEL ROCÍO CORONA NAKAMURA	
DIP. FÁTIMA ALMENDRA CRUZ PELAEZ	
DIP. CLAUDIA DELGADILLO GONZÁLEZ	
DIP. ITZEL ALELI DOMÍNGUEZ ZOPIYACTLE	
DIP. JOSÉ ANTONIO ESTEFAN GILLESSEN	
DIP. NAYELI ARLEN FERNÁNDEZ CRUZ	
DIP. FAUSTO GALLARDO GARCÍA	
DIP. TOMÁS GLORIA REQUENA	
DIP. ARMANDO ANTONIO GÓMEZ BETANCOURT	
DIP. LUIS ARTURO GONZÁLEZ CRUZ	
DIP. GILBERTO HERNÁNDEZ VILLAFUERTE	
DIP. ANA LAURA HUERTA VALDOVINOS	

DIP. JAVIER JOAQUÍN LÓPEZ CASARÍN	
DIP. LUIS ALBERTO MARTÍNEZ BRAVO	
DIP. LUIS ARMANDO MELGAR BRAVO	
DIP. SONIA MENDOZA DÍAZ	
DIP. SANTY MONTEMAYOR CASTILLO	
DIP. JUAN PABLO MONTES DE OCA AVENDAÑO	
DIP. EUNICE MONZÓN GARCÍA	
DIP. MARCO ANTONIO NATALE GUTIÉRREZ	
DIP. JUAN CARLOS NATALE LÓPEZ	
DIP. CONSUELO DEL CARMEN NAVARRETE NAVARRO	
DIP. JUAN MANUEL NAVARRO MUÑÍZ	
DIP. LUIS EDGARDO PALACIOS DÍAZ	

DIP. ANGÉLICA PEÑA MARTÍNEZ	
DIP. MARIO XAVIER PERAZA RAMÍREZ	
DIP. MARÍA DEL CARMEN PINETE VARGAS	
DIP. JANINE PATRICIA QUIJANO TAPIA	
DIP. ANTONIO DE JESÚS RAMÍREZ RAMOS	<i>Antonio de Jesús</i>
DIP. ROBERTO ANTONIO RUBIO MONTEJO	
DIP. CIRIA YAMILE SALOMÓN DURÁN	
DIP. CHRISTIAN JOAQUÍN SÁNCHEZ SÁNCHEZ	
DIP. VALERIA SANTIAGO BARRIENTOS	
DIP. ROBERTO ALEJANDRO SEGOVIA HERNÁNDEZ	